

ISSN 1412-3746



FAKULTAS KESEHATAN UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Bandung

Neneng Yetty Hanurawaty

Evaluasi Kinerja Klinik Berhenti Merokok di Kota Semarang Tahun 2014

Helena Elvy Lamapaha, Nurjanah

Faktor Risiko Kejadian Hipertensi Pada Lansia di Posyandu Senja Ceria Semarang

Bagus Hari Wibowo, Zaenal Sugiyanto, Lily Kresnowati

Hubungan Antara Asupan Gizi Dan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Perusahaan Tahu Baxo Bu Pudji di Ungaran Tahun 2014

Diana Puspita Langgar, Vilda Ana Veria Setyawati

Keluhan Muskuloskeletal pada Siswa Sekolah Dasar di Wilayah Kecamatan Semarang Selatan 2014

Firman Ardiono, MG. Catur Yuantari

Kesiapan Pekerja Sektor Informal (Sopir Truk Container) dalam Membayar Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Kota Semarang

Ajeng Silvira Hermanto, Eti Rimawati, Dyah Ernawati

Pengaruh Sikap Individu dan Perilaku Teman Sebaya terhadap Praktik Safety Riding pada Remaja (Studi Kasus Siswa SMA Negeri 1 Semarang)

Andi Sumiyanto, Eni Mahawati, Eko Hartini

Pengembangan Desain Map Rekam Medis (Folder) dengan Kode Warna di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali

Khoirun Nisaa', Tri Lestari, Sri Mulyono

Hubungan Antara Gaya Hidup dengan Kejadian Stroke Usia Dewasa Muda (18-40 Tahun) di Kota Semarang

Indah Putrianti, Widya Hary Cahyati

<i>VisiKes</i>	<i>Vol. 13</i>	<i>No. 2</i>	<i>Halaman 103 - 177</i>	<i>Semarang September 2014</i>	<i>ISSN 1412-3746</i>
----------------	----------------	--------------	------------------------------	------------------------------------	---------------------------

ISSN 1412-3746

VisiKes

Jurnal Kesehatan

Volume 13, Nomor 2, September 2014

Ketua Penyunting

M.G. Catur Yuantari, SKM, MKes

Penyunting Pelaksana

Eti Rimawati, SKM, MKes

Supriyono Asfawi, SE, MKes

Penelaah

dr. Onny Setiani, PhD (Universitas Diponegoro)

dr. Massudi Suwandi, MKes (Udinus)

Pelaksana TU

Retno Astuti S, SS, MM

Alamat Penyunting dan Tata Usaha :

Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro (FKes UDINUS)

Jl. Nakula I No. 5 Gedung C Lt. 5 Semarang

Telp./Fax. (024) 3549948

E-mail : visikes@fkm.dinus.ac.id

VisiKes diterbitkan mulai Maret 2002 oleh FKes UDINUS

DAFTAR ISI

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Bandung**
Neneng Yetty Hanurawaty 103 - 110
 2. **Evaluasi Kinerja Klinik Berhenti Merokok di Kota Semarang Tahun 2014**
Helena Elvy Lamapaha, Nurjanah 111 - 118
 3. **Faktor Risiko Kejadian Hipertensi Pada Lansia di Posyandu Senja Ceria Semarang**
Bagus Hari Wibowo, Zaenal Sugiyanto, Lily Kresnowati 119 - 126
 4. **Hubungan Antara Asupan Gizi Dan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Perusahaan Tahu Baxo Bu Pudji di Ungaran Tahun 2014**
Diana Puspita Langgar, Vilda Ana Veria Setyawati 127 - 135
 5. **Keluhan Muskuloskeletal pada Siswa Sekolah Dasar di Wilayah Kecamatan Semarang Selatan 2014**
Firman Ardiono, MG. Catur Yuantari 136 - 142
 6. **Kesiapan Pekerja Sektor Informal (Sopir Truk Container) dalam Membayar Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Kota Semarang**
Ajeng Silvira Hermanto, Eti Rimawati, Dyah Ernawati 143 - 149
 7. **Pengaruh Sikap Individu dan Perilaku Teman Sebaya terhadap Praktik Safety Riding pada Remaja (Studi Kasus Siswa SMA Negeri 1 Semarang)**
Andi Sumiyanto, Eni Mahawati, Eko Hartini 150 - 156
 8. **Pengembangan Desain Map Rekam Medis (Folder) dengan Kode Warna di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali**
Khoirun Nisaa', Tri Lestar1, Sri Mulyono 157 - 168
 9. **Hubungan Antara Gaya Hidup dengan Kejadian Stroke Usia Dewasa Muda (18-40 Tahun) di Kota Semarang**
Indah Putrianti, Widya Hary Cahyati 169 - 177
-
-

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK KESEHATAN BANDUNG

Neneng Yetty Hanurawaty

Jurusan Kesehatan Lingkungan Politeknik Kesehatan Bandung¹

E-mail: nenengyetti@yahoo.com

ABSTRACT

The success of an organization in achieving its goal cannot be separated from its employees, since employees are not only objects in achieving the goal of an organization but are also important participants in its success. Bandung Health Polytechnic has made efforts in improving several aspects so that the employees can get their tasks done in accordance with the organization's goal by giving the employees job motivation. This study was conducted based on the employees' current performance at Bandung Health Polytechnic which is not yet optimal. For that reason, the factors which have potential in effecting the employee's performance must be investigated. The aim of the study is to investigate how these internal and external job motivation factors affect the employee's performance at Bandung Health Polytechnic. A sample of 127 employees was selected through proportionate random sampling. The instrument in collecting the data was questionnaire which provided ordinal scale data. The obtained data were then analyzed using the distribution analysis technique and the column analysis technique. The distribution analysis technique was used to analyze the invariable data, while the column analysis technique was used to analyze multivariable data. The result of the study show that internal and external factors of job motivation simultaneously has a 10,2% effect towards the employee's performance at Bandung Health Polytechnic, while partially internal and external factors of job motivation each has a 3,38% and 4,46% effect towards the employee's performance at Bandung Health Polytechnic. The conclusion of the study indicates that internal and external job motivation factors have an affect towards the employee's performance at Bandung Health Polytechnic. Therefore, the writer suggests that in the effort to improve the employee's performance at Bandung Health Polytechnic, the Director of Bandung Health Polytechnic and the head of the departments should give large support and opportunities to employees in increasing their skill through further education and training, and also by encouraging the employees to develop which has great effect towards the development, direction, and maintenance of the employee's attitude related with the working environment.

Key words: Job motivation, employee performance

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari pegawainya, karena pegawai bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga merupakan subyek atau pelaku. Politeknik Kesehatan Bandung melakukan upaya untuk memperbaiki berbagai aspek agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi, melalui pemberian motivasi kerja kepada pegawai. Penelitian ini dilakukan

atas dasar belum optimalnya kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung, sehingga perlu diketahui faktor– faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mencari bagaimana faktor-faktor motivasi kerja secara intern dan motivasi kerja secara ekstern mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung. Sampel penelitian ini sebanyak 127 orang ditentukan dengan menggunakan *proportionate random sampling*. Pengumpulan data menggunakan alat pengumpul data berupa angket yang menghasilkan data berskala ordinal. Analisis data univariabel menggunakan distribusi frekuensi dan analisis multivariabel menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan faktor motivasi kerja intern dan motivasi kerja ekstern terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung sebesar 10,2 %, secara parsial faktor motivasi kerja intern dan motivasi kerja ekstern terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung masing-masing sebesar 3,38%, dan 4,46%. Kesimpulan penelitian menunjukkan faktor-faktor motivasi kerja intern dan motivasi kerja ekstern mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung. Disarankan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Bandung, hendaknya Direktur Politeknik Kesehatan Bandung dan para ketua jurusan untuk dapat mendukung dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para pegawainya untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui upaya meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan pelatihan-pelatihan serta untuk dapat memberikan dorongan dalam diri pegawai yang berpengaruh dalam meningkatkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan pembangunan kesehatan yang diarahkan untuk mempertinggi derajat kesehatan yang besar artinya bagi pembangunan, pembinaan sumber daya manusia dan sebagai modal bagi pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, diperlukan upaya bagi peningkatan derajat kesehatan. Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan dengan pendekatan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara menyeluruh dan terpadu. Upaya penyelenggaraan kesehatan tersebut dilaksanakan melalui kegiatan di berbagai bidang kesehatan yang didukung oleh sumber daya kesehatan, salah satunya melalui pengadaan tenaga kesehatan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang kesehatan yang dinyatakan dengan

ijazah dari lembaga pendidikan.^{1,2}

Politeknik Kesehatan Bandung terdiri dari sebelas program studi dan jurusan dengan enam peminatan, yaitu: Kebidanan, Keperawatan, Analisis Kesehatan, Gizi, Kesehatan Gigi, dan Kesehatan Lingkungan. Dalam mewujudkan visi Politeknik Kesehatan Bandung, yaitu menjadi lembaga pendidikan tinggi kesehatan yang mampu bersaing secara nasional dan internasional serta memiliki komitmen terhadap keunggulan lulusan, sehingga menjadi *Centre of Excellence* serta tempat *benchmark* bagi institusi pendidikan lain pada tahun 2010. Politeknik Kesehatan Bandung merupakan satu-satunya Politeknik Kesehatan di Indonesia yang telah memiliki sertifikat ISO 9001 - 2000, dengan nomor QEC24957 ditetapkan tanggal 15 April 2008, sehingga Politeknik Kesehatan Bandung telah membuat berbagai persyaratan berupa ketetapan-ketetapan,

dokumentasi, penerapan dan pemeliharaan sistem manajemen mutu serta upaya secara berkesinambungan untuk memperbaiki keefektifan sistem manajemen mutunya sesuai dengan standar ISO tersebut.

Pemberian sertifikat ISO kepada Politeknik Kesehatan Bandung, membuktikan bahwa Politeknik Kesehatan Bandung sebagai suatu organisasi yang ingin selalu melakukan pengembangan diri untuk pertumbuhan dan kemajuan organisasinya, seperti pendapat dari Moekijat bahwa, pengembangan manajemen suatu organisasi berorientasi kepada dua sikap berikut ini : Pengembangan manajemen itu tidak berguna dan tidak diperlukan apabila orang-orang (pegawai) tidak dapat berubah, Pengembangan manajemen sebagian besar adalah pengembangan diri dan harus diserahkan kepada individu untuk menuntutnya dengan sekuat tenaganya dalam situasi di mana ia dapat menemukan dirinya sendiri.³

Berdasarkan hal tersebut, salah satu upaya untuk memelihara sistem mutu adalah mengembangkan pegawai sebagai suatu proses manajemen, artinya penggerak tiap-tiap organisasi yang penting adalah sumber daya manusianya oleh sebab itu tanggung jawab manajemen yang terpenting adalah mengembangkan sumber daya manusia dan memperbesar kegunaannya semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya melalui pemberian motivasi kerja kepada pegawai, di mana motivasi merupakan sesuatu dorongan untuk pegawai guna menggerakkan mereka ke suatu tujuan tertentu dan mempunyai pengaruh terhadap perilaku manusia. Motivasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi perilaku, maka perlu digali bentuk motivasi apakah yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang lebih baik.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari pegawainya,

karena pegawai bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga merupakan subyek atau pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana, pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pendapat lain menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pegawai dan kelompok pegawai.^{4,5}

Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, banyak keluhan dari pegawai bahwa penerapan sistim pemberian penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang dapat melaksanakan tugas dengan prestasi yang baik dan hukuman (*punishment*) bagi pegawai yang melakukan pelanggaran dalam bekerja belum optimal, hal ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai.

Keadaan tersebut menggambarkan bahwa kondisi pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Politeknik Kesehatan Bandung belum optimal dan diperlukan adanya suatu upaya untuk memperbaiki berbagai aspek agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Perbaikan kinerja harus senantiasa dilakukan walaupun para pegawai dalam suatu organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan harapan, karena organisasi, tim atau individu di masa depan harus dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau kualitas yang lebih baik.

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, motivasi berasal dari kata *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan. Semakin besar

motivasi kerja pegawai semakin tinggi prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai, disamping kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi. Unsur-unsur motivasi yang penting adalah pegawai harus memiliki kemampuan menilai dirinya sendiri akan hasil pekerjaannya, pegawai mulai mengetahui dengan baik tentang kekuatan dan kelemahan, memiliki percaya diri, menerima umpan balik dari hasil pekerjaannya, ikut mengarahkan tujuannya sendiri dan organisasi. Dengan ikut serta menentukan tujuan-tujuan tersebut, para pegawai terdorong untuk memikirkan pekerjaan, mempergunakan pengalamannya, dan mempercayai tujuan-tujuan organisasi.⁵

Kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan yang terdapat dalam individu pegawai merupakan motivasi internnya yang merupakan suatu kekuatan untuk mempengaruhi pikirannya dan selanjutnya membimbing perilaku ke dalam situasi tertentu. Kekuatan-kekuatan lain, baik yang terdapat dalam individu pegawai maupun faktor-faktor yang dikendalikan oleh pimpinan merupakan suatu motivasi ekstern dari pegawai.⁵ Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung.

METODE

Desain, Lokasi dan Sampel Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional*, karena pengukuran variabel bebas (*variable independent*) dan variabel terikat (*variable dependent*) yang diteliti dilakukan pada satu periode yang sama dan sifatnya hanya sesaat.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Politeknik Kesehatan Bandung yang berada di Wilayah Bandung dan Cimahi, yaitu Kantor Direktorat Politeknik Kesehatan Bandung, Jurusan Kebidanan, Jurusan Keperawatan, Jurusan Kesehatan Gigi, sedangkan untuk wilayah Kota Cimahi terdiri atas, Jurusan Analis Kesehatan, Jurusan Gizi dan Jurusan Kesehatan Lingkungan.

Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan bahwa ke enam jurusan yang terdapat di Politeknik Kesehatan Bandung terdapat di wilayah Bandung dan Cimahi serta jumlah pegawai yang terbanyak. Waktu penelitian 1 tahun dimulai bulan Januari 2008 sampai dengan Februari 2009.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Kesehatan Bandung yang berdomisili di wilayah Bandung dan Kota

Tabel 1. Sebaran Populasi Penelitian Wilayah Bandung

No	Jurusan	Jumlah Populasi
1.	Kantor Direktorat Politeknik Kesehatan Bandung	41
2.	Kebidanan	77
3.	Keperawatan	106
4.	Kesehatan Gigi	41
	Jumlah	265

Tabel 2. Sebaran Populasi Penelitian Wilayah Cimahi

No	Jurusan	Jumlah Populasi
1.	Analisis Kesehatan	45
2.	Kesehatan Lingkungan	40
3.	Gizi	33
	Jumlah	118

Cimahi. Jumlah di Wilayah Bandung sebanyak dua ratus enam puluh lima (265) orang setelah dikurangi 1 (satu) orang yang MPP (Masa Persiapan Pensiun) dan di Kota Cimahi sebanyak seratus delapan belas (118) orang. Populasi penelitian ini tersebar pada masing-masing Jurusan, yaitu Kebidanan, Keperawatan, Kesehatan Gigi, Analis Kesehatan, Gizi, Kesehatan Lingkungan dan Kantor Direktorat Politeknik Kesehatan Bandung. Sebaran populasi penelitian tersebut berdasarkan tabel 1.

Teknik pengambilan sampel sebagai sebuah obyek penelitian dilakukan karena populasi besar jumlahnya dan peneliti mempunyai keterbatasan, baik dari segi dana, tenaga dan waktu. Sehubungan dengan populasi dari penelitian ini jumlahnya di atas seratus (100), yaitu dua ratus enam puluh lima (265) di wilayah Bandung dan seratus delapan belas (118) di Wilayah Kota Cimahi, maka pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling Teknik pengambilan sampel dimulai dengan menentukan besaran sampel dan teknik penarikan sampel.

Pengumpulan dan analisis data

Sebelum melakukan pengumpulan data dari responden yang sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner terhadap tiga puluh orang pegawai di lingkungan Politeknik Kesehatan Bandung di luar wilayah penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket), yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Keuntungan penggunaan kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, apabila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahun apa yang bisa diharapkan dari responden.

Metode analisis yang digunakan, pada

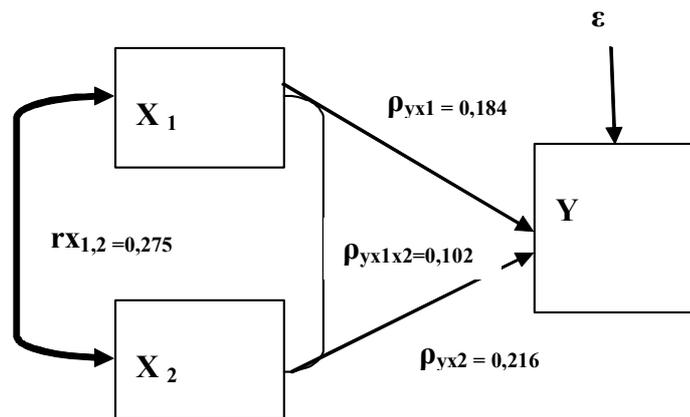
penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu metode analisis data multivariabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung beberapa variabel eksogen (variabel penyebab) terhadap variabel endogen (variabel akibat) dengan pola bersifat rekrusif (hubungan antar variabel adalah satu arah), dan semua variabel bisa diobservasi langsung.

HASIL

Untuk mencari pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas motivasi kerja intern (X_1) dan motivasi kerja ekstern (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mencari pengaruh secara bivariabel, yaitu antara motivasi kerja intern (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) dan motivasi kerja ekstern (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Hasilnya seperti terlihat pada tabel 4.16 bahwa motivasi kerja intern (X_1) dan motivasi kerja ekstern (X_2) berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Variabel bebas yang berpengaruh secara bermakna tersebut selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda . Hasilnya disajikan dalam bagan 1.

Berdasarkan diagram jalur di atas memperlihatkan bahwa koefisien jalur X_1 (motivasi kerja intern) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 0,184 dan koefisien jalur X_2 (motivasi kerja ekstern) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 0,216. Adapun koefisien korelasi antara X_1 (motivasi kerja intern) dengan X_2 (motivasi kerja ekstern) sebesar 0,275. r *multiple* sebesar 0,102 dan p *value* sebesar 0,001 (sangat bermakna). Hal ini menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara motivasi kerja intern dan motivasi kerja ekstern dengan kinerja pegawai.



Bagan 1. Diagram Jalur Koefisien Regresi

Besarnya Pengaruh Variabel X_1 Dan X_2 terhadap Y

Adapun besarnya kontribusi motivasi kerja intern (X_1) dan motivasi kerja ekstern (X_2) berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja (Y) dapat dilihat dalam tabel 3.

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil perhitungan analisis jalur struktur bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja intern (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Y) adalah $0,182^2 = 0,03$ atau 3,38 %. Besarnya pengaruh motivasi kerja ekstern (X_2) yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Y) adalah $0,216^2 = 0,467$ atau 4,7 %.

PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja intern terhadap kinerja

pegawai adalah diterima.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja ekstern (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung, hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} motivasi kerja ekstern (X_2) adalah sebesar 2,445 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,960. Besarnya pengaruh motivasi kerja ekstern (X_2) yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung (Y) adalah sebesar $(0,216)^2 = 4.67$ %. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja intern hanya sebesar 4.67 %, sedangkan sebesar 95,33 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja intern (X_1) dan motivasi kerja ekstern (X_2)

Tabel 3. Besarnya Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh Bersama Motivasi Kerja Intern (X_1) dan Motivasi Kerja Ekstern (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh Bersama (R^2_{yxk})
		Langsung	Total	
X_1	0,184	0,184	0,184	-
X_2	0,216	0,216	0,216	-
ϵ_1	0,948	$1 - 0,102 = 0,90$	-	-
X_1 dan X_2	-	-	-	0,102

memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji F, di mana nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Nilai F_{hitung} adalah sebesar 7,071, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,07. Pengaruh bersama-sama motivasi kerja intern (X_1) dan motivasi kerja ekstern (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 10,20 % sedangkan sisanya sebesar 89,90 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wexley dan Yulk menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja di mana semakin kuat motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi prestasi kinerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin lemah motivasi pegawai, maka semakin rendah prestasi pegawai.^{10,11} Sementara Gray mengatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat intern dan ekstern bagi seseorang individu yang dapat menyebabkan timbulnya sikap *entusiasme* dan *presistensi* dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.^{10,11}

Hasibuan berpendapat bahwa dimensi motivasi kerja meliputi : setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingi dicapai, harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan dan terjadi karena adanya perilaku untuk mencapai tujuan, insentif yang dapat merangsang bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan demikian semangat bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.¹²

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja intern dan motivasi kerja ekstern terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung hanya sebesar 10,20 %. Hal ini membuktikan bahwa kontribusi motivasi kerja intern dan motivasi kerja ekstern terhadap

kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung sangat kecil. Hal ini disebabkan oleh : masih kurangnya upaya dari pegawai Politeknik Kesehatan Bandung untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, hal ini dikarenakan sebagian besar dari pegawai merasa puas dengan pekerjaannya yang diampunya sekarang, pimpinan belum dapat secara optimal memberikan umpan balik atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawainya, sehingga pegawai akan merasa kurang termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan pegawai tidak mengetahui prestasi kerja yang telah

Seorang pimpinan dalam hal ini mulai dari direktur Politeknik Kesehatan Bandung dan para ketua jurusan dituntut untuk dapat memberikan rangsangan dan dorongan kepada setiap pegawainya dalam bekerja, sehingga para pegawai Politeknik Kesehatan Bandung dapat melaksanakan tugas dengan baik, dapat mengembangkan kemampuannya, terampil, tekun dalam bekerja dan bangga terhadap hasil pekerjaannya. Hal demikian sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hersey menyebutkan bahwa ada tujuh indikator harapan pegawai yang dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menciptakan kondisi kerja yang baik dan kondusif, perasaan diikutsertakan, artinya setiap pegawai selalu diberikan peran walaupun kecil atas segala sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi, penerapan disiplin yang bijaksana dari pimpinan terhadap bawahan, memberikan penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan kepada pegawai walaupun sekedar ucapan terima kasih, pimpinan selalu bersikap loyal terhadap bawahannya, pimpinan memiliki pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi pegawainya, dan memberikan jaminan terhadap pekerjaan.^{11,13}

SIMPULAN

- a. Motivasi kerja intern (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung (Y), dimana besarnya pengaruh motivasi kerja intern secara langsung terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung adalah 3,38 %.
- b. Motivasi kerja ekstern (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung (Y), dimana besarnya pengaruh motivasi kerja intern secara langsung terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung adalah 4,67 %.
- c. Secara simultan motivasi kerja intern (X_1) dan motivasi kerja ekstern (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bandung (Y) sebesar 10,20 % dan sebagian besar 89,80 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

SARAN

Direktur Politeknik Kesehatan Bandung dan para ketua jurusan untuk dapat memahami akan harapan setiap pegawainya baik secara intern maupun secara ekstern, sehingga akan menghasilkan pegawai yang memiliki semangat dan keterampilan bekerja dengan baik serta memberikan dorongan dalam diri pegawai yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang R.I. Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Bandung, Citra Umbara, 2006.
2. Politeknik Kesehatan Bandung, Laporan Tahunan Politeknik Kesehatan Bandung, Poltekkes Bandung, 2007.
3. Moekijat, Dasar-Dasar Motivasi, Bandung, Pionir Jaya, 2002.
4. Fathoni, A., Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2006.
5. Koch H.C. and Elfred H.Y., Organizational Ethics And Employee Satisfaction And Commitment, The Journal Of Organizational Etics, Management Decision, Vol.42 , No.5 , 677-693.
6. Istijanto, Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendekati Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006.
7. Kusnendi, Model-Model Persamaan Struktural Satu Dan Multigroup Sampel Dengan Lisrel, Bandung, Alfabeta, 2007.
8. Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi IV, Cetakan Kesebelas, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 1998.
9. Sugiyono, Statistik untuk Penelitian, Cetakan kedelapan, Bandung, CV. Alfabeta, 2005.
10. Terry, *Principles of Management*, Eighth Edition, Terjemahan Winardi, Asas-Asas Manajemen, Cetakan IV, Bandung, PT. Alumni, 1986.
11. Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Terjemahan Erly Suandi, Perilaku Organisasi, Edisi 5, Jakarta, Salemba Empat, 2005.
12. Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 5th*, The McGraw-Hill Companies, Inc., 2000.
13. Politeknik Kesehatan Bandung, Kumpulan Materi Pelatihan ISO 9001 – 2000 di Polman Bandung, Bandung, Poltekkes, 2007.

Jurnal Kesehatan “Visikes” terbit dua kali setahun, memuat artikel-artikel yang diangkat dari hasil-hasil penelitian dan atau kajian analisis-kritis di bidang kesehatan dari para penulis dan peneliti dari perguruan tinggi seluruh Indonesia.

Sub-sub bidang yang tercakup dalam bidang kesehatan meliputi.:

- Epidemiologi dan penyakit tropik
- Biostatistik dan kependudukan
- Manajemen Informasi Kesehatan
- Gizi kesehatan masyarakat
- Administrasi dan kebijakan kesehatan
- Kesehatan dan keselamatan kerja
- Kesehatan lingkungan
- Promosi kesehatan
- Pendidikan kesehatan dan ilmu perilaku.
- Keperawatan.

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media lain, dengan mengikuti format yang tercantum dalam persyaratan naskah.

PERSYARATAN NASKAH

1. Naskah dalam bahasa Indonesia 10 – 15 halaman HVS kuarto 1,5 spasi, dilengkapi dengan; abstrak (bhs. Inggris) maksimal 150 kata, biodata singkat penulis.
2. Naskah hasil penelitian memuat: judul, pendahuluan (meliputi latar belakang, sedikit tinjauan pustaka, masalah penelitian), metode, hasil, pembahasan, kesimpulan dan saran, serta daftar rujukan.
3. Naskah kajian analitis-kritis memuat; judul, pendahuluan, sub-sub judul (sesuai dengan kebutuhan), Penutup (termasuk kesimpulan dan saran), serta daftar rujukan.
4. Naskah rangkap 3 dan disketnya (format MS Word, huruf Arial 11) dikirimkan ke alamat Tata Usaha VisiKes.
5. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah akan diberitahukan secara tertulis. Naskah yang tidak dimuat tidak dikembalikan, kecuali atas permintaan penulis.