

The Influence of Employee Work Motivation on Service Performance of the Health Service Office in Hulu Sungai Utara Regency

Muhammad Reza Karimi

Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Abstract

This study aims to determine how much work motivation influenced service performance at the HSU District Health Office. In this study, the writer used a quantitative approach using associative research methods to determine the relationship between two or more variables. Meanwhile, the research instrument used a Likert scale to measure respondents' responses. Furthermore, this study's population was all HSU District Health Office employees, totalling 71 respondents. At the same time, the sample in this study was a saturated sampling technique, or all respondents of the population may be a sample. The study showed that work motivation value (x) results at the Hulu Sungai Utara District Health Office achieved 70.08%. Meanwhile, the service performance value (y) at the Hulu Sungai Utara District Health Office achieved 70.99%. On the other hand, there was a positive and significant influence between employee work motivation and service performance at the HSU District Health Office. Furthermore, Employee Work Motivation had an effect of 51.9% on employee performance. It can be seen from the model summary table, which states that the R square was 0.519. Similarly, there was an effect of Employee Work Motivation on the service performance of the HSU District Health Office. It can be seen with a significance of $= 0.05$ with t-test results of $= 8,636$ and α significance of < 0.05 ($0.000 < 0.05$). In addition, the role of the head of a service was to be influential in improving performance in the office. Thus, the head of service can set a good example, motivate subordinates, and pay special attention to employees who excel to be given rewards or bonuses outside the basic salary. Thus, it can increase the employee's enthusiasm to improve performance and serve the community

Keywords: Motivation, Performance, Service

1. Introduction

Manusia yakni asset yang penting, dimana bisa membawakan pengaruh yang signifikan dalam meraih tujuan organisasi. Kaitannya dengan pencapaian tujuan serta manusia, maka organisasi harus mempertimbangkan aspek dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya (Susiawan & Muhid, 2015).

Setiap organisasi dari yang swasta ataupun pemerintah, pasti digerakkan oleh kelompok individu dengan peranan aktif dalam meraih tujuannya organisasi. Tujuan dari sebuah organisasi akan sulit tergapai bila kinerja dari pegawai ataupun anggotanya tidak optimal. (Mangkunegara, 2011) dalam Pasolong (2010:176) menyatakan kinerja yakni perolehan kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang individu melalui menjalankan fungsinya sejalan pada tanggung jawab individu tersebut.

Kesuksesan dari sebuah organisasi terpengaruh dari kinerja pegawainya secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwasanya tidak lagi heran bila SDM dianggap menjadi asset yang sangat krusial pada organisasi, yang juga memiliki peranan besar untuk mengembangkan tata pengelolaan organisasi. Contohnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi secara layak, serta membentuk lingkungan kerja yang baik (Manalu, 2020).

Melalui SDM yang baik, maka organisasi bisa bersaing dengan lebih mudah pada sektor bisnis sekarang ini yang tengah masuk dalam era globalisasi. Persaingan bisnis dalam era ini menjadi lebih sengit sebab persaingan yang ada bukan

* Corresponding author.
E-mail address: viperreza13@gmail.com



hanya pada produk lokal, namun pada produk impor juga. Persaingan yang sengit ini juga berimbas ke industri telekomunikasi (Mukhlisoh et al., 2016).

Adapun dalam memperoleh SDM yang baik sehingga mampu memberikan kontribusi positif pada seluruh aktivitas organisasi, maka seluruh pegawai dalam organisasi diharapkan mempunyai motivasi tinggi dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan produktivitas yang baik dalam bekerja. Karena dengan motivasi, individu lebih bersemangat untuk menjalankan tugasnya. Kebalikannya, individu dengan motivasi yang kurang cenderung tidak mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai standar dikarenakan hal yang menjadi motivasi serta motifnya dalam melaksanakan pekerjaan tidak dipenuhi.

Motivasi mampu menyokong seorang individu dalam menjalankan sebuah kegiatan sehingga bisa memberikan hasil yang baik. Melalui motivasi kerja tinggi pegawai bisa memperoleh kinerja yang juga tinggi. Individu yang secara ekonomi semakin independen serta semakin terdidik, maka akan membuat sumber dari motivasinya beragam bukan sebatas dari motivasi tradisional, misalnya insentif serta otoritas formal, namun dipengaruhi juga oleh faktor kebutuhan lainnya (Manrapi & Nur, n.d.).

Menurut McClelland dalam (Trisnawati, 2004), seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi kerja orang lain, sehingga mempengaruhi kinerjanya. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk suatu kinerja.

Agar dalam meraih tujuan utamanya secara kinerja, membutuhkan pekerja yang terampil, terdidik, tekun, disiplin, pekerja keras, serta setia pada cita-cita perjuangan bangsa, supaya berlangsung pergeseran orientasi yang awalnya dari menganggap SDM selaku objek pembangunan menjadi anggapan SDM selaku subjek yang terlibat aktif pada pembangunan.

Terdapat beragam faktor yang memberikan faktor pada motivasi kerja, misalnya kompensasi serta pengembangan karir. Sehingga bila kedua faktor tersebut telah diberikan maka pegawai cenderung akan lebih mudah memberikan kinerja baik. Melalui hal ini bisa dikatakan bahwasanya motivasi yakni sebuah keadaan yang memacu seorang individu untuk melaksanakan kegiatan/perbuatan secara sadar (Dwi Nugroho & Kunartinah, 2012).

Dinas Kesehatan Kabupaten Hulu Sungai Utara (HSU) yakni penggerak pada pengembangan kesehatan di Kabupaten yang mempunyai beragam kecamatan, Dinas Kesehatan Kabupaten HSU berupaya dengan baik untuk menjalankan aktivitas organisasi untuk meraih pengembangan serta pertumbuhan masyarakat.

Peneliti pada pelaksanaan penelitian ini mempergunakan sejumlah sumber untuk menjadi bahan referensi dan acuan. Sumber yang dimaksud diantaranya:

Penelitian Islahiyatul Mukhlisoh dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten”, menunjukkan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Banten sejumlah 74,7%, sementara sisa 25,3% terpengaruh faktor lainnya (Mukhlisoh et al., 2016).

Kemudian penelitian oleh Agus Riyanto dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul” menunjukan hasil secara positif signifikan insentif motif dan harapan memoengaruhi kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Gunungkidul (Sutrischastini & Riyanto, 2015).

Selanjutnya penelitian Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” yang memperlihatkan bahwasanya secara positif signifikan lingkungan kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajadidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Adha et al., 2019).

Dan juga dikemukakan oleh Rido Sanjaya Dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)” dimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan. Adapun Kepala Dinas selaku pimpinan memiliki peranan dalam memberikan motivasi (Sanjaya, 2018).

Berpatokan pada penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, bisa dikatakan bahwasanya Motivasi secara umum mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan/instansi. Kondisi ini sejalan pada teori Motivasi yang

dijelaskan ahli teori secara umum, dimana perkembangan kinerja dari pegawai terpengaruh oleh sejumlah prinsip terdapat faktor, misalnya kepastian hukum, akuntabilitas, serta sebagainya.

Berdasar pada observasi awal yang peneliti lakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten HSU, ditemui sejumlah permasalahan yang menghambat kinerja pelayanan, dimana permasalahan yang dimaksud yakni: Kehadiran dari pegawai dapat dikatakan minim, kurangnya ketegasan atasan ataupun pimpinan dalam memberikan sanksi maupun teguran pada pegawainya yang melanggar aturan, Kurang baiknya pengelolaan arsip yang bisa dilihat dari peletakan berkas yang menumpuk serta relatif terlihat tidak terurus dalam setiap ruang sub-bagian di Dinas Kesehatan Kabupaten HSU. Dengan dasar pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pelayanan di Dinas Kesehatan Kabupaten HSU”

2. Method

Penelitian memakai pendekatan studi kasus kuantitatif untuk dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten HSU. Adapun pada penelitian ini dilaksanakan untuk mencari pengaruh dari motivasi kerja pada kinerja pelayanan di Dinas Kesehatan Kabupaten HSU melalui penggunaan metode penelitian asosiatif, yang ditujukan untuk melihat pengaruh diantara dua ataupun lebih variabel. Data yang peneliti peroleh akan diolah, diproses, serta diolah berdasar pada beragam teori yang peneliti pelajari serta peroleh sebelumnya. Rangkaian langkah yang dilaksanakan dalam pengujian diawali dengan menentukan teknik untuk mengumpulkan data dan menentukan populasi serta sampel (Purwanto & Sulistyasturi, 2017).

3. Results and Discussion

3.1. Deskripsi Desa Sungai Pandan Hulu

Seluas 892,7 Km², setara dengan 2,38% wilayah Provinsi Kalimantan Selatan untuk Kabupaten Hulu Sungai Utara ini. Kabupaten ini dimekarkan dari wilayah Kabupaten Balangan, mempunyai letak diantara 1440 50' 58" – 1150 50' 24" Bujur Timur serta 20 1' 37" Lintang Utara serta 20 35' 58" Lintang Selatan. Batasan wilayahnya yakni:

- a. Timur: Kabupaten Balangan
- b. Utara: dengan Provinsi Kalimantan Tengah serta juga berbatasan di sebelah utara dengan Kabupaten Tabalong.
- c. Barat: dengan Provinsi Kalimantan Tengah yaitu Kabupaten Barito Selatan.
- d. Selatan: Kabupaten Hulu Sungai Selatan serta juga di selatan berbatasan dengan Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Kabupaten ini mempunyai mayoritas wilayah berupa daratan rendah dengan rawa, dari yang tergenangi air secara periodik maupun monoton. Sekitar 570 Km².

3.2. Profil Kantor Desa Sungai Pandan Hulu

Kantor Dinas Kesehatan termasuk instansi pemerintah di kabupaten hulu sungai utara , dimana dipimpin oleh seorang kepala dinas dan yang membawahi seluruh unit layanan kesehatan.

Dinas kesehatan kabupaten hulu sungai utara memiliki susunan organisasi meliputi:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, meliputi Sub Bagian:
 - 1) Keuangan, Kepegawaian dan Umum; serta
 - 2) Program, Informasi dan Humas.
- c. Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan, meliputi seksi:
 - 1) Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Kesehatan;
 - 2) Kefarmasian, Alkes serta PKRT; serta
 - 3) Pelayanan Kesehatan.

d. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, meliputi seksi:

- 1) Surveilans dan Imunisasi;
- 2) Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa; serta
- 3) Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular.

e. Bidang Kesehatan Masyarakat, meliputi seksi:

- 1) Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga;
- 2) Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat; dan
- 3) Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat.

f. Kelompok Jabatan Fungsional;

g. UPT.

3.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini dimaksudkan untuk melihat pengaruhnya Motivasi Kerja Pegawai (X) pada kinerja pelayanan (Y) di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten HSU. Perhitungan dalam analisis ini dilaksanakan melalui dukungan software SPSS for Windows versi 21.

Dari hasil perhitungan dengan bantuan SPSS versi 21, maka didapatkan hasil berikut ini:

$$Y = 23,937 + 0,628X$$

Berdasarkan persamaan diatas, artinya bahwa nilai koefisien regresi dalam variabel Motivasi Kerja Pegawai (X) mempunyai nilai sejumlah 0,628 dengan arah positif, dimana menandakan bila X mendapati peningkatan 1% berarti kinerja pelayanan juga mendapati peningkatan sejumlah 62,8%

Berdasar pada hasil di atas bisa dikatakan Motivasi Kerja Pegawai mampu mempengaruhi kenaikan Kinerja Pelayanan.

3.4. Uji Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diperoleh nilai R sejumlah 0,721 dimana menandakan diantara Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pelayanan memiliki hubungan yang tinggi yaitu sebesar 72,1%. Kemudian diperoleh nilai R² sejumlah 0,519 yang menandakan Motivasi Kerja Pegawai berkontribusi sejumlah 51,9% pada Kinerja Pelayanan. Sementara itu sisa 48,1% lainnya terpengaruh dari variabel luar.

3.5. Uji Parsial (Uji t)

Dalam menilai keberartian model regresi untuk variabel didapatkan dengan uji t. Uji itu dipakai untuk mengetahui apakah adanya pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja Pegawai pada kinerja pelayanan. Perhitungan dalam pengujian ini dilaksanakan menggunakan dukungan software SPSS for Windows versi 21.

Melalui hasil yang peneliti peroleh, didapati t hitung sejumlah 8.636 > t tabel sejumlah 1,995 disertai sig. sejumlah 0,000 (< 0,05), dimana bisa dinyatakan H₁ diterima ataupun “Didapati Pengaruh diantara Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pelayanan di Dinas Kesehatan Kabupaten HSU”.

4. Conclusions

Berdasar pada hasil yang telah peneliti perolehan dari pelaksanaan penelitian ini, dapat diperoleh kesimpulan berupa: **Pertama**, Hasil nilai motivasi kerja (x) di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah mencapai sebesar 70,08%, sedangkan nilai kinerja pelayanan (y) di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Hulu Sungai Utara mencapai sebesar 70,99%. **Kedua**, Terdapat pengaruh positif signifikan diantara Motivasi kerja pegawai serta kinerja pelayanan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten HSU. Motivasi Kerja Pegawai berpengaruh sejumlah 51,9%, dimana diperoleh melalui nilai R² sejumlah 0,519. Ketiga, Terdapat pengaruh diantara Motivasi Kerja Pegawai serta kinerja pelayanan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten HSU, kondisi ini diperoleh melalui sig. $\alpha = 5\%$ melalui perolehan pengujian t = 8.636 dengan sig 0,000 (<0,05).

References

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Dwi Nugroho, A., & Kunartinah, K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2).
- Manalu, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Manrapi, R., & Nur, I. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR*.
- Mukhlisoh, I., Hamid, A., & Arenawati, A. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Purwanto, E. A., & Sulistyasturi, D. R. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *TUGAS KELOMPOK REVIEW JURNAL*, 84.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137.
- Trisnawati, E. S. (2004). Pengantar Manajemen.(2004). *Prenada Media: Jakarta*.