



JPPKMI

JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jppkmi>



Kapabilitas, Motivasi, dan Pendayagunaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas

Sendhi Trisanti Puspitasari^{1✉}, Endang Sri Redjeki¹, Rahma Maulidyah¹

¹Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Malang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 16 April 2021

Disetujui 12 Juni 2021

Dipublikasikan 21 Juni 2021

Keywords:

Capability, Motivation, Utilization of Human Resources, Employee Performance

URL:

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jppkmi/article/view/47559/19594>

Abstrak

Berdasarkan cakupan penilaian kinerja Puskesmas di Kota Malang tahun 2019 Puskesmas Kendalsari memiliki penilaian yang masih cukup dengan nilai rata-rata 7,89 pada indikator manajemen Puskesmas. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Malang tahun 2017-2019 pada pegawai ASN di Puskesmas Kendalsari belum meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor kapabilitas, motivasi, dan pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Penelitian ini menggunakan desain studi cross-sectional dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Analisis data yang digunakan yakni uji regresi ordinal. Analisis yang didapatkan yaitu variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja pegawai adalah motivasi (nilai $G^2 = 13,046$) dikarenakan nilai G^2 lebih besar dari chi-square (x^2) tabel = 7,815. Sedangkan, kapabilitas ($G^2 = 0,823$) dan pendayagunaan SDM ($G^2 = 0,0$) lebih kecil dari chi-square (x^2) tabel yang menunjukkan tidak ada hubungan. Sehingga, variabel yang paling berhubungan dengan kinerja pegawai yakni motivasi dengan nilai (odd ratio = 13,45). Terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dan tidak ada hubungan antara kapabilitas dan pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Abstract

The coverage of the performance appraisal of Public Health Malang in 2019, Kendalsari Health Center has a sufficient assessment with an average value of 7.89 on the Public Health management indicator. In addition, the results of employee performance appraisals conducted by the Malang Health Office in 2017-2019 on ASN employees at Kendalsari Health Center have not increased every year. This study aims to determine the relationship between capability, motivation, and human resource utilization factors on employee performance. This study used a cross-sectional study design with quantitative methods. The population of this research is employees at Kendalsari Public Health, Malang. Determination of the sample using purposive sampling technique. The data analysis used was ordinal regression test. The results of the research analysis showed that the variable that has a relationship with employee performance is motivation (G^2 value = 13.046) because the G^2 value is greater than the chi-square (x^2) table = 7.815. Meanwhile, the capabilities ($G^2 = 0.823$) and the utilization of human resources ($G^2 = 0.0$) were smaller than the chi-square (x^2). Thus, the most important variable is motivation with value (odd ratio = 13.45). There is a relationship between motivation on employee performance, and there is no relationship between capability and utilization of human resource to employee performance at Kendalsari Public Health, Malang.

© 2021 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Jalan Semarang 5 Malang
E-mail: sendhi.trisanti.fik@um.ac.id

PENDAHULUAN

Riset Kesehatan Dasar tahun 2018 menunjukkan proporsi pengetahuan masyarakat terkait kemudahan akses ke Puskesmas, Puskesmas Pembantu, Puskesmas Keliling dan Bidan Desa berdasarkan tempat tinggal dari segi jenis kendaraan, waktu yang ditempuh, serta biaya transportasi ke fasilitas kesehatan di Indonesia yaitu 39.2 mudah, 31.8 sulit, 29.0 sangat sulit. Sedangkan, pengetahuan masyarakat terkait hal tersebut berdasarkan Provinsi, proporsi tertinggi diduduki oleh Bali dan terendah Papua. Sedangkan, Jawa Timur berada pada urutan ke-9 (Kementerian Kesehatan RI Badan Penelitian dan Pengembangan, 2018).

Sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat, pegawai harus memberikan pelayanan yang terbaik. Khususnya, bagi petugas pelayanan kesehatan harus berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak positif bagi kualitas hidup dan kesejahteraan pasien. Sehingga, diharapkan setiap pegawai mampu mengidentifikasi kualitas kerja untuk dimonitor, diperbaiki, serta ditingkatkan terus-menerus (Hasmoko, 2014). Selain itu, dukungan dari pimpinan juga menjadi kunci pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Puskesmas Kendalsari yakni salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) di Kota Malang yang berdiri sejak tahun 1984. Wilayah kerja Puskesmas ini meliputi tiga kelurahan yakni Kelurahan Lowokwaru, Kelurahan Tulusrejo dan Kelurahan Jatimulyo. Puskesmas ini memiliki beberapa unit pelayanan yang dapat menunjang pasien dan sudah berpedoman pada peraturan perundang-undangan (Puskesmas kendalsari, 2020).

Berdasarkan penilaian kinerja Puskesmas di Kota Malang tahun 2019 yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Malang, kinerja Puskesmas Kendalsari tergolong cukup baik. Penilaian kinerja Puskesmas Kendalsari dengan indikator manajemen Puskesmas dengan nilai rata-rata 7,89 tergolong dalam penilaian cukup. Penilaian kinerja dalam

indikator manajemen Puskesmas dikatakan baik apabila nilai rata-rata $\geq 8,5$. Sedangkan, penilaian kinerja Puskesmas Kendalsari dalam indikator upaya kesehatan dan program memiliki nilai rata-rata 75,67 yang tergolong dalam penilaian cukup. Penilaian kinerja dalam indikator upaya kesehatan dan program dapat dikatakan baik jika nilai rata-rata ≥ 91 . Sehingga, kinerja Puskesmas Kendalsari masih dikatakan cukup pada tahun 2019 (Dinas Kesehatan Kota Malang, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti memperoleh data kepuasan masyarakat tahun 2019 di Puskesmas Kendalsari Kota Malang yang diukur menggunakan kuesioner dan menyebutkan bahwa dari beberapa indikator dalam kuesioner tersebut, ada satu indikator yang nilainya paling rendah sebesar 3,19 tentang waktu penyelesaian pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Indikator waktu penyelesaian pelayanan meliputi ketepatan waktu berlangsungnya pelayanan, kejelasan informasi mengenai waktu penyelesaian pelayanan dan kesesuaian waktu penyelesaian layanan sesuai dengan yang dijanjikan. Rendahnya indikator tersebut, berarti rendahnya koordinasi antara satu pegawai, dengan pegawai yang lainnya dan pelayanan yang diberikan masih belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Puskesmas kendalsari, 2020).

Berdasarkan beberapa permasalahan yang terjadi di Puskesmas Kendalsari, apabila dikaitkan dengan kinerja individu kondisi seperti ini dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut teori kinerja Robbins (2006) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi interaksi antara kapabilitas, motivasi, dan pendayagunaan SDM (Kadir, Abdul & Machasin, 2014). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan Faktor Kapabilitas, Motivasi, dan Pendayagunaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian analitik

observasional dengan desain studi *cross-sectional* menggunakan metode kuantitatif. Variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai, dan variabel bebasnya yaitu kapabilitas, motivasi, dan pendayagunaan SDM. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan survei atau pengamatan langsung kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Kendalsari Kota Malang pada bulan Oktober-November 2020.

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang sebanyak 50 pegawai, yang terdiri dari 42 pegawai ASN dan 8 pegawai non-ASN. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang menunjukkan kriteria tertentu (Kadir, Abdul & Machasin, 2014).

Peneliti menentukan sampel berdasarkan kriteria inklusi yakni kriteria umum subjek penelitian yang harus dipenuhi oleh setiap individu populasi yang akan diambil sebagai sampel, dan kriteria eksklusi yakni ciri-ciri anggota populasi yang tidak dapat dijadikan sampel penelitian (Hidayat & Hayati, 2019). Kriteria inklusinya yaitu pegawai ASN di Puskesmas Kendalsari Kota Malang, sedangkan kriteria eksklusinya yaitu pegawai non-ASN di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Sehingga, sampel yang akan diteliti adalah pegawai ASN di Puskesmas Kendalsari Kota Malang yang berjumlah 42 orang dan 8 orang pegawai non-ASN tidak diteliti karena tidak termasuk dalam kriteria inklusi.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan terkait yang diberikan kepada responden, kuesioner yakni salah satu metode pengumpulan data yang sangat efisien (Widi, 2015). Agar instrumen penelitian valid, maka harus diuji validitas dan uji reliabilitas. Pertanyaan disebut valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 atau 95% (*sig 2-tailed*) dengan nilai $r_{tabel} (df = N - 2)$ yaitu 0,3610. Pertanyaan dikatakan reliabel apabila nilai *Alfa cronbach* $\geq 0,6$ dan pertanyaan dikatakan tidak

reliabel apabila nilai *Alfa cronbach* $< 0,6$ dengan taraf signifikansi 0,05 atau 95% (*sig 2-tailed*) (Wahyudi, 2017). Kuesioner penelitian ini sudah melewati tahap uji etik dengan nomor reg.No.:035/KEPK-POLKESMA/2021.

Penelitian ini berasal dari data primer yakni, penyebaran kuesioner dan data sekunder yakni, penilaian kinerja pegawai tahun 2017-2019, penilaian kinerja Puskesmas Kendalsari tahun 2019 dan kepuasan pasien terhadap Puskesmas Kendalsari tahun 2019. Teknik pengolahan data yakni pengeditan data untuk melengkapi ataupun menghilangkan kesalahan pada data mentah, pengodean data dan transformasi data, serta tabulasi data dengan cara membuat tabel sesuai dengan kebutuhan analisis (Hilman, 2017). Sedangkan, teknik penyajian data menggunakan tabel dalam bentuk angka.

Analisis data pada penelitian ini melalui tiga tahapan dengan bantuan program IBM statistik SPSS 22 yaitu, analisis univariat yang digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi antara variabel bebas dan variabel terikat (Hermawati, N. Ayu Gustia, 2018), analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan uji regresi logistik ordinal sederhana (Yusuf, 2014), dan analisis multivariat yang digunakan sebagai analisis secara silmutan variabel bebas yang paling berpengaruh dengan variabel terikat (Wustqa et al., 2018).

Alur penelitian ini yaitu dengan membuat rumusan masalah kemudian peneliti mencari literatur yang berkaitan dengan masalah terkait sebagai dasar penguat permasalahan. Kemudian peneliti menentukan kerangka teori atau kerangka konsep, menentukan desain studi, menentukan populasi dan sampel, lalu menyusun instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Proposal penelitian sudah tersusun dan mengurus perizinan penelitian untuk mengambil data. Selanjutnya, data yang sudah diperoleh diolah dan dianalisis kemudian mengintepretasi data serta membuat kesimpulan hasil penelitian dan saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Puskesmas Kendalsari sebanyak 42 orang. Usia responden setelah dikelompokkan yaitu usia 21-30 tahun sejumlah 14 orang, usia 31-40 tahun sejumlah 14 orang, dan usia 51-60 tahun sejumlah 6 orang. Jumlah pegawai ASN Puskesmas Kendalsari yakni perempuan sejumlah 34 orang dan laki-laki sebanyak 8 orang. Pendidikan terakhir pada pegawai ASN Puskesmas Kendalsari yakni 4 orang lulusan SMA, 22 orang lulusan Diploma, dan 16 orang lulusan Sarjana. Selanjutnya, untuk jabatan pegawai ASN Puskesmas Kendalsari yaitu dokter gigi 3 orang, KA Subag TU 1 orang, perawat 7 orang, dokter umum 3 orang, 1 orang asisten apoteker, 1 orang sanitarian, 3 orang nutrisisionis, penata labkes 1 orang, 11 orang bidan, 2 orang perawat gigi, pengadministrasian umum 4 orang, pengemudi 1 orang, rekam medic 1 orang, dan petugas keamanan 3 orang. Lalu, rentang lama bekerja pegawai ASN Puskesmas Kendalsari yakni sebanyak 18 orang bekerja pada rentang 1-5 tahun dan sebanyak 3 orang masih bekerja kurang dari 1 tahun.

Berdasarkan tabel 1, hasil uji analisis regresi logistik ordinal sederhana didapatkan nilai G^2 sebesar 0,823 lebih kecil dari *chi-square* tabel sebesar 7,815 dimana, keputusan uji yang diperoleh adalah hipotesis nol (H_0) gagal ditolak, berarti tidak ada hubungan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Selanjutnya persamaan model regresi logistik ordinal sederhana yang terbentuk sesuai dengan rumus berikut.

$$Y = a + b_1x_1$$

$$Y = 0,657 - 18,705(x_1)$$

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal Kapabilitas Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang

Variabel	Koefisien Estimate	Uji G^2	Koefisien Korelasi (r)
Kinerja	-0,657		
Kapabilitas	18,705	0,823	-0,110

Tanda (-) pada nilai b_1 menunjukkan hubungan negatif, yang berarti semakin besar kapabilitas maka kinerja pegawai akan turun dan sebaliknya. Koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,110 lebih kecil dari nilai r tabel sebesar 0,3044 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 yang berarti kekuatan hubungan sangat lemah antara kapabilitas dengan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu yang diperoleh sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan target yang telah ditentukan (Widi, 2015). Kinerja pegawai juga dapat diidentifikasi sebagai fungsi interaksi antara kapabilitas, motivasi, dan pendayagunaan SDM (Kadir, Abdul & Machasin, 2014). Kapabilitas merupakan keterampilan maupun kecakapan yang dimiliki oleh setiap seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan memanfaatkan kesempatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Usman, 2016). Semakin tinggi kapabilitas pegawai maka semakin tinggi kinerja yang didapatkan, dan sebaliknya.

Setelah dilakukan analisis, hasil analisis hubungan dihasilkan bahwa kapabilitas tidak terdapat hubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Usman (2016) yang menunjukkan adanya hubungan antara kapabilitas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lappade (Usman, 2016). Selain itu, Marsita dkk., (2015) juga menjelaskan adanya hubungan antara kapabilitas dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong (Marsita., Sudirman., 2015). Setiap pegawai mempunyai peran untuk mencapai kinerja yang maksimal, hal ini dapat dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini didasarkan pada *job description* dan *job spesification* yang berpedoman pada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*" (Fadilah, 2014).

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis uji

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang

Variabel	Koefisien Estimate	Uji G ²	Koefisien Korelasi (r)
Kinerja	-1,992		
Motivasi	-2,599	13,046	0,549

regresi logistik ordinal sederhana didapatkan nilai G² sebesar 13,046 lebih besar dari *chi-square* tabel sebesar 7,815 dimana, keputusan uji yang diperoleh adalah hipotesis nol (H₀) ditolak yang berarti ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Selanjutnya persamaan model regresi logistik ordinal sederhana yang terbentuk sesuai dengan rumus, sebagai berikut.

$$Y = a + b_2x_2$$

$$Y = 1,992 + 2,599(x_2)$$

Tanda (+) pada b₂ menunjukkan hubungan positif yang berarti, semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya. Koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,549 lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,3044 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 yang berarti kekuatan hubungan sedang antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi yaitu perasaan yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan dan berpengaruh pada lingkungan kerjanya (Mandagi, dkk., 2015). Apabila pegawai memiliki motivasi yang baik, maka kerjanya akan meningkat. Sikap positif seseorang dalam bekerja dapat menjadikan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika seseorang memiliki sifat negatif maka motivasi kerjanya akan rendah (Natasya., 2014).

Hasil analisis hubungan pada penelitian ini menyatakan bahwa, adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan Natasya., dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ranotna Weru, Kecamatan Wanea, Kota Manado (Natasya., 2014). Dalam penelitiannya, juga dijelaskan

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal Pendayagunaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang

Variabel	Koefisien Estimate	Uji G ²	Koefisien Korelasi (r)
Kinerja	-0,639		
Pendayagunaan SDM	1,387	0,0	0,0

bahwa tingginya motivasi akan sebanding dengan kenaikan kinerja individu. Berdasarkan tabel 3, hasil analisis uji regresi logistik ordinal sederhana didapatkan nilai G² sebesar 0,0 lebih kecil dari *chi-square* tabel sebesar 7,815 dimana, keputusan uji yang diperoleh adalah hipotesis nol (H₀) gagal ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Selanjutnya persamaan model regresi logistik ordinal sederhana yang terbentuk sesuai dengan rumus, sebagai berikut.

$$Y = a + b_3x_3$$

$$Y = 0,639 - 1,387(x_3)$$

Tanda (-) pada nilai b₃ menunjukkan hubungan negatif yang berarti, semakin besar pendayagunaan SDM maka kinerja pegawai akan turun dan sebaliknya. Koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,0 lebih kecil dari nilai r tabel sebesar 0,3044 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 yang berarti kekuatan hubungan sangat lemah antara pendayagunaan SDM dengan kinerja pegawai.

Pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah potensi tenaga kerja yang terlibat dalam pekerjaan untuk mendapatkan hasil kerja maksima (Bertan, Dundu, & Mandagi, 2016). Apabila sumber daya manusia dikembangkan akan berpengaruh pada perilaku individu maupun kelompok yang bertujuan untuk mencapai organisasi yang diinginkan. Setiap individu berhak memiliki kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan memperluas pengalaman kerja sesuai dengan *job-description* (Marsita., Sudirman., 2015).

Berdasarkan hasil analisis hubungan, dihasilkan uji yang menyatakan bahwa tidak

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal Variabel yang Paling Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang

Variabel	Estimate	R-Square	Uji G ²	Sig	r	Odd ratio
Kinerja	-1,992					
Motivasi	-2,599			0,001	0,549	13,45
Constant		0,371	13,046			

ada hubungan antara pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Nuraini (2018) yang menunjukkan adanya hubungan antara pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai dalam penelitiannya, serta menyatakan bahwa faktor pendayagunaan SDM merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai (Wijayanti & Nuraini, 2018). Selain itu, Djestawana (2014) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai (Djestawana, 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya faktor pendayagunaan SDM di Puskesmas Kendalsari yakni *job description* seorang pegawai yang tidak sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki. Sebaliknya, apabila faktor pendayagunaan tinggi berarti *job description* seorang pegawai sudah dianggap sesuai dengan kapabilitas dan keahlian yang dimiliki. Penempatan pegawai harus sesuai dengan *job description* dengan prinsip “*The right man on the right place an the right man behind the job*” (Fadilah, 2014). Menempatkan posisi pegawai pada posisi yang sesuai, dalam pekerjaan akan mempengaruhi kualitas kerjanya.

Berdasarkan tabel 4, Setelah memasukkan ketiga variabel faktor kinerja didapatkan satu variabel paling berpengaruh dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang yaitu motivasi (X₂). Berdasarkan hasil analisis uji regresi logistik ordinal berganda diketahui nilai G² sebesar 13,046 lebih besar dari *chi-square* tabel sebesar 7,815 dimana, keputusan uji yang diperoleh adalah hipotesis nol (H₀) ditolak sehingga ada hubungan antara faktor kinerja motivasi (X₂)

terhadap kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Hasil dari uji regresi logistik ordinal sederhana didapatkan hasil nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,001 pada variabel motivasi (X₂). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Selanjutnya persamaan model regresi logistik ordinal sederhana dapat ditentukan, persamaan model regresi logistik ordinal sederhana yang terbentuk sesuai dengan rumus, sebagai berikut.

$$Y = a + b_2x_2$$

$$Y = 1,992 + 2,599(x_2)$$

Tanda (+) pada b₂ menunjukkan hubungan positif yang berarti, semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya. Koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,549 lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,3044 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 yang berarti kekuatan hubungan sedang antara motivasi dengan kinerja pegawai. Kemudian didapatkan juga nilai *R-square* (R²) sebesar 0,371 menunjukkan bahwa variabel kemampuan variabel bebas yaitu motivasi (X₂) dalam menjelaskan variabel terikat berupa kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang sebesar 0,371 atau 37,1% dan terdapat 100% - 37,1% = 62,9% faktor lain di luar model yang menjelaskan variabel terikat. Nilai *odd ratio* variabel motivasi sebesar 13,45. Artinya, terdapat peningkatan kecenderungan sebesar 13,45 kali motivasi terhadap kinerja pegawai. Semakin baik motivasi maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 13,45 kali.

Variabel yang paling berhubungan pada penelitian ini yaitu motivasi. Semakin meningkatnya motivasi pegawai, juga dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 13,45

kali dibanding tanpa adanya peningkatan motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandagi dkk., (2015) yang menyatakan bahwa motivasi yang baik kemungkinan 6,98 kali membuat kinerja baik dibandingkan tanpa adanya motivasi (Mandagi et al., 2015). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Primelia dan Mudayana (2014) menyebutkan bahwa motivasi yang baik kemungkinan 2,852 kali membuat kinerja baik dibanding tanpa adanya motivasi (Primelia & Mudayana, 2014). Sehingga, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal diperlukan motivasi dari diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bentuk yang memotivasi pegawai di Puskesmas Kendalsari yakni pegawai mendapatkan tambahan tunjangan penghasilan, pejabat mendapat pinjaman kendaraan bermotor selama dinas, dan selama pandemi Covid-19 pegawai di Puskesmas Kendalsari mendapat makan siang setiap hari Senin – Kamis (Puskesmas kendalsari, 2020).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara faktor kapabilitas dan pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Serta, terdapat hubungan antara faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi motivasi kerja pada pegawai maka semakin tinggi kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bertan, C. V., Dundu, A. K. T., & Mandagi, R. J. M. (2016). Pengaruh Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Tenaga kerja) Terhadap Hasil Pekerjaan (Studi Kasus Perumahan Taman Mapanget Raya (Tamara). *Sipil Statik*, 4(1), 13–20. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jss/article/view/10727/10309>
- Dinas Kesehatan Kota Malang. (2020). Puskesmas Kendalsari. Retrieved September 17, 2020, from <https://dinkes.malangkota.go.id/unit-pelaksana-teknis/puskesmas-kendalsari/>
- Djestawana, I. G. G. (2014). Pengaruh Pengembangan Organisasi , Kepemimpinan , Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 6, 261–266.
- Fadilah, A. (2014). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(5), 847–852.
- Hasmoko, E. V. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (Spmkk) Di Ruang Rawat Inap. *Universitas Diponegoro Semarang*, 1–130.
- Hermawati, N. Ayu Gustia, Y. D. (2018). Jurnal Kesehatan Sainatika Meditory Jurnal Kesehatan Sainatika Meditory. *Jurnal Kesehatan Sainatika Meditory*, 1(August), 79–88. Retrieved from <http://jurnal.syedzasaintika.ac.id/index.php/meditory/article/view/244>
- Hidayat, R., & Hayati, H. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Sop Perawat Pelaksana Terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Di Rawat Inap Rsud Bangkinang. *Jurnal Ners*, 53(9), 1689–1699.
- Hilman, I. (2017). *PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA PENELITIAN*. Retrieved from https://www.academia.edu/30892425/PENGOLAHAN_DAN_ANALISIS_DATA PENELITIAN
- Kadir, Abdul, M., & Machasin, D. (2014). *JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 2 Juni 2014*. 22, 1–17.
- Kementerian Kesehatan RI Badan Penelitian dan Pengembangan. (2018). Hasil Utama Riset Kesehatan Dasar. *Kemntrian Kesehatan Republik Indonesia*, 1–100. <https://doi.org/10.1016/j.pu.2018.12.001> Desember 2013
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *Jurnal E-Biomedik*, 3(3). <https://doi.org/10.35790/ebm.3.3.2015.10479>
- Marsita., Sudirman., H. (2015). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan*

- di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. 53(9), 477–486. Retrieved from <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf><https://hdl.handle.net/20.500.12380/245180><http://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003><https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Natasya., dkk. (2014). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Ranotana Weru Kecamatan Wanea Kota Manado*. 1–8.
- Primelia, A., & Mudayana, A. A. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. *Universitas Ahmad Dahlan*, 1–8.
- Puskesmas kendalsari. (2020). PROFIL PUSKESMAS KENDALSARI – Puskesmas Kendalsari. Retrieved September 17, 2020, from <https://puskkendalsari.malangkota.go.id/profil-puskesmas-kendalsari/>
- Usman. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare Performance Analysis of Health Community in Health Centers Lapadde Parepare City. *Jurnal Mkmi*, 12(1), 21–28. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/212774-analisis-kinerja-tenaga-kesehatan-pada-p.pdf>
- Wahyudi, R. (2017). Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Pendekatan Konsistensi Internal Kuesioner Pembukaan Program Studi Statistika Fmipa Universitas Bengkulu. *FMIPA Universitas Bengkulu Jl. W.R. Supratman Bengkulu 38123*, 1(1), 1–22. Retrieved from <http://sigitnugroho.id/e-Skripsi/0805> Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Pendekatan Konsistensi Internal Kuesioner Pembukaan Program Studi Statistika Fmipa Universitas Bengkulu .pdf
- Widi, R. (2015). Uji Validitas Dan Reliabilitas Dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. *Stomatognatic*, 8(1), 27–34.
- Wijayanti, R. A., & Nuraini, N. (2018). KINERJA PETUGAS PROGRAM KESEHATAN IBU DI PUSKESMAS (ANALYSIS OF MOTIVATION , OPPORTUNITY , ABILITY AND PERFORMANCE MATERNAL HEALTH PROGRAMS IN PUSKESMAS). *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 6, 7–13.
- Wustqa, D. U., Listyani, E., Subekti, R., Kusumawati, R., Susanti, M., Matematika, J. P., & Uny, F. (2018). Analisis Data Multivariat Dengan Program R Multivariate Data Analysis Using R Program. *Pengabdian Masyarakat MIPA Dan Pendidikan MIPA*, 2(2), 83–86.
- YUSUF, M. A. N. (2014). Analisis Data Multivariat Konsep Dan Aplikasi Regresi Linear Ganda. *Modul Terapan*.