

Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Summersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang

Bayu Eka Prasetya¹, Tri Palupi Robustin², Jesi Irwanto³

STIE Widya Gama Lumajang¹²³

Email : bayupras760@gmail.com¹

Email : tripalupi87@yahoo.com²

Email : jesyrwanto@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 1

Nomor 4

Bulan Juni

Tahun 2019

Halaman 8-11

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, prestasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Summersari. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 45 responden. Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, prestasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan puskesmas Summersari. Berdasarkan uji statistik F diperoleh nilai F hitung > nilai F tabel maka seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang berarti bahwa motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Prestasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the motivation, achievement and job satisfaction significantly influence the performance of employees Puskesmas Summersari. The population of data collected in the study was all 45 employees. Sampling technique in this research is saturated sampling, that is taking all sample as much as 45 respondents. In general, this research shows the result of the respondent's condition to the variables of this research is generally good. This can be shown from the number of responders' high responses to the condition of each research variable. The result of research and hypothesis showed that motivation, achievement and job satisfaction have significant influence to the performance of employees of Summersari Public Health Center. Based on F statistical test obtained F value count > F table value then all independent variables together significantly influence the dependent variable which means that motivation, achievement, and job satisfaction have a significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Achievement, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan salah satu lembaga kesehatan yang bertugas untuk melayani masyarakat, Puskesmas Summersari seiring dengan berjalannya waktu merupakan lembaga pelayanan masyarakat di bidang kesehatan

yang semakin berkembang. Puskesmas Sumbersari terletak di Desa Sumber sari kecamatan Rowokangkung. Secara Topografi Kecamatan Rowokangkung sebagian besar adalah dataran Alluvial. Merupakan dataran rendah yang tergolong daerah subur karena melimpahnya sumber air yang merata diseluruh wilayahnya. Kecamatan Rowokangkung memiliki 1 (satu) Puskesmas Rawat jalan dan Rawat Inap dengan rasio penduduk 1:30.000 penduduk, Puskesmas Pembantu (Pustu) 2 buah di Desa Sidorejo dan Desa Dawuhan Wetan, Polindes/Ponkesdes 4 Buah di Desa Rowokangkung, Desa Kedungrejo, Desa Nogosari, dan Desa Sumberanyar. Berarti setiap Desa memiliki 1 tempat pelayanan kesehatan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 untuk melaksanakan pembangunan kesehatan di wilayahnya kedudukannya, puskesmas adalah pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama yang mempunyai tugas dan fungsi, yaitu pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat, pusat pelayanan kesehatan masyarakat primer dan pusat pelayanan kesehatan perorangan primer.

Puskesmas telah berupaya melaksanakan berbagai program dan kegiatan untuk mencapai Visi dan Misi bidang kesehatan melalui pencapaian SPM yang ditetapkan oleh Kabupaten, dan dalam pelaksanaannya telah menunjukkan keberhasilan di beberapa program dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan yaitu masyarakat yang sehat dan mandiri. Meskipun dalam pelaksanaan masih ada beberapa kendala yang dihadapi, untuk bisa di atasi dalam perencanaan dan kedepan dapat meningkatkan lagi capaian dan mutu pelayanan kesehatan.

Menurut Luthans (2016) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Menurut Hasibuan (2008) Prestasi merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

Rancangan penelitian bertujuan untuk suatu pertanggung jawaban terhadap semua langkah yang akan diambil dalam penyelesaian suatu masalah secara efektif. Oleh karena itu, supaya dalam pelaksanaan penelitian dapat diperoleh tujuan yang diharapkan, maka diperlukan rancangan penelitian yang sistematis. Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan di peroleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian

Menurut Mangkunegara (2004) Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi.

Amstrong dan Baron (1998) Mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dinilai dengan variabel motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bagaimana pengaruh motivasi, prestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumbersari.

METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dinilai dengan variabel motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Puskesmas Sumbersari, dengan jumlah 45 orang. Karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang maka populasi dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan dari jumlah karyawan tersebut. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability atau sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan oleh Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

variabel	F	t	sig.
Motivasi		3.516	0,001
Prestasi Kerja	7.286	4.137	0,000
<i>Word Of Mouth ->Minat Beli</i>		3.174	0,003

Sumber: Data diolah 2019

Pada variabel motivasi nilai t hitung adalah 3,516 lebih besar 1,683 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,005, dari hasil tersebut dinyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumbersari. Maka hipotesis pada variabel motivasi dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumbersari.

Pada variabel prestasi kerja nilai t hitung adalah 4,137 lebih besar dari tabel 1,683 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005, maka dari hasil tersebut dinyatakan prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumpu. Maka hipotesis pada variabel prestasi kerja dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu, terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumpu.

Pada variabel kepuasan kerja nilai t hitung adalah 3,174 lebih besar dari tabel 1,683 dengan signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,005, maka dari hasil tersebut dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumpu. Maka hipotesis pada variabel kepuasan kerja dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumpu.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F ini adalah, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independent secara bersama-sama dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka variabel independent secara bersama-sama dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Hasil Uji F adalah nilai F hitung sebesar 7,286 dengan signifikansi $0,001 < 0,005$ yang berarti bahwa motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pada variabel motivasi, prestasi kerja, dan variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil uji parsial atau uji t yang dilakukan variabel motivasi, prestasi kerja, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan puskesmas Sumpu.

Berdasarkan uji statistik F diperoleh nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka seluruh variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. nilai F hitung $7,286 > 2,81$ dengan signifikansi $0,001 < 0,005$ yang berarti bahwa motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan variabel-variabel dalam penelitian, karena masih terdapat variabel lain yang belum di sertakan dalam penelitian ini. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah pertanyaan pada kuesioner dan lebih memperhatikan variabel yang lebih relevan agar kualitas hasil penelitian lebih baik dari penelitian yang saya lakukan.

Untuk lembaga atau instansi yang terkait sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan penghargaan yang layak, hal ini akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga bisa memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang I.dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta.
- Asim, Masood. 2013. *Impact of Motivation on Employee Performance With Effect or Training: Specific to Education Sector of Pakistan*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 3, ISSN 2250-3153.
- Fathoni. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan..* Universitas Islam Lamongan.
- [http://adaddanuartablogspot.co.id/2014/11/prestasi-kerja-menurut-ahli](http://adaddanuartablogspot.blogspot.co.id/2014/11/prestasi-kerja-menurut-ahli).(Diakses pada maret- 2018)
- Ibrahim, masud and Brobbey, Veronica. 2015. *Impact Of Motivation On Employee Performance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana*. University of Education Winneba Department of Management Studies Education, Kumasi, Ghana.
- Juniantara, Riana. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. ISSN : 2337-3067. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Kalesaran, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Malayu. 2015. *Manajemen, Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, L. R dan J. H Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Uju, Muogbo S. 2013. *The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*. International Journal. Department of Business Administration Anambra State University.
- Puspitasari, Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priansa D.J. 2014. *PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Shahzadi, irum.dkk. 2014. *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. Department of Management Sciences The Islamia University of Bahawalpur, Pakistan. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905-Vol.6, No.23, 2014.
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.Jakarta.

- Subakti. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor*. BINUS University.
- Sulistyan, R. B. (2017). Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166-177.
- Surianti. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon*. Universitas Wiralodra Indramayu.
- Wibowo, 2007. *MANAJEMEN KINERJA* (Edisi Kelima). PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Yusmanita. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau Pekanbaru.
- Zameer, Hasim. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. E-ISSN: 2225-8329 Vol. 4, No.1. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences. BZU-Bahadur Sub Campus Layyah, Pakistan.