

**MOTIVASI, SIKAP, MASA KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI DI
BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES)
PROVINSI BENGKULU**

*Motivation, Attitude, Years of Service, and Performance of Employees
In Health Training Center of Bengkulu Province*

Rina Aprianti¹, S. Effendi¹, Juliarti¹

¹Prodi Kesehatan Masyarakat, STIKES Tri Mandiri Sakti, Bengkulu
Email: rina.aprianti89@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah Survey Analitik, dengan desain penelitian Cross Sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu yang berjumlah 34 orang yang diambil menggunakan teknik Total Sampling. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat. Analisis bivariate menggunakan uji statistik Chi-Square. Hasil penelitian ini adalah : dari 34 pegawai, terdapat 30 pegawai (88,2%) memiliki motivasi baik, 32 pegawai (94,1%) memiliki sikap favorable, 24 pegawai (70,6%) memiliki masa kerja ≥ 5 tahun, dan 31 pegawai (91,2%) memiliki kinerja baik. Ada hubungan secara signifikan antara motivasi dan sikap dengan kinerja pegawai. Tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: kinerja, masa kerja, motivasi, pegawai, sikap

ABSTRACT

Performance is the result of the work achieved by an employee in carrying out tasks that are charged to him in accordance with the responsibilities given to him, which are based on skills, experience and excellence and time with the resulting output reflected well. The purpose of this study was to study the factors related to employee performance at the Bengkulu Province Health Training Center (Bapelkes). This type of research was Analytical Survey, with Cross Sectional research design. The population in this study were all employees at the Bengkulu Province Health Training Center (Bapelkes) totaling 34 people who were taken using the Total Sampling technique. Data collection in the study used primary and secondary data. Data analysis techniques were carried out by

univariate and bivariate analysis. Bivariate analysis using Chi-Square statistical test. The results of this study were: of 34 employees, there were 30 employees (88.2%) had good motivation, 32 employees (94.1%) had favorable attitudes, 24 employees (70.6%) had a service life of ≥ 5 years, and 31 employees (91.2%) had good performance. There was a significant relationship between motivation and attitude with employee performance. There was no significant relationship between working period and employee performance.

Keywords: *attitude, employee, motivation, performance, years of service*

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik, untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi (Ilyas, 2013).

Menurut Sofian, (2017) kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih tergolong dalam kinerja yang rendah, khususnya pegawai yang berada di pelayanan publik seharusnya memberikan pelayanan terbaik. Hal ini belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil diimplementasikan secara sungguh-sungguh. Menurut Kusuma (2013) beberapa hal yang menyebabkan kinerja dan produktivitas pegawai di Indonesia rendah yaitu sistem rekrutment pegawai yang masih berkolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) bukan berdasarkan kompetensi, kenaikan pangkat dan sistem penggajian pegawai dilakukan secara berkala bukan berdasarkan prestasi kerja, sistem pengawasan internal pegawai tidak berjalan.

Faktor yang berhubungan dengan kinerja seorang pegawai dalam

perusahaan tentunya dari faktor sikap, motivasi, masa kerja, disiplin kerja, etos kerja dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, karena pegawai memiliki suatu peranan penting dalam menjalankan aktivitas dan tujuan organisasi yang akan dicapai (Triwibowo & Pusphandani, 2013).

Penelitian yang dilakukan Anugrah (2013) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua. Penelitian yang dilakukan oleh Simorangkir (2015) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan kinerja perawat dalam penerapan keselamatan pasien (*patient safety*) di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung. Menurut Robbins (2013) menjelaskan bahwa masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai.

Bapelkes Provinsi Bengkulu awalnya merupakan Kursus Latihan Kesehatan Masyarakat (KLKM) yang terbentuk berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 240/Menkes/SK/IV/1991 Tanggal 23 April 1991 dan diubah berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI No 991/Menkes/SK/X/1993 Tanggal 23 oktober 1993 berubah Menjadi Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Bengkulu. Sejak Otonomi Daerah,

berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu No 12 Tahun 2001 tentang Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu (Bab III Pasal 9 Ayat 1) berganti menjadi Bapelkes Provinsi Bengkulu dan sebagai Unit Pelaksana Teknis di Bidang Pelatihan Kesehatan dalam Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu Serta Bertanggung jawab langsung Kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu (Bapelkes Provinsi Bengkulu, 2017).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Bapelkes Provinsi Bengkulu masih ada beberapa pegawai yang kurang termotivasi pergi ke kantor karena sudah tidak mendapatkan gaji (SK pegawai sudah digadaikan), yang datang ke kantor sesuai waktu yang ditentukan akan tetapi setelah melakukan absensi responden tidak berada di dalam ruangan dan kemudian pulang ke rumah dan kembali lagi ke kantor Bapelkes sampai absensi ke dua, bekerja di Bapelkes <5 tahun.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Balai Pelatihan

Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis *Survey Analitik* dengan desain *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengumpulan data menggunakan data Primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji statistik *Chi-Square*.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

Analisis univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi faktor motivasi, faktor sikap, faktor masa kerja dan faktor kinerja pegawai di Bapelkes Provinsi Bengkulu.

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Motivasi Pegawai di Bapelkes Provinsi Bengkulu

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	4	11,8
2	Baik	30	88,2
Jumlah		34	100,0

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 34 pegawai, terdapat 4 pegawai (11,8%) memiliki

motivasi kurang baik dan 30 pegawai (88,2%) memiliki motivasi baik.

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Sikap Pegawai di Bapelkes Provinsi Bengkulu			
No	Sikap	Frekuensi	Persentase (%)
1	<i>Unfavorable</i>	2	5,9
2	<i>Favorable</i>	32	94,1
Jumlah		34	100,0

Berdasarkan Tabel 2 dapat sikap *unfavorable* dan 32 pegawai diketahui bahwa dari 34 pegawai (94,1%) memiliki sikap *favorable*. terdapat 2 pegawai (5,9%) memiliki

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi Masa Kerja Pegawai di Bapelkes Provinsi Bengkulu			
No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<5 Tahun	10	29,4
2	≥5 Tahun	24	70,6
Total		34	100,0

Berdasarkan Tabel 3 dapat masa kerja <5 tahun dan 24 pegawai diketahui bahwa dari 34 pegawai (70,6%) memiliki masa kerja ≥ 5 tahun. terdapat 10 pegawai (29,4%) memiliki

Tabel 4.

Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai di Bapelkes Provinsi Bengkulu			
No	Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang baik	3	8,8
2	Baik	31	91,2
Jumlah		34	100,0

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 34 pegawai terdapat 3 pegawai (8,8%) memiliki kinerja kurang baik dan 31 pegawai (91,2%) memiliki kinerja baik.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* pegawai di Bapelkes Provinsi Bengkulu.

Tabel 5.

Hubungan Faktor Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Bapelkes Provinsi Bengkulu

Motivasi	Kinerja Pegawai				Total		p	C
	Kurang Baik		Baik					
	F	%	F	%	F	%		
Kurang Baik	3	75,0	1	25,0	4	100	0,001	0,649
Baik	0	0	30	100,0	30	100		
Total	3	8,8	31	91,2	34	100		

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 4 pegawai dengan motivasi kurang baik terdapat 3 pegawai yang memiliki kinerja kurang baik dan 1 pegawai yang memiliki kinerja baik. Dari 30 pegawai dengan motivasi pegawai kurang baik seluruhnya memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi Square (Fisher's Exact Test)*

diperoleh nilai $p=0,001<\alpha=0,05$ maka ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dengan kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu. Hasil uji *contingency coefficient* didapat nilai 0,649. Karena nilai C tidak terlalu jauh dengan nilai $C_{\max}=0,707$ maka kategori hubungan sangat erat.

Tabel 6.
Hubungan Faktor Sikap dengan Kinerja Pegawai di Bapelkes Provinsi Bengkulu

Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan di Puskesmas Provinsi Bengkulu								
Sikap	Kinerja Pegawai				Total		p	C
	Kurang Baik		Baik					
	F	%	F	%	F	%		
<i>Unfavorable</i>	2	100,0	0	0,0	2	100	0,005	0,626
<i>Favorable</i>	1	3,1	31	96,9	32	100		
Total	3	8,8	31	91,2	34	100		

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa dari 2 pegawai dengan sikap *unfavorable* seluruhnya memiliki kinerja pegawai kurang baik. Dari 32 pegawai dengan sikap *favorable* terdapat 1 pegawai memiliki kinerja kurang baik dan 31 responden memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi Square (Fisher's Exact Test)* diperoleh

nilai $p=0,005<\alpha=0,05$ maka ada hubungan yang signifikan antara faktor sikap dengan kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu. Hasil uji *contingency coefficient* didapat nilai $C=0,649$. Karena nilai C tidak terlalu jauh dengan nilai $C_{\max}=0,707$ maka kategori hubungan sangat erat.

Tabel 7.
Hubungan Faktor Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai di Bapelkes Provinsi Bengkulu

Masa Kerja	Kinerja Pegawai				Total		P
	Kurang Baik		Baik				
	F	%	F	%	F	%	
<5 Tahun	2	20,0	8	80,0	10	100	0,201
≥5 Tahun	1	4,2	23	95,8	24	100	
Total	3	8,0	31	91,2	34	100	

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 10 pegawai dengan masa kerja pegawai < 5 tahun terdapat 2 pegawai memiliki kinerja kurang baik dan 8 pegawai memiliki kinerja baik. Dari 24 responden dengan

masa kerja pegawai ≥ 5 tahun terdapat 1 pegawai memiliki kinerja kurang baik dan 23 pegawai memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi Square (Fisher's Exact Test)* diperoleh nilai $P=0,201>\alpha=0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang

signifikan antara faktor masa kerja dengan kinerja Pegawai Di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 4 pegawai dengan motivasi kurang baik terdapat 3 pegawai (75%) yang memiliki kinerja pegawai kurang baik dan 1 pegawai (25%) yang memiliki kinerja pegawai baik, hal ini karena pegawai tersebut memiliki pengalaman yang baik dalam pekerjaan yang diberikan, mentaati peraturan, bekerja dengan tekun dan teliti, pengetahuan dan informasi yang luas terhadap pekerjaan yang diberikan. Sependapat dengan Maryam (2012) bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman dan pendidikan yang tinggi, karena semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi dan semakin baik kinerja seseorang.

Dari hasil uji *Chi Square* (χ^2) didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dengan kinerja pegawai Di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu, dengan kategori hubungan sangat erat. Artinya motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu. Menurut Anugrah (2013) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua.

Hasil penelitian ini didukung teori Triwibowo & Pusphandani (2013) faktor yang berhubungan dengan kinerja seorang pegawai dalam perusahaan tentunya dari faktor sikap, masa kerja, disiplin kerja, etos kerja dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab yang dibebankan kepadanya, karena pegawai memiliki suatu peranan penting dalam menjalankan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 32 pegawai dengan sikap *favorable* terdapat 31 responden memiliki kinerja baik dan 1 pegawai memiliki kinerja kurang baik, hal ini karena kurangnya informasi dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaan, kondisi kerja, lingkungan kerja, hasil pendapatan dan beban kerja yang kurang baik di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu.

Dari hasil uji statistik didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor sikap pegawai dengan kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu, dengan kategori hubungan sangat erat. Hal ini berarti faktor motivasi sangat berhubungan dengan kinerja pegawai. Menurut Simorangkir (2015) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan kinerja perawat dengan kinerja perawat dalam penerapan keselamatan pasien (*patient safety*) di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung

Didukung teori Notoatmodjo (2013) bahwa pada umumnya kendala kinerja meliputi tiga faktor yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor sistem/situasi. Selain itu faktor insentif, fasilitas, masa kerja pegawai, pendidikan karena tidak dapat dipungkiri bahwa makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah pula mereka menerima informasi, dan pada akhirnya makin banyak pula pengetahuan yang dimilikinya. Sebaliknya jika seseorang tingkat pendidikannya rendah akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap penerimaan informasi dan nilai-nilai yang diperkenalkan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 10 pegawai dengan masa kerja <5 tahun terdapat 2 pegawai memiliki kinerja kurang baik dan 8 pegawai memiliki kinerja baik, hal ini karena pengalaman dan pengetahuan yang baik, kemauan dan keinginan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari 24 responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun terdapat 23 pegawai memiliki kinerja baik dan 1 pegawai memiliki kinerja kurang baik, hal ini karena beban kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai dan kejenuhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama, mengeluh tentang kondisi kerja, lingkungan kerja, hasil pendapatan dan beban kerja dan tidak mampu bekerja sendiri tanpa pengarahan dari atasan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Maryam, (2012) masa kerja disebutkan sebagai penyebab meningkatkan produktivitas karena dengan masa kerja yang lama sudah tentu seorang karyawan akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Namun masa kerja juga dapat sebagai penyebab menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan jika yang terjadi dalam masa kerja adalah kebosanan.

Dari hasil uji statistik diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor masa kerja dengan kinerja Pegawai Di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kusgiyanto (2017) yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja pegawai dengan tingkat kinerja Pegawai di Kelurahan Kraggan Kecamatan Semarang Tengah.

E. Kesimpulan

1. Dari 34 pegawai, terdapat 30 pegawai (88,2%) memiliki motivasi baik di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu.
2. Dari 34 pegawai, terdapat 32 pegawai (94,1%) memiliki sikap *favorable* di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu.
3. Dari 34 pegawai, terdapat 24 pegawai (70,6%) memiliki masa kerja ≥ 5 tahun di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu.
4. Dari 34 pegawai, terdapat 31 pegawai (91,2%) memiliki kinerja baik di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu.
5. Motivasi Berhubungan dengan kinerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu dengan kategori hubungan erat.
6. Sikap berhubungan dengan kinerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu dengan kategori hubungan erat.
7. Masa kerja tidak berhubungan dengan kinerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Bengkulu.

Daftar Pustaka

- Anugrah, I. (2013). *Hubungan Antara Motivasi terhadap Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batua*. (diakses pada tanggal 1 Januari 2018) diunduh dari <http://repository.unhas.ac.id/bitstream>.
- Bapelkes Provinsi Bengkulu. (2017). *Profil Bapelkes Provinsi*

- Bengkulu Tahun 2017. Bengkulu.
- Ilyas, Y. (2013). *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Pelatihan*. diakses pada tanggal (1 Januari 2018) diunduh dari <http://repository.unhas.ac.id/bitstream>.
- Kusgiyanto. (2017). *Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia, Dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia Di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah*. diakses pada tanggal 1 Januari 2018) diunduh dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php>.
- Kusuma. (2013). *Kinerja Pegawai dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. di akses (tanggal 26 Januari 2018) diunduh dari <http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id>
- Maryam. (2012). *Analisis Motivasi Kinerja Pegawai*. diakses pada tanggal 05 Januari 2018) diunduh dari <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/3331>.
- Notoatmodjo. (2013). *Promosi Kesehatan Edisi Revisi*. Jakarta: Selemba merdeka
- Robbins. (2013). *Promosi Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Simorangkir, D, S. (2015). *Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Keselamatan Pasien (Patient Safety) di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung*. (diakses pada tanggal 1 Januari 2018) diunduh dari <http://ejournal.stikesborromeus.ac.id/file/6-9.pdf>.
- Sofian. (2017). *Kinerja Pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah*. Jurnal manajemen. ISSN:1987-6285.
- Triwibowo & Pusphandani. (2013). *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta: Medical Book.