

## ANALISA PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS MATUR KABUPATEN AGAM

**Yimmi Syavardie\***

Dosen STIE Haji Agus Salim Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia  
e-mail: yimmi@representative.com

### **Abstrak**

Dalam melakukan usaha meningkatkan prestasi kerja tenaga kesehatan, Puskesmas Matur Kabupaten Agam menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi para tenaga kesehatan serta pelaksanaan komitmen dengan penuh tanggung jawab. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan prestasi kerja kepada seluruh tenaga kesehatan. Dari penelitian yang sudah dilakukan di Puskesmas Matur Agam, diperoleh hasil bahwa  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel, yakni  $96,974 > 3,47$  dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan ( $Y$ ) secara simultan. Dari analisis korelasi diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,893 (89,3%). Ini berarti bahwa variabel terikat Prestasi Kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen ( $X_2$ ) sebesar 89,3%, sedangkan sisanya 10,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Kata kunci:** komitmen; motivasi; prestasi kerja

### **Abstract**

*In doing business they improve the performance of health workers, health centers Matur Agam set several efforts aimed at motivating health workers as well as the implementation of commitments in a responsible manner. As these efforts by providing some facilities work very supportive in improving job performance to all health workers. From the research that has been done in Puskesmas Matur Agam, the result that  $F$  count larger than  $F$  table, ie  $96.974 > 3.47$  with a significance value of 0.000. Thus, the motivation variable ( $X_1$ ) and commitment ( $X_2$ ) has a significant positive effect on the performance of health workers ( $Y$ ) simultaneously. From the analysis of the correlation coefficient of determination ( $R^2$ ) 0.893 (89.3%). This means that the Job Performance dependent variable ( $Y$ ) can be explained by the motivation variable ( $X_1$ ) and Commitment ( $X_2$ ) amounted to 89.3%, while the remaining 10.7% is explained by other variables outside variables studied.*

**Keyword:;** commitment; job performance; motivation

## PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan sebagai bagian integral dari Pembangunan Nasional pada hakekatnya adalah penyelenggaraan upaya kesehatan untuk mencapai kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal dan besar artinya bagi pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia sebagai modal Pembangunan Nasional. Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat dalam menanamkan kebiasaan hidup sehat. Untuk mewujudkan hal tersebut diatas perlu diselenggarakan berbagai upaya kesehatan yang memadai sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.

Menurut Peraturan Pemerintah RI no. 32 tahun 1996, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan untuk jenis tertentu dan memiliki wewenang untuk melakukan upaya kesehatan pada sarana kesehatan, yaitu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan, meliputi Balai Pengobatan, Puskesmas, Rumah Sakit Umum, Rumah Sakit Khusus, praktek dokter, praktek dokter gigi, praktek dokter spesialis, praktek bidan, Toko Obat, Apotek, Pedagang Besar Farmasi, Pabrik Obat, Laboratorium, Sekolah dan Akademi Kesehatan, Balai Pelatihan Kesehatan dan sarana kesehatan lainnya. Tenaga kesehatan yang ditempatkan pada sarana kesehatan yang dinyatakan dengan ijasah dari lembaga pendidikan.

Berdasarkan Undang-Undang no.23 tahun 1992 tentang kesehatan yang menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh derajat kesehatan yang optimal. Sehubungan dengan hal diatas, pemerintah membentuk suatu unit pelayanan kesehatan terdepan di kecamatan yang dikenal dengan Puskesmas.

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis kesehatan dibawah Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kota yang secara umum harus memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas biasanya memiliki sub unit pelayanan seperti Puskesmas pembantu, puskesmas keliling, posyandu, pos kesehatan desa maupun pos bersalin desa maupun pos bersalin desa (Polindes).

Sebagai salah satu unit kesehatan di kecamatan, Puskesmas Matur adalah salah satu puskesmas di Kabupaten Agam yang juga menjalankan fungsinya sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di kabupaten Agam yakni di kecamatan Matur.

Dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat maka puskesmas Matur harus dikelola dengan manajemen yang tepat sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar.

Dalam menjalankan aktivitas operasional selama ini, Puskesmas dihadapkan dengan berbagai permasalahan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal lembaga. Untuk itu pihak manajemen lembaga dituntut untuk bisa memanager semua kegiatan dan fungsi-fungsi yang ada, memberdayakan semua kemampuan yang dimiliki seoptimal mungkin, memberikan motivasi untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta berkomitmen terhadap pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dalam melakukan usaha meningkatkan prestasi kerja tersebut, Puskesmas Matur Kabupaten Agam telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi para tenaga kesehatan serta pelaksanaan komitmen dengan penuh tanggung jawab. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan prestasi kerja kepada seluruh tenaga kesehatan.

Fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh lembaga, agar seluruh tenaga kesehatan benar-benar terjamin sekaligus dapat terciptanya motivasi yang baik serta memiliki komitmen bekerja dengan penuh tanggung jawab guna mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Tenaga kesehatan yang berkomitmen berarti melibatkan emosi dan mental daripada kegiatan fisik. Tenaga kesehatan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak pada prestasi kerja dalam Puskesmas Matur Kabupaten Agam.

Pada Puskesmas Matur Kabupaten Agam dalam hal pemberian layanan kesehatan masyarakat rata-rata sebanyak 16.600 pasien/tahun. Sehubungan dengan hal tersebut, maka salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang prima pada masyarakat disamping peningkatan sarana dan prasarana yang ada, adalah dengan meningkatkan kualitas sumberdaya yang ada di Puskesmas Matur itu sendiri karena sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan dalam mewujudkan visi dan misi Puskesmas.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia tersebut dapat dilakukan diantaranya melalui memberi pelatihan motivasi dan komitmen tenaga kesehatan tersebut terhadap organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja, khususnya di Puskesmas.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pemberian motivasi yang tepat dan pelaksanaan komitmen dengan penuh tanggung jawab akan meningkatkan prestasi kerja tenaga kesehatan Puskesmas Matur, karena prestasi kerja adalah hasil dari kerja tenaga kesehatan Puskesmas Matur yang dicapai

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, disiplin kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Motivasi dan komitmen akan membuat tenaga kesehatan bekerja dengan sebaik-baiknya, efisien dan efektif serta sesuai dengan standar yang telah ditentukan sehingga akan memberikan pengaruh yang positif terhadap masyarakat/pasien pada umumnya dan tenaga kesehatan yang lainnya pada Puskesmas Matur khususnya.

Semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Motivasi kerja yang tinggi harus diikuti oleh komitmen yang bertanggungjawab pula terhadap organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen dalam organisasi akan bekerja dengan sebaik-baiknya dimanapun dia ditempatkan dan itu merupakan modal dasar bagi suatu organisasi dalam mewujudkan cita-citanya.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara survai analitik dengan menggunakan desain *cross-sectional* yang merupakan rencana penelitian dengan menggunakan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan (sekali waktu) antara variabel bebas dengan variable terikat (Hidayat, 2002).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui indikasi sejauh mana pengukuran itu memberikan hasil yang relative tidak berbeda apabila dilakukan peng ukuran ulang terhadap subyek yang sama.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik Reliabilitas *Cronbach's Alpha* yaitu dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t}\right)$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = reabilitas instrument
- $k$  = banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2 b$  = jumlah varian butir
- $\sigma^2 t$  = varians total

Dengan taraf signifikansi besar dari 0,60 dan jika diperoleh  $r$  hasil hitung (koefisien reliabilitas atau *alpha*) lebih besar dari  $r$  tabel, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- $R^2$  = Koefisien determinasi
- $k$  = Banyaknya variabel bebas
- $n$  = jumlah data

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan komitmen) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Prestasi kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penyebaran kuisisioner maka di dapat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Deskriptif Responden Berdasarkan Profesi Tenaga Kesehatan**

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Dokter Umum	3	10,0
2	Dokter Gigi	1	3,30
3	D3 Farmasi	3	10,0
4	Bidan	5	16,7
5	Perawat	10	33,3
6	Lain-lain	8	26,7
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer 2016

Dari data diatas menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berprofesi sebagai perawat dengan jumlah 10 orang dengan persentase 33,3 %.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Signifi kan	Ket.
Prestasi Kerja (Y)	0,902	0,60	Reli abel
Motivasi (X1)	0,856	0,60	Reli abel
Komitmen (X2)	0,977	0,60	Reli abel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel

**Tabel 3. Uji F**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2016

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,529	2	172,264	96,974	,000 <sup>a</sup>
	Residual	37,304	21	1,776		
	Total	381,833	23			

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Dari hasil pada tabel 3, diperoleh hasil bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, yakni 96,974 > 3,47 dengan nilai signifikansi 0,000. Jadi, variabel motivasi (X1) dan komitmen (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan (Y) secara simultan.

**Tabel 4. Analisis Korelasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 <sup>a</sup>	,902	,893	1,33282

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,893 (89,3%). Ini berarti bahwa variabel terikat Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1) dan Komitmen (X2) sebesar 89,3%, sedangkan sisanya 10,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja

Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Matur Kabupaten Agam, dapat disimpulkan bahwa secara Simultan, variabel Motivasi Dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Matur Kabupaten Agam. Sehingga Prestasi Kerja yang sudah baik ini dapat dipertahankan.

Dari Analisis Korelasi, ternyata Motivasi dan Komitmen berkorelasi positif terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Matur Kabupaten Agam. Sehingga Motivasi dan Komitmen yang sudah terbina selama ini dapat ditingkatkan untuk memperoleh Prestasi Kerja dan pada akhirnya Puskesmas dapat meningkat pula akreditasinya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsini. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek* (Edisi Keempat): Rineka Cipta, Jakarta

Basri dan Rivai. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Prestasi Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Cahyono dan Suharto, Edi. 2005. *Budaya Organisasi: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*, Cetakan Kedua. Edisi Revisi: ALFABETA, Bandung.

Gibson dan James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Organisasi*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3: Penerbit Erlangga. Jakarta.

Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.

Martoyo, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Profuktifitas Kerja*. Penerbit: Ilham Jaya, Bandung.

- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: Buku 2*. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Tjiptono, Fandy, (2006) *Kepemimpinan*, Penerbit Bayu Media, Malang.
- Taylor, Frederick Winslow. 1916. *The Principles of Management*. California.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Zainun. 2002. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara: Jakarta.