

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI BIDANG PENCEGAHAN DAN
PENGENDALIAN PENYAKIT (P2P)
DINAS KESEHATAN PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

ABDUL MUHAIMIN

K011181510



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI BIDANG
PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN DINAS KESEHATAN PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

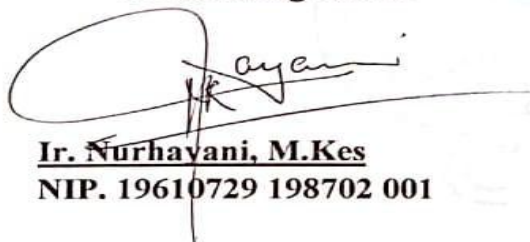
Disusun dan diajukan oleh

**ABDUL MUHAIMIN
K011181510**


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 04 Juli 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama


Ir. Nurhayani, M.Kes
NIP. 19610729 198702 001

Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH
NIP. 19531110 1986011 001

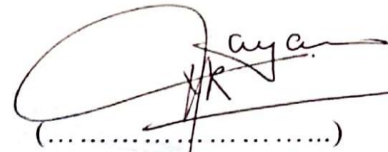
Ketua Program Studi,

Dr. Suriah, SKM., M.Kes
NIP. 197405202002122001

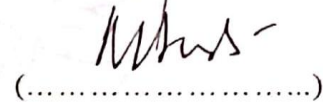
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin Tanggal 04 Juli 2022.

Ketua : Ir. Nurhayani, M.Kes


(.....)

Sekretaris : Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH


(.....)

Anggota :

1. Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes


(.....)

2. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM, M.Kes


(.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Muhaimin
NIM : K011181510
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
HP : 082247198730
E-mail : abdulmuhaimean@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi “HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI BIDANG PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI SELATAN” benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 07 Juli 2022



Abdul Muhaimin

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah *Shubahanahu Wa Ta'ala*, karena berkat rahmat dan ridha-Nya yang senantiasa memberikan kesehatan dan kemampuan berpikir kepada penulis sehingga tugas skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam tidak lupa dihaturkan kepada Baginda Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* yang merupakan sebaik-baiknya suri tauladan.

Alhamdulillah, dengan penuh usaha dan kerja keras serta doa dari keluarga, kerabat, dan seluruh pihak yang telah berpartisipasi sehingga skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan”** dapat terselesaikan yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat. Skripsi ini penulis dedikasikan yang paling utama kepada kedua orang tua tersayang, **Abidin Ahmad** dan **Raodah**, yang selama ini telah menjadi sumber dukungan utama dan semangat dalam hidup sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kasih sayang mu takkan pernah tergantikan sampai akhir hayat, semoga dapat membuat ibu dan bapak bangga dengan ini. Tak lupa pula penulis persembahkan kepada Saudara Kandung penulis **Rahmanullah** yang telah mendukung dan menyemangati selama pengerjaan skripsi.

Selama proses pengerjaan skripsi ini, begitu banyak bantuan, dukungan, dan doa serta motivasi yang didapatkan oleh penulis dalam menghadapi proses penelitian hingga pengerjaan karya ini. Namun, penulis mampu melewati hambatan serta tantangan tersebut dengan mudah. Dengan segala kerendahan hati, disampaikan rasa terima kasih yang tulus oleh penulis terkhusus kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Dr. Aminuddin Syam, S.KM., M.Kes., M.Med.Ed selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Ibu Ir. Nurhayani, M.Kes selaku pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH selaku pembimbing II yang tak henti-hentinya membimbing dan meluangkan waktu serta pikirannya ditengah kesibukannya demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes selaku penguji dari Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dan Bapak Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes selaku penguji dari Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah memberikan saran dan kritik serta arahan dalam perbaikan serta penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah mengajarkan segala hal dan pengalaman yang berharga terkait ilmu kesehatan masyarakat selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh staf dan pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah membantu seluruh pengurusan dalam pelaksanaan selama kuliah baik secara langsung maupun tidak langsung
8. Kepada ikhwah pengurus Lembaga Dakwah Al-‘Aafiyah FKM Unhas dan UKM LDK MPM Unhas yang menjadi tempat bernaung selama menjadi mahasiswa di FKM Unhas, serta memberikan pengalaman berorganisasi dan ilmu agama yang begitu luas sehingga membuat diri pribadi ini menjadi lebih baik
9. Ikhwah Halaqah Imam Bukhari (Arman, Amal, Maftur, Akbar, Asral, Arif, Ken, Taslim) yang senantiasa kebersamaiku dalam hal kebaikan
10. Muh. Arman Nyomba sobatku yang senantiasa menjadi pusat informasi terkait proposal dan skripsiku
11. Rekan-rekan mahasiswa FKM Unhas angkatan 2018, terkhusus departemen AKK yang telah kebersamai serta membantu dalam proses perkuliahan di departemen AKK FKM Unhas.
12. Pihak Dinkes Provinsi Sulsel, Pak Herman, dan Ibu Aya, serta pihak Kantor Dinkes Provinsi Sulsel yang senantiasa membantu proses administrasi pengurusan penelitian.

13. Seluruh pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan terutama ruangan magang saya yaitu ruangan PTM dan Keswa yang didalamnya terdapat orang-orang baik (Ibu Hj. Farlina, Ibu Ferawati Ambo Dalle, Ibu Ardhanary, ibu Hasriyani, pak Hasri Star alias pak Andis, pak Latif, dan pak Halim).

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berjasa yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, atas segala bantuan, doa, motivasi serta dukungan moril dan materil yang tulus diberikan untuk penulis selama menjalani studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan hasil penelitian ini, tentu saja penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta kekeliruan. Oleh karena itu, besar harapan penulis agar dapat diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak.

Agar skripsi ini berguna dalam ilmu pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan penulis, semoga Allah melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua.

Makassar, 07 Juni 2022

Penulis

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

ABDUL MUHAIMIN

“HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI BIDANG PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2022”.

(xvi + 93 Halaman + 10 Lampiran + 16 Tabel)

Kinerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk memenuhi tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Motivasi (tanggung jawab, kondisi kerja, kebijakan organisasi, minat pada pekerjaan dan supervisi) dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 45 responden yang ditentukan dengan teknik *exhaustive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kemudian data diolah menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Data ditampilkan dalam bentuk tabel disertai narasi.

Hasil penelitian berdasarkan uji chi-square menunjukkan tidak ada hubungan antara tanggung jawab ($p=0.870$), dan kebijakan organisasi ($p=0.933$), dengan kinerja pegawai karena diperoleh nilai $p > 0.05$. Dan ditemukan hubungan antara kondisi kerja ($p=0.001$), minat pada pekerjaan ($p=0.000$) dan supervisi ($p=0.001$) dengan kinerja pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan karena diperoleh nilai $p < 0.05$

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan agar di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dapat memperbaiki sarana dan prasarana kantor, pembagian kerja kepada tiap pegawai dan fungsi pengsupervisan, karena hal tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : **Motivasi, Tanggung Jawab, Kondisi Kerja, Kebijakan Organisasi, Minat Pada Pekerjaan, Supervisi, Kinerja, Pegawai**

Daftar Pustaka : **47 (2000-2021)**

SUMMARY

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration and Policy*

ABDUL MUHAIMIN

"RELATED MOTIVATION WITH PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE FIELD OF DISEASE PREVENTION AND CONTROL OF THE HEALTH DEPARTMENT OF SOUTH SULAWESI PROVINCE IN 2022".

(xvi + 93 Pages + 10 Attachments + 16 Tables)

Performance refers to the amount of work that can be completed by a person or group in a company in accordance with their respective authorities and responsibilities to fulfill organizational goals without violating the law or contrary to morals and ethics (Afandi, 2018).

This study aims to determine the relationship between motivation (responsibility, working conditions, organizational policies, interest in work and supervision) with employee performance in the Disease Prevention and Control Division at the South Sulawesi Provincial Health Office. The type of research used is quantitative research using a cross sectional approach. The sample in this study was 45 respondents who were determined by exhaustive sampling technique. Collecting data using a questionnaire. Then the data was processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The data is presented in tabular form with narration.

The results of the study based on the chi-square test showed that there was no relationship between responsibility ($p=0.870$), and organizational policies ($p=1,000$), with employee performance because the p value = > 0.05 . And found a relationship between working conditions ($p = 0.000$), interest in work ($p = 0.933$) and supervision ($p=0.001$) of employee performance in the Disease Prevention and Control Division of the South Sulawesi Provincial Health Office because the p value = < 0.05

Based on the results of this study, it is suggested that in the field of Disease Prevention and Control, the South Sulawesi Provincial Health Office can improve office facilities and infrastructure, division of labor for each employee and supervisory function, because this has an impact on employee performance.

Keywords : **Motivation, Responsibilities, Working Conditions, Organizational Policies, Interests in Work, Supervision, Performance, Employees**

Bibliography : **47 (2000-2021)**

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
KATA PENGANTAR	v
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Umum Motivasi	11
B. Tinjauan Umum Kinerja	25
C. Kerangka Teori	33
D. Sintesa Penelitian	34
BAB III KERANGKA KONSEP	43
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	43
B. Kerangka Konsep	45
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	46
D. Hipotesis Penelitian	54

BAB IV METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel	56
D. Instrumen Penelitian	57
E. Pengumpulan Data	57
F. Pengolahan Data dan Analisis Data	58
G. Penyajian Data	60
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
B. Hasil Penelitian	63
C. Pembahasan.....	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok	33
Tabel 5. 1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok	64
Tabel 5. 2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	64
Tabel 5. 3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	65
Tabel 5. 4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022.....	66
Tabel 5. 5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	67
Tabel 5. 6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	68
Tabel 5. 7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kebijakan Organisasi Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022. .	68
Tabel 5. 8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Minat Pada Pekerjaan pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022. .	69
Tabel 5. 9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	70
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	71
Tabel 5.11	Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	72
Tabel 5.12	Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	73

Tabel 5.13	Hubungan Kebijakan Organisasi dengan Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	74
Tabel 5.14	Hubungan Minat Pada Pekerjaan dengan Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022	75
Tabel 5.15	Hubungan Supervisi dengan Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	33
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Lembar Perbaikan Proposal
Lampiran 3	Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian dari Fakultas
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian dari PTSP
Lampiran 6	Surat Izin Penelitian dari Dinkes Provinsi Sulsel
Lampiran 7	Hasil Pengolahan Data SPSS
Lampiran 8	Master Tabel
Lampiran 9	Dokumentasi Kegiatan Penelitian
Lampiran 10	Riwayat Hidup Peneliti

DAFTAR SINGKATAN'

ASN	: Aparatur Sipil Negara
BPS	: Badan Pusat Statistik
Dkk	: Dan Kawan Kawan
DINKES	: Dinas Kesehatan
IKK	: Indikator Kinerja Kunci
KIA	: Kesehatan Ibu dan Anak
KTR	: Kawasan Tanpa Rokok
MBO	: <i>Management by Objective</i>
P2P	: Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
Perda	: Peraturan Daerah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
S1	: Strata Satu
S2	: Strata Dua
S3	: Strata Tiga
Satker	: Satuan Kerja
SDM	: Sumber Daya Manusia
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Science</i>
Sulsel	: Sulawesi Selatan
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi pemerintah sumber daya manusia ialah hal utama didalam setiap berjalannya aktivitas organisasi, keberadaan sumber daya manusia akan menentukan kelangsungan segala aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau personel organisasi harus menjadi prioritas utama dalam mencapai tujuan organisasi (Wantoro, 2019).

Pegawai sebagai unsur aparatur pemerintah sekaligus abdi negara dan abdi masyarakat, berperan penting sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak partisipasi serta masyarakat dalam proses pembangunan, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan tetap setia kepada Pancasila dan UUD 1945, serta bertindak sebagai pengontrol dan pengawas pelaksanaan pembangunan (Wulandari et al., 2019). Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Kepegawaian pada UU Nomor 5 Tahun 2014, pegawai ASN (PNS dan PPPK) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas pelaksanaan tugas umum pemerintahan. dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan profesional dan pelayanan publik yang bebas dari intervensi politik dan praktik korupsi.

Pegawai selaku sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan suatu komponen yang memegang peranan penting kinerja suatu institusi pemerintahan dalam menggapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan utama sebagai penggerak dalam aktivitas organisasi atau lembaga

manapun (Abdullah, 2017). Oleh karenanya, sangat penting unsur sumber daya manusia mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan.

Semua organisasi mengharapkan orang-orang yang berkompeten, dan terampil dalam menggapai tujuan organisasi, namun yang terpenting adalah mereka mau bekerja keras dan ingin mencapai hasil yang terbaik dengan rasa tanggung jawab yang tinggi. Keberadaan orang-orang yang berkompeten dan terampil dengan rasa tanggung jawab yang tinggi merupakan aspek penting dalam keberhasilan organisasi. Namun pada kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki kompetensi, bakat, dan rasa tanggung jawab yang baik untuk memenuhi tujuan organisasi. Jikalau pun individu tersebut sudah memiliki kapasitas sesuai dengan harapan organisasi, terkadang masih ada saja hal-hal yang masih kurang semisal rasa tanggung jawabnya, alhasil kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kinerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk memenuhi tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Karena motivasi adalah kondisi internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilakunya ke arah tujuan tertentu (Azizah, 2019).

Menurut Agustian (2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berhubungan signifikan dengan kinerja. Motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, serta keinginan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan terintegrasi penuh dalam semua upayanya (Hamali, 2018).

Motivasi berpeluang untuk meningkatkan kinerja pegawai serta pengabdian mereka untuk pekerjaan, bahkan mereka tidak ragu mengupayakan sebaik mungkin agar bisa mengerjakan tugas dengan baik. Hal tersebut berpeluang meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal adalah motivasi kepada pegawai. Dengan adanya motivasi, potensi tercapainya tujuan organisasi akan semakin besar serta tercapainya tujuan pribadi. Motivasi dapat muncul dari dalam diri seseorang karena adanya dorongan oleh unsur suatu tujuan. Tujuan yang dimaksud merupakan kebutuhan seseorang, dapat dikatakan bahwa kecil kemungkinan suatu motivasi akan muncul jika tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan (Septiani et al., 2019).

Tahapan motivasi dimulai dari kebutuhan, berkembang menjadi keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan yang ada, kebutuhan dan arah perilaku merupakan faktor terpenting dalam pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang dimaksud haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi dapat muncul dari dalam diri seseorang jika adanya dorongan oleh unsur yaitu tujuan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah

memahami dan melaksanakannya (Mahardika et al., 2020)

Adapun indikator motivasi menurut Frederick Herzberg (2002) dalam Pratiwi (2007) terbagi dua yaitu Indikator Instrinsik dan ekstrinsik. Indikator Instrinsik meliputi: prestasi, pengakuan, kemajuan, minat 7 bakat, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab. Adapun faktor ekstrinsik meliputi: kebijakan organisasi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pegawai, hubungan dengan bawahan, gaji/insentif, keamanan kerja, kondisi kerja, status.

Dari teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas bahwa motivasi dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada tanggung jawab, berprestasi dalam kerja, frekuensi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dan hubungan yang harmonis antara individu satu dengan yang lain dalam bekerja, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kinerja dari pegawai yang juga berpengaruh pada *output* yang dihasilkan demi tercapainya tujuan pencapaian target suatu organisasi. Pada intinya suatu kinerja yang baik dari individu maupun kelompok, berhubungan langsung dengan motivasi dan kedisiplinan kerja yang secara umum berpengaruh pada suatu organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab

kepada Gubernur Sulawesi Selatan.

Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu instansi atau lembaga pemerintahan yang memiliki peran dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan di tingkat kabupaten. Di instansi inilah aktifitas para pegawai yang ada diharapkan mampu bekerja sama dalam mengatasi permasalahan yang ada ditataran kabupaten di wilayah Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016 Dinas Kesehatan Provinsi terdiri atas beberapa bidang didalamnya, yaitu Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Bidang Kesehatan Masyarakat, Bidang Sumber Daya Manusia, dan Bidang Pelayanan Kesehatan.

Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit (P2P) merupakan salah satu bidang yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai tugas untuk membantu Kepala Dinas dalam rangka merumuskan kebijakan teknis, kebijakan pelaksanaan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pencegahan, pengendalian penyakit, yang meliputi pengamatan penyakit, pencegahan dan pemberantasan penyakit, serta penanggulangan masalah kesehatan. Mengingat Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit ini sangat penting perannya dalam pencegahan dan pengendalian penyakit maka pegawai pada bidang tersebut dituntut agar memiliki kinerja yang baik.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 18 Oktober-18 November 2021 atau dalam waktu satu bulan di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, kinerja setiap pegawai sebenarnya sudah cukup baik namun masih terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki oleh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, salah satunya kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Seperti kurangnya motivasi untuk memiliki rasa tanggung jawab, motivasi terkait mematuhi kebijakan organisasi dan memberikan pengakuan atas kerja mereka, hal hal tersebut pastinya akan memotivasi diri pegawai agar disiplin dalam bekerja karena munculnya niat dalam diri seseorang dapat diakibatkan oleh adanya motivasi. Adapun hal hal yang masih kurang ideal seperti datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, tidak bisa memanfaatkan waktu dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan kantor padahal masih dalam jam kerja demi urusan pribadi.

Hal tersebut akan berdampak besar terhadap kinerja pegawai dan juga berdampak terhadap pencapaian kinerja organisasi. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (SATKER 05) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, pencapaian Penetapan Kerja Bidang P2P Dinkes Provinsi Sulsel secara umum sudah dianggap cukup baik, namun ada beberapa hal yang masih belum sesuai dengan harapan, yaitu masih adanya indikator kinerja

yang belum tercapai, dari 18 indikator capaian kinerja ternyata masih ada 4 (22.2%) indikator yang belum tercapai, diantaranya yaitu presentase kasus malaria positif yang diobati sesuai standar yang ditargetkan 95% namun tercapai 88%, presentase cakupan penemuan kasus baru kusta tanpa cacat yang ditargetkan 91% namun yang tercapai 86.4%, presentase kab/kota yang 50% puskesmasnya melakukan tatalaksana standar pneumonia yang ditargetkan 60% namun yang tercapai 45.83%, dan selanjutnya presentase penerapan KTR di sekolah dengan target 50% namun yang tercapai hanya 17%.

Secara langsung hal diatas pastinya akan berdampak juga terhadap capaian kinerja dari Dinas kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan 2020 terkait rata rata capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) Tahun 2020 Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, dari 39 indikator yang menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) ternyata masih ada 10 atau 25,6% indikator yang masih belum mencapai target , dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang sudah mencapai target yaitu sebanyak 29 indikator atau 74.4%.

Berdasarkan hasil observasi dan data-data yang dijelaskan diatas, tentunya hal tersebut akan berdampak pada derajat kesehatan masyarakat di Provinsi Sulawesi Selatan, mengingat Dinas Kesehatan Provinsi merupakan instansi yang memiliki tanggung jawab yang besar di regional provinsi. Oleh karena itu kinerja dari pegawai dapat menjadi tolak ukur bagi keberhasilan instansi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, dan

jika terjadi penurunan dalam segi hasil maka perlu diupayakan untuk mencari apa saja faktor penyebabnya dan dicarikan solusi guna menyelesaikan masalah.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian tentang “Hubungan Antara Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan masalah yaitu Bagaimana Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022

2. Tujuan Khusus

a. Mengetahui hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022

- b. Mengetahui hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022.
- c. Mengetahui hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022.
- d. Mengetahui hubungan antara minat pada pekerjaan dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
- e. Mengetahui hubungan antara supervisi dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan sumbangan pemikiran untuk peneliti lain serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat member masukan bagi pihak Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini merupakan sarana pengaplikasian ilmu dan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam bentuk tulisan ilmiah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu kata yang berasal dari kata motif (motive) yang artinya rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga yang dimiliki oleh seseorang sehingga orang tersebut seketika memperlihatkan perilaku tertentu. Motivasi merupakan istilah yang lebih umum yang menunjuk pada seluruh proses gerakan, termasuk keadaan atau situasi yang mendorong, yakni timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan, tujuan akhir dari gerakan atau perbuatan (Rismawati, 2015).

Menurut Kusumawati (2011) motivasi berasal dari kata motif, yang dapat dikatakan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mengarahkan individu untuk bertindak atau tidak. Motivasi adalah kekuatan atau pendorong di balik keputusan seseorang untuk bertindak ataupun tidak. Dorongan utama yang mendorong seseorang untuk bertindak adalah motivasi. Dorongan ini hadir dalam diri seseorang yang termotivasi untuk bertindak sesuai dengan keinginan batinnya. Oleh karena itu, tindakan seseorang berdasarkan motivasi tertentu memiliki motif yang sesuai dengan motivasinya. Jika seseorang tidak termotivasi, kinerja mereka akan terganggu. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya sebagai akibat dari motivasi yang diberikan, sehingga memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya (Theodora, 2015)

Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi dapat terbentuk dari kondisi dan sikap seseorang dalam menghadapi keadaan/situasi kerja suatu organisasi. Motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan diri pegawai yang tertuju kearah untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki sikap proaktif dan positif terhadap lingkungan kerjanya memiliki tingkat dorongan yang lebih tinggi untuk melakukan yang terbaik. Seorang pegawai haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, pegawai yang bekerja harus dipersiapkan secara intelektual, sehat secara fisik, dihadapkan pada berbagai situasi dan lingkungan, serta bekerja keras untuk memenuhi tujuannya (sasaran utama organisasi).

2. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Menurut Noermijati (2013) dalam Kuneng (2021) terdapat 8 tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat dalam bekerja;
- b. Meningkatkan produktivitas kerja;
- c. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pekerja;
- e. Terciptanya kondisi lingkungan dan hubungan yang baik antara pekerja;
- f. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pekerja;
- g. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya;
- h. Meningkatkan peran serta pegawai untuk mewujudkan tujuan

organisasi.

3. Jenis Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), yaitu sebagai berikut:

1). Motivasi Positif (Insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2). Motivasi Negatif (Insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman.

4. Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2010), yaitu:

- a. Prinsip Prinsip Partisipasi Dalam upaya memberikan motivasi kerja, pegawai perlu untuk diberikan kesempatan ikut berpartisipasi guna menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi, Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu hal yang berhubungan langsung dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang diberikan cukup jelas, pegawai akan jauh lebih

mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, Pemimpin harus mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil besar didalam usaha pencapaian tujuan, dengan adanya pengakuan tersebut, pegawai akan lebih merasa dihargai dan mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang, Pemimpin yang memberikan otoritas kepada pegawai yang merupakan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sewaktu waktu, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian, Pemimpin memberikan perhatian/kepedulian terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai atau bawahan, hal tersebut akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Teori-Teori Motivasi

Menurut Robbins (1993) dalam Imansyah (2008), teori motivasi dikelompokkan dalam dua golongan besar, yaitu teori pendahulu (*early theories*) dan teori kontemporer (*contemporary theories*). Kelompok *early theories* (teori awal) terdiri atas teori tingkat kebutuhan dari Maslow, teori motivasi tentang *hygiene* dari Herzberg, serta teori X dan Y yang berasal dari McGregor, sedangkan yang termasuk dalam *contemporary theories* (Teori Kontemporer) *Existence*, yaitu Relatednes, Growth (ERG) dan teori

needs dari Mc.Clelland. Secara ringkas, konsep masing-masing teori tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Teori Motivasi dari Maslow

Menurut Maslow dalam Robbins & Coulter (2012) bahwa dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan:

- a. Psikologis, terdiri atas rasa lapar, haus, perlindungan, dan hubungan seks, serta kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Keamanan, yaitu keselamatan sekaligus perlindungan terhadap kerugian yang berbentuk fisik dan emosional.
- c. Sosial, seperti kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan, yaitu mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, prestasi dan faktor hemet eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu seperti pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori Motivasi Dua Faktor dari Federick Hezberg

Teori ini sering juga disebut teori motivasi hygiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg, dalam keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja sangat menentukan sukses atau gagal seseorang.

Teori *hygiene* ini disebut juga teori dua faktor, pertama adalah faktor motivator terhadap keberhasilan pelaksanaan (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab yang dipercaya (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*). Sedangkan faktor kedua adalah faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pegawai (demotivasi), terdiri dari administrasi dan kebijakan pegawai (*company policy and administration*), kualitas supervise (*quality of supervision*, hubungan antara individu (*interpersonal relation*, kondisi kerja (*working condition*) dan gaji (*wage*).

Dari teori ini pun timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus dilaksanakan sedemikian rupa agar dua faktor ini dapat terpenuhi, karena makin terpenuhi kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan maka makin terdorong pegawai untuk lebih berprestasi.

c. Teori X dan Y dari Douglas McGregor

Douglas McGregor dalam Rini (2013) menciptakan konsep baru tentang motivasi dalam manajemen yaitu, Teori X yaitu negatif dan Teori Y yaitu positif. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan dari seorang manajer akan kodrat manusia yaitu berdasarkan pada suatu pengelompokan pengandaian tertentu, manajer akan cenderung mencetak perilakunya terhadap bawahannya menurut pengandaian ini.

Menurut Teori X pengandaian yang dipegang para manajer ialah sebagai berikut :

1. Pegawai secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai pekerjaannya akan mencoba menghindari pekerjaan tersebut.
2. Jika pegawai tidak menyukai kerja, maka mereka harus dipaksa, dan dikontrol, serta diancam dengan sanksi untuk mencapai tujuan.
3. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal.
4. Kebanyakan Pegawai (bawahan) menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi

Berbeda dengan padangan negative ini mengenai kodrat manusia, McGregor mengutarakan mengenai pengandaian positif, yang disebut teori Y, yaitu :

- 1) Pegawai dapat memandang kerja sama, wajarnya semisal istirahat ataupun bermain.
- 2) Orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawas diri jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang-orang dapat belajar untuk menerima, mengusahakan, dan tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil suatu keputusan yang inovatif (pembaruan) tersebar meluas dalam populasi itu dan tidak hanya menjadi milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

d. Teori ERG dari Clepton Alderfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan Maslow. Alderfer mengungkapkan ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu *Existence* atau eksistensi yaitu makanan, kebutuhan akan udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan, *Relatedness* atau keterkaitan yaitu kebutuhan akan hubungan social dan interpersonal, dan *Growth* atau pertumbuhan yaitu kebutuhan seseorang individu untuk menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif.

Teori ERG berargumen seperti yang diungkapkan oleh Maslow bahwa kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan menghantarkan ke tujuan untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi, tetapi terkait dengan kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator sekaligus halangan dalam mencoba memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi dapat menghasilkan regresi ke suatu kebutuhan yang tingkat lebih rendah.

e. Teori Kebutuhan dari David McClelland

Teori yang dikemukakan oleh David McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (need for achievement), yaitu dorongan pada diri seseorang akan tanggung jawab dengan tujuan untuk memecahkan masalah. Pegawai yang mempunyai kebutuhan akan suatu prestasi cenderung akan berani mengambil resiko begitupun sebaliknya.

- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (need for power), yaitu adanya dorongan pada diri seseorang agar orang lain akan berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation), yaitu hasrat seseorang untuk memiliki hubungan yang ramah dan akrab antar pribadi.

6. Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi

Ardana & Komang (2008:31) mengemukakan faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi antara lain :

1. Karakteristik individu meliputi :
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi kerja
 - c. Kebutuhan pribadi /individu
 - d. Kompetensi atau kemampuan
 - e. Pengetahuan mengenai pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan, dan nilai-nilai
2. Faktor pekerjaan
 1. Faktor lingkungan kerja
 - a. Upah dan tunjangan yang diterima
 - b. Kebijakan perusahaan
 - c. Pemantauan
 - d. Hubungan Manusia
 - e. Kondisi kerja seperti jam kerja lingkungan fisik dll.

f. Budaya organisasi

2. Faktor dalam pekerjaan

a. Sifat pekerjaan

b. Rancangan tugas

c. Pengakuan terhadap prestasi

d. Tingkat tanggung jawab yang diberikan

e. Ada pertumbuhan dan kemajuan dalam pekerjaan

f. Adanya kepuasan dari pekerja.

7. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Ahli Konsultan Manajemen Herzberg dalam Ardana (2016) membagi dua jenis motivasi:

1. Motivasi Instrinsik:

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya keinginan untuk mencapai kepentingannya sendiri, bukan untuk mendapatkan imbalan dari luar. Motivasi ini membuat orang terlibat dalam aktivitas atau kegiatan tertentu karena menganggapnya sebagai sesuatu yang bermanfaat.

2. Motivasi Ekstrinsik:

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi dalam diri yang muncul karena adanya keinginan untuk mendapatkan imbalan dari luar. Beberapa orang juga termotivasi untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dengan maksud menghindari hukuman.

8. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional (Motivasi Intrinsik) antara lain ialah:

a) *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b) *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu: Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, adanya surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi

c) *Interst in Work* (Minat pada pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan

serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e) *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Sedangkan yang tergolong sebagai *Hygiene Factor* (Motivasi Ekstrinsik) menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160) adalah

a. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijakan personalia kantor. personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat

dalam bentuk tertulis adalah baik, karena yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijakan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

b) *Quality supervisor* (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

c) *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

- i). *Technical skill* (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

ii). *Human skill* (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

iii). *Conseptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

d) *Working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondsi fisik lainnya. Menurut Hezberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui kosentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

e) *Wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui

bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

B. Tinjauan Umum Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi. Kata performance (kinerja) dalam konteks tugas sama dengan prestasi kerja. Para ahli menawarkan banyak definisi kinerja umum.

Fahmi (2011:22) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari organisasi baik profit maupun non profit yang dihasilkan selama periode waktu tertentu, kinerja juga diklaim sebagai hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap perekonomian.

Kinerja menurut Nuriana (2019) adalah hasil seorang individu dalam melaksanakan suatu tugas secara keseluruhan (standar hasil kerja sasaran atau target atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati) selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok yang bekerja dalam suatu perusahaan tanpa menyalahi tanggung jawab dan wewenangnya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan secara sah tanpa melanggar hukum dan menjunjung tinggi etika dan moralitas dalam melakukan sesuatu.

Ilyas (2011), mendefinisikan kinerja sebagai hasil karya berupa kuantitas dan kualitas karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu ataupun kelompok personil.

Munculnya pekerjaan tidak hanya terbatas pada personel pada jabatan fungsional dan struktural tetapi juga pada semua jabatan personel dalam organisasi.

2. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor penting dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik untuk sumber daya manusia dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat berguna untuk pengembangan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian kinerja seseorang dapat melihat keadaan sebenarnya dari kinerja kerja karyawan.

Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan terhadap manajemen organisasi baik karyawan maupun manajer yang telah melaksanakan pekerjaannya (Fahmi, 2011:65). Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan terhadap manajemen perusahaan baik pegawai maupun manajer yang telah menyelesaikan pekerjaannya (Rismawati, 2015).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui kinerja pegawai dan hasil kegiatan organisasi. Selain itu juga untuk memberikan rasa tanggung jawab yang tepat kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014) manfaat dari penilaian kinerja yaitu:

- a. Mengelola kegiatan/operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan yang maksimal.
- b. Membantu membuat suatu keputusan yang berkaitan tentang pegawai seperti: promosi jabatan, transfer dan PHK.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan menetapkan kriteria seleksi dan guna mengevaluasi program pelatihan pegawai.
- d. Memberikan umpan balik kepada pegawai tentang bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan dasar untuk distribusi penghargaan.

4. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja

Menurut Simamora & Henry (1995) dalam Pratiwi (2017) faktor yang berhubungan dengan kinerja, yaitu:

- a. Faktor pribadi, meliputi kemampuan, keahlian latar, belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis meliputi persepsi sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi
- c. Faktor organisasi termasuk sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job desain.

Sedangkan menurut A.P Mangkunegara (2000) ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja, yaitu :

- a. Faktor internal, berkaitan dengan karakteristik seseorang misalnya kinerja yang baik karena memiliki kompetensi yang tinggi dan tipe pekerja keras.
- b. Faktor eksternal yang berhubungan dengan lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan, fasilitas tempat kerja dan iklim organisasi.

5. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Mathias & Jackson (2006) berdasarkan orientasi waktu yang digunakan, penilaian kinerja dibagi menjadi dua yaitu evaluasi kinerja masa lalu dan kinerja masa depan, sebagai berikut:

- a. Metode penilaian kinerja berdasarkan masa lalu

Metode pengukuran kinerja berdasarkan masa lalu didasarkan pada kejadian masa lalu masa lalu. Dengan mengevaluasi kinerja masa lalu pegawai dapat memperoleh umpan balik atas upaya yang telah mereka lakukan. Umpan balik ini kemudian dapat mengarah pada perbaikan prestasi kerja pegawai. Teknik penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Skala peringkat (rating scale).

Penilaian kinerja dimana penilai melakukan penilaian kinerja terkait pekerjaan pegawai pada skala tertentu dari yang terendah hingga tertinggi.

2. Daftar pertanyaan.

Metode ini menggunakan formulir isian yang menggambarkan tingkat perilaku yang berbeda untuk pekerjaan tertentu. Penilai hanya perlu memilih satu pertanyaan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kinerja pegawai.

3. Metode dengan pemilihan terarah.

Salah satu tujuan dasar dari pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menghilangkan kemungkinan penilaian yang berat sebelah penilaian dengan memaksakan pilihan antara pernyataan deskriptif yang memiliki nilai yang sama.

4. Metode acara kunci.

Metode ini merupakan pilihan berdasarkan catatan penilai tentang perilaku karyawan yang sangat penting seperti sangat kritis seperti sangat baik atau buruk dalam melakukan pekerjaan.

5. Metode catatan prestasi.

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis seperti catatan penyempurnaan yang banyak digunakan oleh para profesional.

6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan perilaku.

Metode ini merupakan cara untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala penilaian kinerja dengan perilaku tertentu.

7. Metode peninjauan lapangan.

Penilai melakukan kunjungan lapangan dengan ahli SDM. Profesional SDM menerima informasi dari atasan langsung mereka tentang kinerja karyawan dan kemudian mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

8. Tes dan observasi prestasi kerja.

Berdasarkan pertimbangan dan keterbatasan penilaian pembelajaran sebelumnya dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan dalam bentuk tertulis dan demonstrasi dengan syarat tes tersebut valid dan reliabel.

b. Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan

Metode penilaian kinerja berorientasi masa depan berfokus pada kinerja masa depan dengan menilai potensi karyawan atau dengan bersama-sama menetapkan tujuan tujuan kinerja masa depan antara manajemen dan pegawai. Metode penilaian kinerja berorientasi pada masa depan meliputi:

1. Penilaian diri sendiri .

Self-assessment adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dengan harapan karyawan dapat mengenali kekuatan dan kelemahannya sendiri sehingga dapat diidentifikasi aspek perilaku tempat kerja yang perlu ditingkatkan dimasa depan

2. Manajemen berdasarkan sasaran.

Manajemen berbasis sasaran adalah suatu bentuk penilaian di mana seorang karyawan dan seorang supervisor bersama-sama menetapkan tujuan atau sasaran untuk kinerja individu karyawan dimasa yang akan datang

3. Implikasi penilaian kinerja individu dengan pendekatan MBO (management by objective).

MBO digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui konsultasi dengan atasan mereka. Keberhasilan evaluasi kinerja tergantung pada pendekatan yang konsisten endapatkan perbandingan hasil, ukuran, dan standar yang jelas, selain penilaian harus bebas dari bias.

4. Penilaian dengan psikolog.

Menilai menggunakan psikolog untuk menilai potensi masa depan bukan pada kinerja masa lalu.

5. Pusat Penilaian.

Penilaian ini merupakan bentuk standar penilaian kinerja yang berfokus pada berbagai jenis penilai dan peninjau. Pusat penilaian sebagai bentuk standar pekerja yang bertumpu pada tipe tipe evaluasi dan nilai ganda.

6. Indikator Mengukur Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator untuk mengukur kinerja diantaranya:

a. Kuantitas dari Hasil

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas dari hasil

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterimpilan dan kemampuan pegawai.

c. Kehadiran

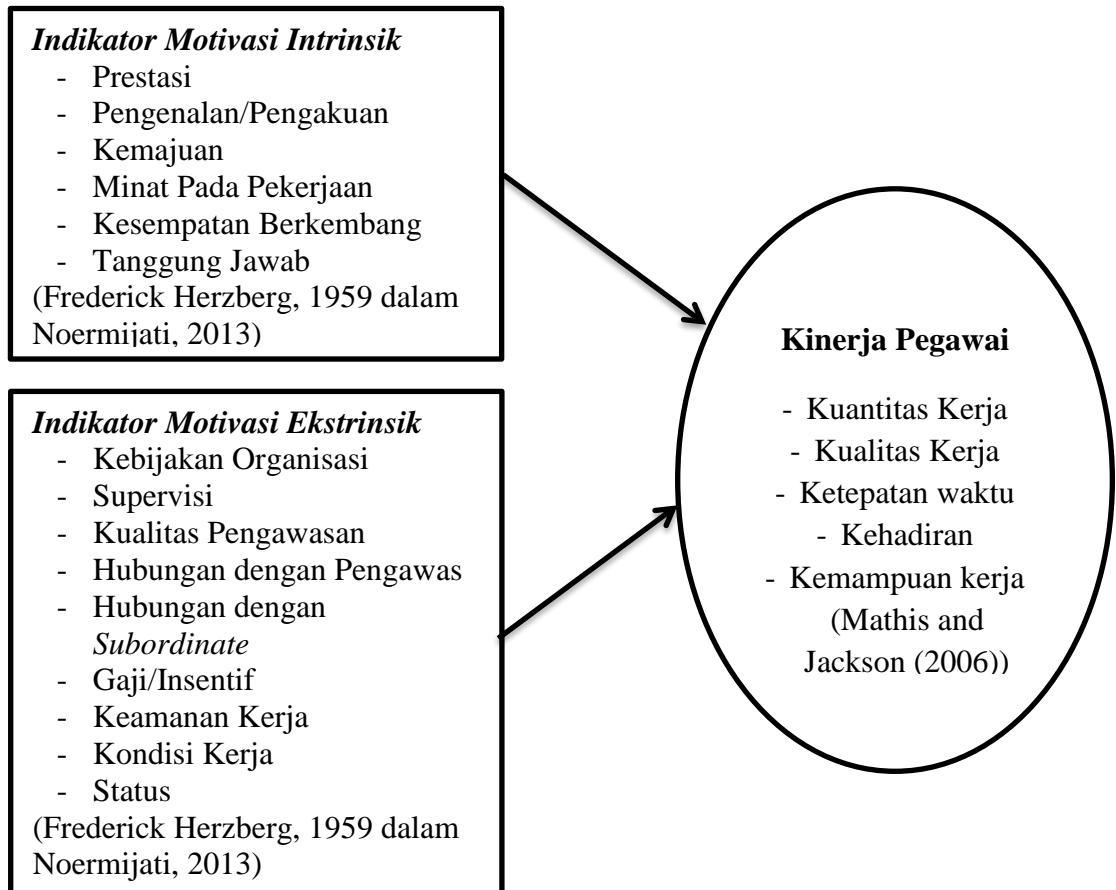
Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi

d. Kemampuan bekerja

Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

C. Kerangka Teori

Motivasi



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

D. Sintesa Penelitian

Tabel 2.1 Sintesa Penelitian

No	Penulis/Tahun	Judul	Tujuan	Metode	Variabel	Hasil
1	Kurnia, Rahmi/2015	Faktor-Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di puskesmas kuamang kecamatan panti tahun 2016	Untuk mengetahui faktor faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai	Survei analitik dengan rancangan penelitian <i>crosssectional study</i> .	Tanggung Jawab, Hubungan Interpersonal, Kondisi Kerja, Pengawasan, Motivasi Kerja.	Adanya hubungan bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja hubungan interpersonal dengan motivasi kerja kondisi kerja dengan motivasi kerja dan pengawasan dengan motivasi kerja.
2	Ridwan/2015	Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Perawat Suatu Kajian	Melakukan kajian terhadap literatur yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan	Metode <i>searching</i> dari <i>textbook, ebook,</i> dan jurnal ataupun	kinerja, perawat, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik	kajian menemukan bahwa motivasi intrinsik yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah

		Literatur	motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat	penelitian (<i>original research</i>)		tanggung jawab, pengakuan dari orang lain (penghargaan), prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. Motivasi ekstrinsik yang berhubungan dengan kinerja adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi/lingkungan kerja, supervisi
3	Ayu, Andi Putri; Nurhayani; Razak,	Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan	Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif	Variabel Independen yaitu usia, jenis kelamin, tingkat	Hasil penelitian berdasarkan uji chi-square menunjukkan tidak ada hubungan

	Amran;/2021	Kinerja Pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021	karakteristik individu (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja) dan Motivasi (kebijakan organisasi, insentif, kondisi kerja dan pelatihan) terhadap kinerja pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.	menggunakan pendekatan cross sectional.	pendidikan, masa kerja, kebijakan organisasi, insentif, kondisi kerja dan pelatihan).	antara usia ($p=0.058$), jenis kelamin ($p=1.000$), tingkat pendidikan (0.654), masa kerja ($p=0.113$), kebijakan organisasi ($p=0.181$) dan pelatihan (0.263) terhadap kinerja pegawai karena diperoleh nilai $p = > 0.05$. Dan ditemukan hubungan antara insentif ($p=0.001$), dan kondisi kerja ($p=0.000$) terhadap kinerja pegawai di Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi
--	--------------------	---	---	---	---	--

						Selatan karena diperoleh nilai $p = < 0.05$.
4	Mudayana/2010	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Batul.	Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi dan kinerja karyawan, serta pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan.	Deskriptif dengan rancangan <i>cross sectional</i>	Motivasi, Motivasi <i>Intrinsic</i> , Motivasi <i>ekstrinsic</i> serta kinerja.	Ada pengaruh sub variabel motivasi intrinsik (tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, promosi) terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. pengembangan karir memiliki pengaruh tertinggi dibandingkan dengan sub variabel motivasi intrinsik lainnya

5	Bogar, Iren Meifke/2017	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro	Menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu balita di wilayah kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro	Survey analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional.	Motivasi, Kinerja Kader Posyandu Balita	Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader pasyandu balita di wilayah kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro
6	Sarworini/2017	Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar	Untuk mengetahui hubungan antara tingkat kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar	Eksplanasi yaitu penelitian yang menguji hubungan antar variabel variabel yang dihipotesiskan dengan pendekatan kuantitatif.	Kinerja, Kemampuan, Motivasi	Terdapat hubungan yang bermakna antara kinerja dengan kemampuan serta motivasi

7	Utama, Nanda Prasetya/2017	Pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.	Mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung Malang, sejauh mana pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.	Survei dan pendekatan kuantitatif	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efektivitas Kerja Pegawai.	Suatu kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Namun variabel disiplin kerja merupakan factor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai .
8	Chandra, Arifin/2018	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap	Dengan tujuan untuk menilai	Jenis penelitian yang digunakan	Variabel Independen	Hasil penelitian diperoleh bahwa

		Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RS Methodist Medan	hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RS Methodist Medan Tahun 2018.	dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional study</i> .	terdiri dari tanggung jawab, supervisi, insentif, prestasi, promosi. Variabel dependen yaitu kinerja.	tanggung jawab ($p=0,004$), supervisi ($p=0,001$), insentif ($p=0,003$), prestasi ($p=0,002$), promosi ($p=0,004$) berhubungan terhadap kinerja perawat dan variabel yang paling berhubungan dengan kinerja perawat adalah variabel supervisi dengan nilai <i>r square</i> 0,026 dan nilai F 1,279 dengan nilai Sign.F dengan 95% CI 0,264.
9	Hasan, Roswita;	Hubungan Motivasi Kerja dengan	Penelitian ini bertujuan untuk	Desain Penelitian yang	Motivasi, dan Kinerja Perawat	Hasil uji statistic dengan menggunakan

	Habibi, Alpan; Ahmad, Shieva Nur Azizah; Ramadhan, Qotrun Nada/2021	Kinerja Perawat di RSUP Sitanala Tangerang	mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsup Sitanala Tangerang	digunakan dalam kajian literatur ini mengadaptasi pedoman Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan <i>Crossectional</i> .		uji <i>Chi-Square</i> di dapatkan p-value = 0,005 ($<\alpha$ 0,05) yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit.
10	Henniwati, Eliza/2020	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruangan Rawat Inap RSUD Padang Pariaman	Tujuan penelitian adalah mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat	Jenis penelitian adalah <i>deskriptif analitik</i> dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Independen: Motivasi kebutuhan fisiologi, motivasi kebutuhan sosial, motivasi	Hasil penelitian bivariat didapatkan hubungan antara motivasi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan

			inap RSUD Padang Pariaman tahun 2020.		kebutuhan penghargaan, motivasi kebutuhan aktualisasi. Dependen: kinerja perawat	sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja perawat pelaksana.
--	--	--	---	--	--	---

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Kinerja (performance) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar (Mandagi & Jootje, 2015)

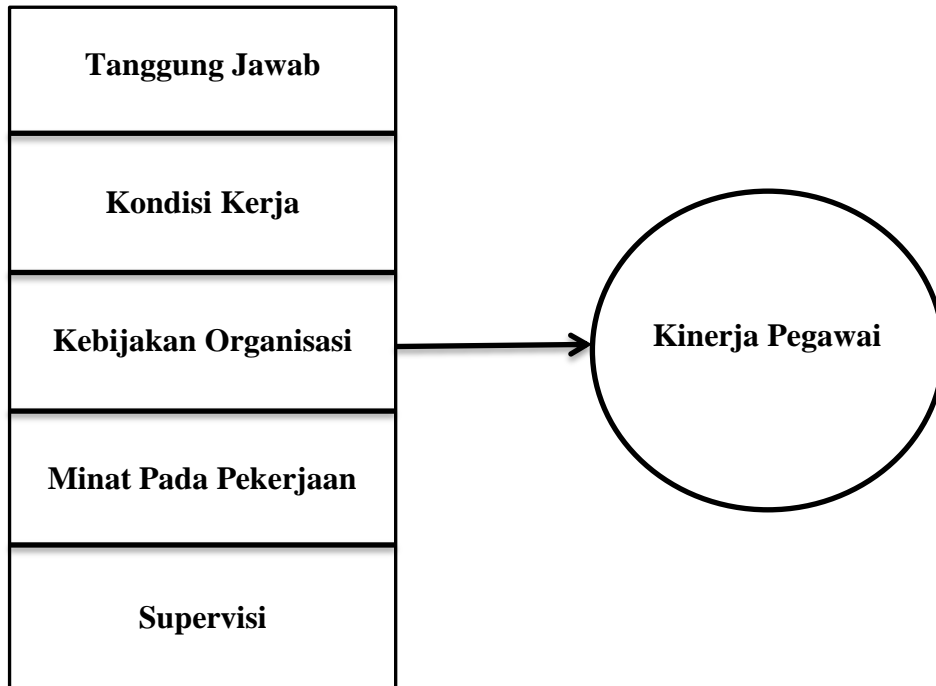
Kinerja pegawai di setiap organisasi atau perusahaan maupun instansi perlu ditingkatkan dan banyak faktor yang harus diperhatikan dalam peningkatannya. Namun, dalam penelitian ini lebih dikaitkan motivasi memberikan hubungan dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Konsep Penelitian ini menggunakan teori motivasi dua faktor (Herzberg, 1959). Terdapat 2 faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja seseorang yaitu motivasi intrinsik (prestasi, Pengenalan/pengakuan, kemajuan, minat pada pekerjaan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab), dan motivasi ekstrinsik (Kebijakan organisasi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate/bawahan, insentif/gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status). Dari hasil observasi awal di Bidang P2P Dinkes Provinsi Sulsel masih ditemukannya pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang kurang, semisal salah seorang dari mereka diberikan PJ untuk menjadi penanggung jawab suatu kegiatan, namun pada kenyataannya pegawai tersebut meninggalkan tugasnya dan membebani anggota timnya, hal tersebut juga menimbulkan adanya rasa ketidak-sukaan antara pegawai yang satu




dengan pegawai yang lainnya. Selain itu pegawai juga mengeluhkan terkait dengan beberapa dari sarana dan prasarana yang ada di ruangan mereka yang kurang memadai dalam menunjang pekerjaan mereka, semisalnya printer yang rusak dan tak kunjung diperbaiki, hal tersebut pastinya akan menghambat pekerjaan yang berimbas pada kinerjanya. Supervisi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, tak terkecuali Dinkes Provinsi Sulsel, namun dari hasil observasi pegawai menyatakan bahwa fungsi pensupervisory kurang maksimal, semisal supervisor tak selalu ada dalam kondisi dibutuhkan, sehingga dalam perjalanannya pegawai tak jarang kebingungan dengan arahan yang diberikan, dan berimbas pada pelaksanaan program kerja yang kurang maksimal. Dari uraian tersebut, variabel yang paling berkaitan dengan masalah yang terjadi di Dinkes Provinsi Sulsel yaitu tanggung jawab, kondisi kerja, kebijakan organisasi, minat pada pekerjaan, dan supervisi.

Maka dari itu, variabel yang ada dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai dan variabel bebas (independen) yang terdiri dari tanggung jawab, kondisi kerja, kebijakan organisasi, minat pada pekerjaan, dan supervisi. Dari 5 indikator inilah penulis menjadikan variabel independen untuk mengukur bagaimana hubungannya dengan variabel dependen (kinerja pegawai Bidang P2P Dinkes Provinsi Sulsel), apakah variabel independen berhubungan signifikan dengan variabel dependen.

Berikut kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan dengan suatu bagan sebagai berikut:

B. Kerangka Konsep

Keterangan:

-  = Variabel Independen (Variabel Bebas)
-  = Variabel Dependen (Variabel Terikat)
-  = Arah yang menunjukkan kemungkinan adanya hubungan

Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Adapun definisi operasional dan kriteria objektif dari variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Motivasi

1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku pegawai untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan. Dengan indikator terdiri atas:

- 1) Jujur
- 2) Kerja keras
- 3) Komitmen
- 4) Siap menanggung resiko

Kriteria penilaian didasarkan atas Skala Likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori :

Jumlah Pertanyaan = 5

Skala Pertanyaan = 4

Skor tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%)

Skor terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%)

Range = Skor tertinggi – skor terendah

100% - 25%

$$\begin{aligned}
 & 75\% \\
 \text{Jumlah Kategori} &= 2 \\
 \text{Interval} &= \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\% \\
 \text{Skor Standar} &= \text{Skor Tertinggi} - \text{interval} \\
 & 100\% - 37,5\% \\
 & 62,5\%
 \end{aligned}$$

Sehingga kriteria objektifnya :

Baik: Jika skor jawaban dari responden $\geq 62,5\%$

Kurang Baik: Jika skor jawaban responden $< 62,5\%$

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan kerja pegawai dengan rekannya, dan kenyamanan ruang dan peralatan yang digunakan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan indikator terdiri atas:

- 1) Keamanan
- 2) Kenyamanan
- 3) Hubungan kerja
- 4) Sarana dan prasarana kerja

Kriteria penilaian didasarkan atas Skala Likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori :

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Pertanyaan} &= 5 \\
 \text{Skala Pertanyaan} &= 4 \\
 \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 4 = 20 \text{ (100\%)} \\
 \text{Skor terendah} &= 5 \times 1 = 5 \text{ (25\%)} \\
 \text{Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\
 &= 100\% - 25\% \\
 &= 75\% \\
 \text{Jumlah Kategori} &= 2 \\
 \text{Interval} &= \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\% \\
 \text{Skor Standar} &= \text{Skor Tertinggi} - \text{interval} \\
 &= 100\% - 37,5\% \\
 &= 62,5\%
 \end{aligned}$$

Sehingga kriteria objektifnya :

Nyaman: Jika skor jawaban dari responden $\geq 62,5\%$

Kurang Nyaman: Jika skor jawaban responden $< 62,5\%$

3) Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi dalam penelitian ini adalah tentang kebijakan dan aturan kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai motivasi dalam penilaian kinerja pegawainya. Dengan indikator terdiri atas:

- 1) Aturan Kerja
- 2) Kebijakan Pekerjaan

Kriteria penilaian didasarkan atas Skala Likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori :

$$SS = 4$$

$$S = 3$$

$$TS = 2$$

$$STS = 1$$

Langkah-Langkah penentuan kriteria berdasarkan jumlah pertanyaan variabel menggunakan rumus Gutman berikut ini:

$$\text{Jumlah Pertanyaan} = 5$$

$$\text{Skala Pertanyaan} = 4$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 4 = 20 (100\%)$$

$$\text{Skor terendah} = 5 \times 1 = 5 (25\%)$$

$$\text{Range} = \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$100\% - 25\%$$

$$75\%$$

$$\text{Jumlah Kategori} = 2$$

$$\text{Interval} = \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$$

$$\text{Skor Standar} = \text{Skor Tertinggi} - \text{interval}$$

$$100\% - 37,5\%$$

62,5%

Sehingga kriteria objektifnya :

Baik: Jika skor jawaban dari responden $\geq 62,5\%$

Kurang Baik: Jika skor jawaban responden $< 62,5\%$

4) Minat Pada Pekerjaan

Minat pada pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah merupakan kecenderungan memiliki kemauan, keinginan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Dengan indikator terdiri atas:

- 1) Kesesuaian pekerjaan dengan minat
- 2) Kesesuaian pekerjaan dengan bakat

Kriteria penilaian didasarkan atas Skala Likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori :

Jumlah Pertanyaan = 5

Skala Pertanyaan = 4

Skor tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%)

Skor terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%)

Range = Skor tertinggi – skor terendah

100% - 25%

75%

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Kategori} &= 2 \\ \text{Interval} &= \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\% \\ \text{Skor Standar} &= \text{Skor Tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 37,5\% \\ &= 62,5\% \end{aligned}$$

Sehingga kriteria objektifnya :

Sesuai: Jika skor jawaban dari responden $\geq 62,5\%$

Kurang Sesuai: Jika skor jawaban responden $< 62,5\%$

5) Supervisi

Supervisi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya pendampingan dan pengontrolan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai Dinkes Provinsi. Dengan indikator terdiri atas:

- 1) Pengarahan
- 2) Membantu memecahkan masalah
- 3) Melaksanakan pengawasan
- 4) Menciptakan hubungan antar pribadi

Kriteria penilaian didasarkan atas Skala Likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori :

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Pertanyaan} &= 5 \\ \text{Skala Pertanyaan} &= 4 \\ \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 4 = 20 (100\%) \end{aligned}$$

$$\text{Skor terendah} = 5 \times 1 = 5 \text{ (25\%)}$$

$$\text{Range} = \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$100\% - 25\%$$

$$75\%$$

$$\text{Jumlah Kategori} = 2$$

$$\text{Interval} = \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$$

$$\text{Skor Standar} = \text{Skor Tertinggi} - \text{interval}$$

$$100\% - 37,5\%$$

$$62,5\%$$

Sehingga kriteria objektifnya :

Baik: Jika skor jawaban dari responden $\geq 62,5\%$

Kurang Baik: Jika skor jawaban responden $< 62,5\%$

2. Variabel Dependen

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pengakuan responden tentang hasil kerjanya baik dari segi kualitas atau kuantitas, berdasarkan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pegawai yang dimaksud yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja dibidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P)

Indikator : Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Kerja

Kriteria penilaian didasarkan atas Skala Likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori :

$$SS = 4$$

$$S = 3$$

$$TS = 2$$

$$STS = 1$$

Langkah-Langkah penentuan kriteria berdasarkan jumlah pertanyaan variabel menggunakan rumus Gutman berikut ini:

$$\text{Jumlah Pertanyaan} = 10$$

$$\text{Skala Pertanyaan} = 4$$

$$\text{Skor tertinggi} = 10 \times 4 = 40 (100\%)$$

$$\text{Skor terendah} = 10 \times 1 = 10 (25\%)$$

$$\text{Range} = \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$100\% - 25\%$$

$$75\%$$

$$\text{Jumlah Kategori} = 2$$

$$\text{Interval} = \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$$

$$\text{Skor Standar} = \text{Skor Tertinggi} - \text{interval}$$

$$100\% - 37,5\%$$

62,5%

Sehingga kriteria objektifnya :

Baik : Jika skor jawaban responden adalah $\geq 62,5\%$

Kurang Baik : Jika skor jawaban responden $< 62,5\%$

E. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (H0)

- a. Tidak ada hubungan antara Tanggung Jawab dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
- b. Tidak ada kondisi kerja dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
- c. Tidak ada hubungan antara Kebijakan Organisasi dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
- d. Tidak ada hubungan antara minat pada pekerjaan dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
- e. Tidak ada hubungan antara supervisi dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada hubungan antara Tanggung Jawab dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
- b. Ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
- c. Ada hubungan antara Kebijakan Organisasi dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
- d. Ada hubungan antara minat pada pekerjaan dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022
- e. Ada hubungan antara supervisi dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022