

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko

The Effect Of Work Motivation On Employee Work Productivity At Tataba Puskesmas Buko District

Yulandari Buraera¹ Sri Mulyaningsih Kamaru^{2*}

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk Banggai

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk Banggai

*²Email : sri.mlyngsh@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia atau pegawai yang baik pun pasti akan mengalami kemunduran dalam bekerja sehingga diperlukan adanya motivasi agar meningkatkan produktivitas kerja. Setelah proses pemberian motivasi pasti ada output yang akan dihasilkan untuk mencapai target tersebut, dengan dorongan tersebut akan membuat pegawai lebih produktif dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini jenis penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan sehingga menggunakan *Likert*. Teknik pengumpulan data meliputi kuisioner dengan teknik penarikan *Simple Random Sampling*. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 26 Orang yang menjadi pegawai pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier sederhana dalam persamaan yaitu $Y = a + bX$, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t (uji statistik). Hasil analisis data uji t secara parsial berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Dengan melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

Human resources or good employees will certainly experience setbacks, so motivation is needed to increase work productivity. After giving motivation, there must be output produced to achieve the target, with this encouragement, which will make employees more productive at work. This study aimed to determine the effect of work motivation on employee productivity at the Tataba Health Center, Buko District. The type of research used in this study is a quantified qualitative research type, so it uses Likert. Data collection techniques include a questionnaire with the withdrawal technique of Simple Random Sampling. The research sample used was 26 people who became employees at the Tataba Health Center, Buko District. The analytical tool used is simple linear regression in the equation, $Y = a + bX$, correlation coefficient, coefficient of determination, and t-test (statistical test). The partial t-test data analysis results have a significant effect on work motivation on employee productivity at the Tataba Health Center, Buko District.

Keywords: Work Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya (Abdullah, 2017), maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya upaya tersebut maka diharapkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tercapai dengan baik. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya (Yusuf et al., 2019). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Bolung et al., 2018). Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Salah satu cara yang lazim digunakan oleh perusahaan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan pemberian kompensasi (Kasenda, 2013).

Biasanya seorang pekerja atau pegawai dalam mencari target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat (Prawitasari, 2016) karena kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara satu dengan yang lainnya. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seseorang atau pekerja. Proses mental merupakan proses pembentukan persepsi pada diri seseorang. Proses ini pada hakekatnya proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan dan sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam melakukan sesuatu yang dihadapinya berbeda pula (Ardianti et al., 2018). Setelah proses pemberian motivasi pasti ada output yang akan dihasilkan untuk mencapai target tersebut. Sehingga dengan dorongan tersebut akan membuat pegawai lebih produktif dalam bekerja (Dunggio, 2013).

Atas dasar itulah maka diperlukan adanya dorongan atau rangsangan untuk menghasilkan hal tersebut salah satunya dengan pemberian motivasi agar pegawai yang bekerja pada puskesmas Tataba bisa menyelenggarakan jasa kesehatan yang baik dengan produktivitas yang baik pula dan bisa bekerja sesuai standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hasibuan, 2018), artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat (Handayani & Tirtayasa, 2019). Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja kerja artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Maka berdasarkan pada permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif. Penelitian dilakukan di Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan sehingga menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan observasi. Sumber data digunakan adalah data primer & data sekunder. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 26 Responden yang menjadi pegawai di Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Data yang terkumpul menggunakan analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan software komputer yaitu program SPSS 16.0. (Statistical Product and Service Solutions). Untuk menguji Adapun analisis yang dilakukan meliputi uji (t) statistik dan analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Dalam penelitian ini persamaan regresi sederhananya adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X = Motivasi kerja Pegawai

a = Kostanta (nilai Y bila X = 0)

b = Koefisien regresi variabel X

Sebelum melakukan perhitungan terhadap variable dependen dan variable independen terlebih dahulu dilakukan uji (t) statistik dan analisis regresi linier sederhana, dalam melakukan serangkaian pengujian hipotesis digunakan tehnik analisis statistik yang sudah ditentukan semula, yaitu : analisis regresi sederhana untuk melihat pengaruh variable Motivasi Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y) pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Persamaan regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu $Y = 1.981 + 0.583x$ dimana hubungan ini menunjukkan hubungan positif, dengan Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,616 dengan kategori berpengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,379 dengan kategori berpengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T diperoleh hasil T_{hitung} yaitu 3.630 lebih besar dari pada T_{tabel} yaitu 1,705 sehingga pengujian hipotesis terbukti, artinya adanya pengaruh yang kuat antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja (Tabel.1). Adapun model persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 1.981 + 0.583x$ Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) mempunyai pengaruh yang positif. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 3.830 berarti apabila variabel motivasi kerja mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Produktivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3.830 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Sebagai contoh dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Regresi	Probabilitas
Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	3.830	0,001
Konstanta = 1.981			N = 26 $\alpha = 0,05$
Koefisien Korelasi (R) = 0,616			Dk = (N-1)
Koefisien Determinasi (R^2) = 0,379			Dk = (26-1)-2 = 23
T Hitung = 3.630			T tabel = 1,705

Nilai konstanta sebesar 1.981 memberi arti bahwa apabila variabel motivasi kerja (X) atau variabel independen (bebas) mempunyai nilai 0 (nol) maka besar nilai produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 1.981. Nilai koefisien korelasi (R) yang digunakan untuk mengukur kuat atau tidaknya pengaruh variabel bebas yakni variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) ditunjukkan oleh angka 0,616 angka ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja (X) yang digunakan dalam persamaan ini mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikat variabel

produktivitas kerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) dengan ini sebesar 0,379 menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji T. Pengujian dilakukan dengan memperkirakan garis regresi, dimana variabel terikat (Y), berpengaruh atau hubungan secara linear terhadap variabel bebas (X). Untuk hipotesis apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan Hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan sebaliknya bila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.630 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,705 pada taraf nyata sebesar $\alpha = 0,05$ nilai ini menentukan pernyataan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara jelas menunjukkan bahwa variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) sehingga hipotesis yang menyatakan diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi berapa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Buko dengan menggunakan model persamaan regresi linier sederhana didapatkan hasil variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Hal ini disebabkan dengan motivasi yang baik dan tepat sasaran akan membuat pegawai puskesmas bekerja secara maksimal dan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi yang baik juga dapat mendorong lebih dari sekedar pemberian materi. Hasil koefisien regresi dari motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil persamaan regresi tersebut bisa diketahui variable Motivasi (X) dengan koefisien regresi mempunyai pengaruh yang besar terhadap variable Produktivitas kerja (Y). Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik. Kemudian disarankan bagi peneliti yang tertarik untuk menindak lanjuti temuan penelitian ini, sebaiknya melakukan uji beda atau perbandingan dengan puskesmas lain sehingga dapat diketahui perbedaan yang mendasar dari persepsi konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa : Journal of Dharmawangsa University* , 51, 1–11.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/SMBI.V8I1.1764>
- Bolung, R. V, Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.

- <https://doi.org/10.35794/EMBA.1.4.2013.2726>
- Handayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I1.3367>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V1I1.2243>
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/10.35794/EMBA.1.3.2013.1894>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.37676/EKOMBIS.V4I2.283>
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4787–4787. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V7I4.25429>