

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PELAYANAN KESEHATAN MASYARAKAT DI PUSKESMAS TELUK PANDAN KECAMATAN TELUK PANDAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Aul Husainah¹

Abstrak

Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pelayanan Kesehatan Masyarakat. Latar belakang penelitian ini adalah kurangnya motivasi dari atasan yang dapat dilihat dari peran pimpinan puskesmas yang kurang dalam memberikan dorongan terhadap pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, hal seperti inilah yang membuat pegawai tidak termotivasi untuk bekerja. Hipotesis yang digunakan adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan kesehatan masyarakat di Puskesmas Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur dengan sampel Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) dimaksud yang berjumlah 44 orang. Penelitian dilakukan dengan mengambil seluruh populasi yang ada untuk dapat dijadikan sebagai sampel. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan koefisien Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, korelasi Product Moment, Kecermatan Prediksi dan analisis Koefisien Determinasi yang dibantu dengan bantuan komputer program SPSS versi 20. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel Motivasi Kerja dengan Pelayanan Kesehatan. Setelah digunakan rangkaian hasil uji statistik diperoleh hasil motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap pelayanan kesehatan. Hasil uji signifikansi diperoleh hasil t_{test} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap pelayanan kesehatan adalah sebesar 24,4% sedangkan 75,6% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam fokus penelitian ini.

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: husainahaul6@gmail.com

Kata Kunci: *motivasi kerja, pelayanan kesehatan.*

Pendahuluan

Tujuan bangsa Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 alinea 4 adalah “untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa”. Untuk memperoleh tujuan tersebut diselenggarakan program pembangunan nasional secara berkelanjutan, terencana dan terarah. Pembangunan kesehatan merupakan komponen komplit dan terpenting dari pembangunan nasional. Pelayanan kesehatan merupakan salah satu hak mendasar masyarakat yang penyediannya wajib diselenggarakan oleh pemerintah sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 28 H ayat (1) “Setiap orang berhak hidup, sejahtera, lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak mendapatkan pelayanan kesehatan”.

Motivasi dari seorang pimpinan merupakan tugas yang penting untuk membentuk para bawahan atau karyawannya agar bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Motivasi kerja berasal dari adanya keinginan untuk maju dan berkembang, dari jenis pekerjaan, serta adanya keinginan yang tinggi dari dalam diri menjadi bagian suatu perusahaan atau tempat seseorang tersebut bekerja. Selain itu, motivasi kerja sangat dominan oleh perasaan aman dalam bekerja, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

Puskesmas dituntut untuk selalu meningkatkan keprofesionalan dari para pegawainya serta meningkatkan fasilitas atau sarana kesehatannya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat pengguna jasa layanan kesehatan. Semakin ketatnya persaingan serta pelanggan yang semakin relatif dan berpengetahuan, mengharuskan Puskesmas selaku salah satu penyedia jasa pelayanan kesehatan untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanannya. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan, terlebih dahulu harus diketahui apakah pelayanan yang telah diberikan kepada pasien atau pelanggan selama ini telah sesuai dengan harapan atau belum.

Kecamatan Teluk Pandan adalah salah satu dari daftar nama kecamatan di Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Kabupaten Kutai Timur terdiri atas beberapa kecamatan, salah satunya kecamatan Teluk Pandan. Kecamatan Teluk Pandan memiliki lebih dari 10 Desa. Tetapi pada umumnya disetiap kecamatan, minimal sudah ada puskesmas. Kecamatan Teluk Pandan sudah memiliki Puskesmas. Selain itu, Kecamatan Teluk Pandan juga memiliki Polsek (Polisi Sektor), Kantor Pos, Pasar dan Bank BRI.

Motivasi kerja yang ada di Puskesmas Teluk Pandan dari hasil observasi penulis masih tergolong rendah, dengan melihat jumlah pegawai 44 orang yang dibagi atas 26 orang PNS dan 18 orang Honorer (TK2D). masih kurangnya

motivasi dari pegawai. Hal ini dilihat dari kurangnya motivasi dari atasan yang dapat dilihat dari peran pimpinan puskesmas yang kurang dalam memberikan dorongan terhadap pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, hal seperti inilah yang membuat pegawai tidak termotivasi untuk bekerja. Dan juga rendahnya pemahaman pegawai terhadap pekerjaan meskipun sudah diberikan *job description*, dengan ketidakpahaman pegawai atas pekerjaan ini yang membuat pegawai tidak termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Motivasi dari seorang pimpinan sangatlah penting dan juga pegawai perlu diberikan penghargaan atas pemenuhan kebutuhan berupa insentif. Pada Puskesmas Teluk Pandan, insentif ini diberikan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil yang sistem pemberiannya diberikan setiap satu bulan sekali dan diberikan diakhir bulan. Dimana dalam memberikan insentif ini berdasarkan tingkat golongan yaitu golongan 2b, 2c dan 2d diberikan insentif sebesar Rp. 4.180.000 dan golongan 3a, 3b dan 3c diberikan insentif sebesar Rp. 4.600.000. insentif ini diberikan sebagai penghargaan atas kinerja pegawai selama bekerja dan digunakan sebagai pemacu untuk pegawai agar dapat meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun pada hakekatnya masih ada pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja. Hal inilah yang masih menjadi permasalahan dalam mewujudkan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kerangka Dasar Teori

Teori Kebutuhan Manusia

Manusia dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya selalu berusaha mencari yang terbaik. Sebagai makhluk sosial, dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya tadi manusia selalu memerlukan pihak lain. Seseorang manusia tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri.

Kebutuhan dasar manusia adalah hal-hal seperti makanan, air, keamanan dan cinta yang merupakan hal yang penting untuk bertahan hidup dan kesehatan. Hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebuah teori yang dapat digunakan perawat untuk memahami hubungan antara kebutuhan dasar manusia pada saat memberikan perawatan. Hierarki kebutuhan manusia mengatur kebutuhan dasar dalam lima tingkatan prioritas. Tingkatan yang paling dasar, atau yang pertama meliputi kebutuhan fisiologis seperti: udara, air dan makanan. Tingkatan yang kedua meliputi kebutuhan keselamatan dan keamanan, yang melibatkan keamanan fisik dan psikologis. Tingkatan yang ketiga mencakup kebutuhan cinta dan rasa memiliki, termasuk persahabatan, hubungan sosial dan cinta seksual. Tingkatan yang keempat meliputi kebutuhan rasa berharga dan harga diri, yang melibatkan percaya diri, merasa berguna, penerimaan dan kepuasan diri. Tingkatan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Lima tingkat kebutuhan dasar menurut teori Maslow adalah sebagai berikut (disusun dari yang paling rendah): (1) Kebutuhan Fisiologis, (2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Penghargaan, (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Ketika semua kebutuhan di atas terpenuhi, maka kebutuhan untuk aktualisasi diri diaktifkan. Maslow menggambarkan aktualisasi diri sebagai orang perlu untuk menjadi dan melakukan apa yang orang itu “lahir untuk dilakukan.” “Seorang musisi harus bermusik, seniman harus melukis, dan penyair harus menulis.” Kebutuhan ini membuat diri mereka merasa dalam tanda-tanda kegelisahan. Orang itu merasa ditepi, tegang, kurang sesuatu, singkatnya, gelisah. Jika seseorang lapar, tidak aman, tidak dicintai atau diterima, atau kurang harga diri, sangat mudah untuk mengetahui apa orang itu gelisah tentang. Hal ini tidak selalu jelas apa yang seseorang ingin ketika ada kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bergerak dalam melakukan sesuatu. Sedangkan dalam bahasa Inggris kata motivasi berasal dari kata “*motivation*” yang berarti daya batin atau dorongan. Motivasi adalah istilah umum yang memaparkan kepada keadaan (*kondisi*) yang membangkitkan tujuan atau tingkah laku akhir seseorang.

Menurut Asa’ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140), motivasi adalah suatu dorongan yang menimbulkan semangat. Sedangkan Hasibuan Malayu dalam Sunyoto Danang (2012:191), motivasi adalah suatu dukungan untuk mencapai kompetensi dalam pekerjaan seseorang, setiap motif mempunyai maksud tertentu yang ingin diperoleh. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Herzberg teori motivasi dibagi menjadi 2 yaitu: (1) Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160), “yang tergolong sebagai faktor motivasional” antara lain ialah: (a) Keberhasilan, (b) Pengakuan/penghargaan, (c) Pekerjaan itu sendiri, (d) Tanggungjawab, (e) Pengembangan. (2) Motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut

Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160), “yang tergolong sebagai *hygiene factor*” ialah sebagai berikut: (a) Supervisi/pengawasan, (b) Hubungan antar pribadi, (c) Kondisi kerja, (d) Gaji.

Menurut Malayu Hasibuan (2016), tujuan motivasi ada beberapa yaitu: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, (4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan, (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, (9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas, (11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja dari para karyawan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Insentif adalah suatu perangsang atau pendorong sebagai sarana memotivasi kerja berupa materi, yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi. (Gorda, 2004:141) mengemukakan bahwa insentif merupakan sarana motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan, sedangkan menurut Harsono (2004:21), insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti memberikan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dapat dijelaskan bahwa Insentif adalah suatu perangsang atau pendorong sebagai sarana memotivasi kerja berupa materi, yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:184-185) jenis-jenis insentif terbagi menjadi tiga, yaitu: (1) Non-material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali, (2) Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji, (3) Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Pelayanan kesehatan

Menurut undang-undang Nomor 25 Tahun 2009, “pelayanan publik adalah segala kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga

negara dan penduduk atas barang dan jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik”. Sedangkan menurut Sinambela (2006:6), pelayanan publik adalah penyelenggara negara yang memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat. Negara didirikan oleh publik (masyarakat) tentu saja dengan tujuan agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada hakikatnya Negara dalam hal ini pemerintah (birokrasi) harusnya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, kebutuhan dalam hal ini bukan kebutuhan yang sesungguhnya diharapkan oleh masyarakat dan salah satunya adalah kebutuhan akan sehat.

Menurut Muninjaya (2004:109), pelayanan kesehatan yang dimajukan disuatu wilayah yang dapat meningkatkan derajat kesehatan dan harus dijaga arahnya dalam suatu wilayah. Kriteria sebuah pelayanan kesehatan disuatu wilayah harus jelas, demikian pula dengan tujuan operasionalnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelayanan kesehatan masyarakat merupakan pelayanan yang diberikan kepada pihak yang membutuhkan dengan tujuan sebagai pemberian pelayanan kesehatan kepada seseorang, keluarga, dan kelompok masyarakat.

Menurut A.A.Maulana (2013), bahwa tujuan pelayanan kesehatan masyarakat, yaitu: (1) Promotif (memelihara dan meningkatkan kesehatan), hal ini diperlukan misalnya dalam peningkatan gizi, perbaikan sanitasi lingkungan, (2) Preventif (pencegahan terhadap orang yang beresiko terhadap penyakit dan (3) Kuratif (penyembuhan penyakit).

Menurut Muninjaya (2004:109) bentuk-bentuk pelayanan yang harus diterapkan kepada masyarakat yaitu: (1) Pelayanannya dilaksanakan secara wajar, tidak melebihi kebutuhan dan daya jangkauan masyarakat (*appropriateness*), (2) Dari segi biaya, pelayanan kesehatan harus terjangkau oleh masyarakat pada umumnya (*affordable*), (3) Manajemennya harus efisien (*efficient*).

Hawlett dan Ramesh (dalam Nawawi, 2009:16), menyebutkan bahwa proses kebijakan publik terdiri dari lima tahap yaitu: (1) Penyusunan agenda (*agenda setting*), yakni proses agar masalah mendapat perhatian dari pemerintah, (2) Formulasi kebijakan (*policy formulation*), proses pemerintah memilih untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan, (3) Pembuat kebijakan (*decision making*), proses pemerintahan memilih untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan, (4) Implementasi kebijakan (*policy implementation*), proses untuk melaksanakan kebijakan untuk mencapai suatu tujuan, (5) Evakuasi kebijakan (*policy evaluation*), proses memonitor dan menilai hasil atau kinerja kebijakan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelayanan kesehatan masyarakat adalah pencapaian pelayanan kesehatan dengan sumber daya yang diperlukan serta interaksi antara pemberi pelayanan dengan pasien atau masyarakat dalam rangka memberikan kepuasan melalui tujuan pelayanan kesehatan masyarakat.

Hubungan motivasi kerja terhadap pelayanan kesehatan masyarakat

Menurut Winardi (2007), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan". Motivasi bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang merupakan hasil dari sejumlah proses yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Moenir (2005:47), pelayanan adalah kebutuhan aktivitas orang lain melalui pemuasan kebutuhan secara langsung.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi dalam melayani seseorang yang harus mendapatkan pelayanan tersebut baik yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 44 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua sampel yang ada dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan suatu metode yang mengambil semua populasi sebagai sampel sehingga sampel akan representatif.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel motivasi kerja meliputi : (1) motivasi intrinsik, (2) motivasi ekstrinsik, dan variabel pelayanan kesehatan meliputi : (1) promotif, (2) preventif, (3) kuratif.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) validitas dan reliabilitas, (2) *korelasi pearson product moment*, (3) kecermatan prediksi, (4) koefisien penentu. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2; jawaban e diberi nilai 1).

Hasil Penelitian

Puskesmas merupakan sarana kesehatan yang di berikan pemerintah Kabupaten Kutai Timur melalui Dinas Kesehatan sebagai solusi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kecamatan Teluk

Pandan Kabupaten Kutai Timur, Puskesmas merupakan sebagai sarana pelayanan strata pertama dalam memberikan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat.

Letak Puskesmas Teluk Pandan, yaitu Desa Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur, dimana dari jarak Puskesmas Teluk Pandan ke ibu kota Kutai Timur yaitu kota Sanggata adalah sejauh 53 km. Luas wilayah kerja Puskesmas Teluk Pandan adalah 28.160 Ha yaitu yang meliputi 6 (enam) Desa, yaitu Desa Kandolo, Desa Teluk Pandan, Desa Martadinata, Desa Suka Rahmat, Desa Suka Damai, dan Desa Danau Redan.

Dari karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, yaitu responden laki-laki berjumlah 7 orang atau 15,91% dan responden perempuan berjumlah 37 orang atau 84,09%. Keadaan Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur berdasarkan data diatas terdapat perbedaan antara jumlah pegawai laki-laki dan perempuan.

Sedangkan menurut pangkat dan golongan pegawai di Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur. Dari data pangkat dan golongan yang tertinggi ke rendah yaitu golongan (III) sebanyak 1 orang atau 2,27%, golongan (II) sebanyak 25 orang atau 56,82%, dan TK2D sebanyak 18 orang atau 40,91%. Dari data yang diperoleh pegawai Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur terdapat perbedaan yang jauh antara jumlah pegawai PNS dan TK2D.

Dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai puskesmas menilai bahwa pemberian motivasi kerja sudah tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden 21 (47,73%) memperoleh motivasi kerja yang tergolong tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuesioner motivasi kerja yang dirata-ratakan. Hal ini berarti motivasi kerja yang ada pada Puskesmas Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur sudah tergolong tinggi.

Dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai puskesmas menilai bahwa pelayanan kesehatan di puskesmas sudah tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden 19 (43,18%) memperoleh pelayanan kesehatan masyarakat yang tergolong tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuesioner pelayanan kesehatan masyarakat yang dirata-ratakan. Hal ini berarti pelayanan kesehatan masyarakat yang ada pada Puskesmas Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur sudah tergolong tinggi.

Berdasarkan perhitungan statistik 20.0 diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas antara motivasi kerja dan pelayanan kesehatan. Untuk uji validitas yaitu nilai r hitung $>$ dari nilai r tabelnya r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik, dimana nilai $df=N-2$, disini saya menggunakan $N=44$ dan jika mengikuti rumus maka $df=N(44) -2= 42$ jadi kita melihat nilai $df 42= 0,304$ jika nilai itemnya lebih besar dari 0,304 maka item tersebut valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas yaitu untuk variabel motivasi kerja, dari hasil uji reliabilitas, yang dilihat adalah nilai cronbach's alpha nilai cronbach's alpha

yang kita peroleh sebesar 0,635, artinya kuesioner yang kita buat sudah reliabel, sedangkan untuk variabel pelayanan kesehatan sebesar 0,778, artinya kuesioner yang kita buat sudah reliabel karena lebih besar dari nilai 0,60.

Berdasarkan perhitungan SPSS Statistics 20.0 diperoleh hasil Hasil **korelasi product moment** antara motivasi kerja dan pelayanan kesehatan $r = 0,494$. Jadi terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan pelayanan kesehatan masyarakat di puskesmas teluk pandan kecamatan teluk pandan Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,494. Artinya $F_{\text{test}} > F_{\text{tabel}}$ ($13,87 > 4,06$) maka korelasinya signifikan, atau dapat dikatakan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan pelayanan kesehatan masyarakat di puskesmas teluk pandan kecamatan teluk pandan Kabupaten Kutai Timur.

Untuk mengetahui **kecermatan prediksi**, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari Y (S_y) dengan *standar error of estimate* (S_{est}). Dengan menggunakan bantuan computer diperoleh S_y yaitu 6,462 dan S_{est} yaitu 3,649. Dengan demikian maka $S_y > S_{\text{est}}$. Hal ini menunjukkan bahwa prediksi tersebut di atas adalah cermat.

Analisis **koefisien determinasi** ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap pelayanan kesehatan masyarakat di puskesmas teluk pandan kecamatan teluk pandan Kabupaten Kutai Timur. Dengan menggunakan bantuan komputer diperoleh hasil 0,244. Dengan demikian maka pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap pelayanan kesehatan masyarakat di puskesmas teluk pandan kecamatan teluk pandan Kabupaten Kutai Timur sebesar 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sisa pengaruh sebesar 75,6% adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain diluar variabel motivasi kerja terhadap pelayanan kesehatan.

Kesimpulan dan saran

Dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Setelah dilakukan uji validitas Motivasi Kerja (X) dan Pelayanan Kesehatan (Y) maka hasil yang didapat adalah valid atau berpengaruh, (2) Uji reliabilitas Motivasi Kerja dan Pelayanan Kesehatan yang telah di uji sudah berpengaruh positif karena lebih besar dari hasil cronbach's alpha.

Motivasi Kerja memiliki koefisien korelasi dengan Pelayanan Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Teluk pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur setelah di uji menggunakan SPSS. Kemudian setelah diuji dengan F_{test} maka korelasi tersebut berpengaruh. Hal ini berarti Motivasi Kerja memiliki hubungan yang positif dengan Pelayanan Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Teluk pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur.

Dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, maka dapat diketahui besar pengaruh Motivasi Kerja yang dalam hal ini Motivasi Kerja terhadap Pelayanan Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur adalah lebih sedikit pengaruh variabel

motivasi kerja terhadap pelayanan kesehatan sedangkan lebih banyak yang berpengaruh dengan variabel lain diluar variabel motivasi kerja.

Adapun beberapa saran yang dapat dikemukakan tersebut yaitu dengan memberikan perhatian terhadap motivasi yang telah dilaksanakan dengan cara kepekaan pimpinan terhadap pegawai seperti memberikan masukan dan pujian serta menata tempat kerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Dan diharapkan dengan usaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat memberikan dorongan yang positif terhadap pelayanan kesehatan sehingga dapat menghasilkan prestasi bagi Puskesmas tersebut.

Memberikan perhatian terhadap motivasi yang telah dilaksanakan dengan cara kepekaan pimpinan terhadap pegawai seperti memberikan masukan dan pujian serta menata tempat kerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel Motivasi Kerja yang cukup besar, maka sudah selayaknyalah jika penelitian yang berkaitan dengan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain di luar variabel Motivasi Kerja, seperti variabel insentif, prestasi kerja, semangat kerja, keterampilan pegawai dan yang lainnya. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Teluk Pandan Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan khususnya pada Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Honorer.

Daftar Pustaka

- A.A.Maulana. 2013. *Sistem Pelayanan Kesehatan*.
Danang, Suyoto. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta: CAPS.
Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: STIE Satya Dharma Singaraja.
Harsono. 2004. *Perencanaan Program Latihan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
Moenir. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Muninjaya, A.A. Gede. 2004. *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC.
Nawawi, Ismail. 2009. *Public Policy, Analisis, Strategi Advokasi Teori dan Praktek*. Surabaya: PMN.
Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Sinambela, Lijan. P. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3S. Jakarta

Winardi. J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Dokumen-Dokumen

Pembukaan UUD 1945 alinea 4

Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (1)

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009

Sumber Internet

<http://117house.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-motivasi-kerja.html>.

(diakses pada tanggal 23 januari 2017)

<https://pendaftaran-cpns.blogspot.co.id/2015/01/cara-dan-upaya-meningkatkan-motivasi.html>. (diakses pada tanggal 23 januari 2017)

<http://www.idberbagi.ga/2013/01/pengertian-manajemen-publik.html>.(diakses pada tanggal 01 februari 2017)