

## **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat PUSKESMAS Kota Tangerang Selatan**

**Ali Zaenal Abidin<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Pamulang  
e-mail: alizaenalabidin@unpam.ac.id

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the phenomenon and obtain empirical evidence, as well as conclusions about the effect of work motivation on the performance of the nurses at Community Health Center. This research uses quantitative descriptive methods. The type of data used is primary data. The sample used was 125 nurses. Data processed using SPSS 19 program. The results showed that (1) Simple Linear Regression Test Results produced a regression equation:  $Y = 22,292 + 0605 X$ . (2) The results of the correlation coefficient test of 0.522 included in the medium category. This means that work motivation has a moderate relationship with performance variables. (3) Determination Coefficient Test Results are 0.273. This means that work motivation variables contribute 27.3% to the performance variable. The remaining 72.7% is influenced by other factors not examined. (4) From the t test table it can be seen that  $t_{\text{arithmetik}} > t_{\text{table}}$ , which is  $6,792 > 0,676$ , meaning that the work motivation variable has a positive and significant effect on the performance of the nurses at Community Health Center*

**Keywords:** *Work Motivation, Performance*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fenomena dan memperoleh bukti empirik, serta kesimpulan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat PUSKESMAS Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Sampel yang digunakan sebanyak 125 perawat. Data diolah menggunakan program SPSS 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana menghasilkan persamaan regresi:  $Y = 22.292 + 0.605 X$ . (2) Hasil Uji koefisien korelasi sebesar 0.522 termasuk kategori sedang.

Artinya variabel motivasi kerja memiliki hubungan sedang dengan variabel kinerja. (3) Hasil Uji Koefisien Determinasi sebesar 0.273. Artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 27.3 % terhadap variabel kinerja. Sisanya sebesar 72.7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. (4) Dari tabel Uji t terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.792 > 0.676$ , artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PUSKESMAS Kota Tangerang Selatan

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja

## A. PENDAHULUAN

Motivasi kerja memiliki peranan besar dalam meningkatkan kinerja perawat. Fokus penelitian adalah motivasi kerja perawat di PUSKESMAS Kota Tangerang Selatan, untuk menjawab keluhan-keluhan terkait dengan pelayanan perawat di PUSKESMAS. Saat penelitian terdapat 28 PUSKESMAS dengan 182 perawat.

Newstrom (2011), mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan organisasi. Pandangan Robbins et al, (2011), menyebutkan motivasi adalah merupakan suatu perilaku untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut Kreitmer et al, (2011), berpandangan kegiatan dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Cherian, J., & Jacob, J. (2013). hasil penelitian menunjukkan bahwa teori *self-efficacy* dapat diterapkan untuk kinerja yang terkait dengan pekerjaan, dalam hal memotivasi berbagai aspek yang terkait dengan karyawan serta kegiatan organisasi.

Kinerja juga harus memenuhi aturan-aturan berhubungan dengan aturan-aturan perilaku, untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi para perkerjanya (Kaswan, 2017), Hal ini dimaksudkan pekerja terus belajar dan terus berkembang, untuk mengikuti perubahan budaya dan teknologi dan dapat menjawab tantangan pasar. Kozlowski, S.W.J. (2012) kinerja adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan orang dan dapat diamati. Mawoli, M.A., dan Babandako, A.Y., (2011),

kinerja berhubungan penyelesaian pekerjaan pekerja yang diberikan pimpinan, untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan. Kozlowski, S.W.J., (2012), berpandangan bahwa kinerja merupakan data-data kegiatan dalam pencapaian kinerja dalam periode tertentu. Rani (2010), kinerja adalah tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaan yang harus diselesaikannya. Armstrong, M. (2011) mengemukakan kinerja terdiri dari hasil yang di realisasi dan bagaimana hasil itu dapat direalisasi. Tentunya dengan hasil yang dapat direalisasi, merupakan prestasi kerja yang dicapai pekerja. Apakah mencapai target atau tidaknya, tentunya perlu dilihat apakah hasil yang dicapai memenuhi target atau tidak.

Aisha et al, (2013), menyampaikan bahwa hasil penelitiannya adalah motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan Awosusi et al (2011), hasil dari penelitiannya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sementara Bonsu et al, (2014), hasil penelitiannya adalah pekerja meminta insentif yang tinggi berupa gaji yang diterima untuk meningkatkan kinerjanya. Chintaloo, S., & Mahadeo, J. D. (2013), penelitiannya menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Mathew et al, (2012), hasil penelitiannya membuat kesimpulan bahwa faktor motivasi seperti gaji yang baik, promosi, bonus, keamanan kerja dan kesempatan pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian Abdulsalam, D., & Mawoli, M. A. (2012), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Olalere, A. B. (2013), hasil penelitian adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian dilakukan di pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) Kota Tangerang Selatan. PUSKESMAS adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dalam

penyelenggaraan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan. Penelitian dilaksanakan di PUSKESMAS kota Tangerang Selatan.

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017). Penelitian ini memerlukan operasional variable yang dapat diukur secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi (X) sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Srivastava, T.N. dan Rego, S., (2011) mengemukakan sampel adalah satu atau beberapa unit yang dipilih dari populasi berdasarkan prosedur tertentu. Jumlah unit yang dipilih sebagai sampel, dan biasanya dilambangkan dengan n. Sugiyono (2014) Populasi pada penelitian ini, sebanyak 182 perawat PUSKESMAS Kota Tangerang Selatan. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin, dengan taraf keyakinan 95%. Jadi jumlah sampel untuk penelitian ini adalah sebesar 125 sampel.

Menurut Sekaran (2014), Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari desain penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner dengan menggunakan skala linkert 1 sampai dengan 5.

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Disingkat</b>	<b>Skala Nilai</b>
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017)

## 1. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus Pearson Product Moment.

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau yang dapat diandalkan. Untuk menghitung reliabilitas suatu data dapat menggunakan pendekatan Cronbach's Alpha. Jika nilai  $\alpha$  lebih kecil dari 0.6 maka item x dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan jika nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0.6 maka item dinyatakan reliabel

## 2. Uji Analisis

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi adalah bentuk hubungan fungsional antara variabel-variabel. Model persamaan Regresi Linear Sederhana adalah  $Y = a + bX$

### b. Uji koefisien korelasi (Product Moment)

Koefisien korelasi (*product moment*) adalah angka yang menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh antara dua variable, dengan pedoman sebagai berikut :

**Tabel 2.**  
**Tabel interpretasi koefisien korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

**c. Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi motivasi (X), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**d. Uji Hipotesis (Uji-t)**

Untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh, dan juga unuk mengetahui tingkat kebenaran pengaruh antara dua variabel yaitu variabel X dan Y.

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data jumlah perawat/responden menurut jenis kelamin yaitu 39 perawat berjenis kelamin laki-laki (31,2%%) dan 86 perawat berjenis kelamin perempuan (68,8%). Data jumlah perawat/responden menurut usia yaitu usia 23-30 tahun berjumlah 40 perawat (32%), usia 31-40 tahun berjumlah 68 perawat (54%), usia 41-50 tahun berjumlah 15 perawat (12%), dan usia di atas 50 tahun berjumlah 2 orang (2%)., dan data jumlah perawat/responden pendidikan SPK berjumlah 3 perawat (2%), Diploma berjumlah 94 perawat (75%), dan Sarjana berjumlah 7 perawat (6%) dan Ners berjumlah 21 perawat (17%).

**1. Hasil Uji Instrumen**

**a. Hasil Uji Validitas variabel Motivasi Kerja (X)**

Hasil uji validitas 15 butir pernyataan variabel motivasi kerja, diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini dengan perolehan r hitung sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Butir Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.474	0.147	Valid
2	0.668	0.147	Valid
3	0.609	0.147	Valid
4	0.495	0.147	Valid
5	0.673	0.147	Valid
6	0.615	0.147	Valid
7	0.543	0.147	Valid
8	0.475	0.147	Valid
9	0.639	0.147	Valid

10	0.628	0.147	Valid
11	0.702	0.147	Valid
12	0.665	0.147	Valid
13	0.715	0.147	Valid
14	0.695	0.147	Valid
15	0.629	0.147	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

b. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas 15 butir pernyataan variabel Kinerja, diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini dengan perolehan r hitung sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

Butir Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.498	0.147	Valid
2	0.576	0.147	Valid
3	0.648	0.147	Valid
4	0.582	0.147	Valid
5	0.601	0.147	Valid
6	0.651	0.147	Valid
7	0.651	0.147	Valid
8	0.495	0.147	Valid
9	0.717	0.147	Valid
10	0.655	0.147	Valid
11	0.579	0.147	Valid
12	0.646	0.147	Valid
13	0.678	0.147	Valid
14	0.635	0.147	Valid
15	0.603	0.147	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 5**  
**Cronbrach's Alfa**

Conbrach's Alfa	N of Item
0.867	15

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0.867 yang berada di atas 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja reliabel.

d. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

**Tabel 6**  
**Cronbrach's Alfa**

Conbrach's Alfa	N of Item
0.878	15

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0.878 yang berada di atas 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja reliabel.

**2. Uji Analisis**

a. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 7**  
**Regresi Linear Sederhana motivasi kerja terhadap kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.292	5.384		4.141	.000
Xtotal	.605	.089	.522	6.792	.000

Data yang ada menghasilkan persamaan regresi:  $Y = 22.292 + 0.605 X$ . Perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat menghasilkan 0.605 dan konstanta a sebesar 22.292 memberikan makna jika  $x_0 = 0$  maka Y sebesar 22.292. Demikian pula dengan koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 22.292 satuan.

b. Hasil Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 8**  
**Uji korelasi variabel motivasi kerja dengan kinerja**

		Xtotal	Ytotal
Xtotal	Pearson Correlation	1	.522
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	125	125
Ytotal	Pearson Correlation	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	125	125



Tabel di atas, koefisien korelasi ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.522 termasuk kategori sedang. Artinya variabel motivasi kerja memiliki hubungan sedang dengan variabel kinerja.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9**  
**Uji koefisien determinasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.273	.267	4.79192

Dari tabel di atas, koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.273. Artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 27.3 % terhadap variabel kinerja. Sisanya sebesar 72.7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti, diantaranya disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lain-lain.

d. Hasil Uji hipotesis (Uji t)

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.292	5.384		4.141	.000
Xtotal	.605	.089	.522	6.792	.000

Dari tabel Uji t terlihat bahwa t hitung > t tabel, yaitu  $6.792 > 0.676$ , artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja..

**D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel

kinerja perawat PUSKESMAS Kota Tangerang Selatan. Hal ini dikarenakan hasil dari nilai t hitung positif dan hasil dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Abdulsalam, D., & Mawoli, M. A. (2012). Motivation and job performance of academic staff of state universities in Nigeria: the case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business and management*, 7(14), 142.
- Aisha, A. N., & Hardjomidjojo, P. (2013). Effects of working ability, working condition, motivation and incentive on employees multi-dimensional performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), 605.
- Armstrong, M. (2011). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. Kogan Page Publishers
- Awosusi, O. O., & Jegede, A. O. (2011). Motivation and job performances among nurses in the Ekiti State Environment of Nigeria. *Int J Pharma and Bio Sciences*, 2(2), B583-B595
- Bonsu, C. A., & Kusi, A. (2014). Effects of motivation on job performance of local government workers in Ghana: A case study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Region,,. *International Journal of Management Sciences*, 2(8), 337-250.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees.
- Chintaloo, S., & Mahadeo, J. D. (2013). Effect of motivation on employees' work performance at Ireland Blyth Limited. In *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK* (pp. 8-9).
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Kozlowski, S.W.J. (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, Volume 1. Oxford University Press
- Kreitmer, Robert and Angelo Kinicki.(2011) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mathew, J., Ojeamiren, M. A., & Adeniji, S. (2012). Personnel Motivation and Job Performance in Some Selected Publishing Houses in Maiduguri, Borno State, Nigeria. *Academic Research International*, 3(1), 353.
- Mawoli, M. A., and Babandako, A. Y. (2011). An Evaluation of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in An Academic Setting. *Australian Journal of Business and Management Research*. Vol.1 (9). pp. 01-13
- Newstrom, John W. (2011) *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies
- Olalere, A. B. (2013). Effect of motivation on job performance by community development workers in osun state, Nigeria. *International Journal of Community Development*, 1(2), 48-57.
-

- Rani, P.U. (2010). *Integrated Child Development Services: A Study of Job Performance of Supervisors*. Discovery Publishing House
- Robbins, Stephen P. and Timorthy A. Judge. (2011) *Organizational Behavior* New Jersey: Pearson Education, Inc
- Sekaran, Uma.(2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakrta: Salemba Empat
- Srivastava, T.N., Rego, S., (2011). *Business Research Methodology*. New Delhi: Tata McGraw-hill
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.