

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS MAKRAYU PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

YENI SAFERA
01011482225015
MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syaratn Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Puskesmas Makrayu Kota Palembang

Disusun Oleh :

Nama : Yeni Safera
NIM : 01011482225015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Disetujui : Dosen Pembimbing,



Tanggal : 25 juli 2024

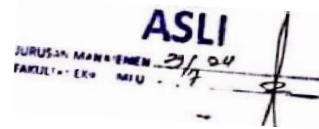
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Puskesmas Makrayu Kota Palembang

Disusun Oleh :

Nama : Yeni Safera
NIM : 01011482225015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)



Telah diuji dalam uji komprehensif pada tanggal 05 Agustus 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima,

Panitia Ujian komprehensif
Palembang, 05 Agustus 2024

Pembimbing Skripsi

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Penguji

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui
Kepala Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichasan Hadjri, S.T., M.M
Nip. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Yeni Safera
NIM : 01011482225015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI PUSKESMAS
MAKRAYU

Pembimbing :

Ketua : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal : 05 Agustus 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 22 Agustus 2024

Yeni Safera
01011482225015

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Puskesmas Makrayu Kota Palembang

Disusun Oleh :

Nama : Yeni Safera
NIM : 01011482225015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Disetujui : Dosen Pembimbing,



Tanggal : 25 juli 2024

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“TIDAK ADA SESEORANGPUN YANG MENGETAHUI TENTANG HARI ESOK
KARNA SESUNGGUHNYA HIDUP PENUH DENGAT MISTERY DAN HANYA
ALLAH YANG MAHA MENGETAHUI SEGALANYA”

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua

Universitas Sriwijaya

Dosen Fakultas Ekonomi Unsri

Teman seperjuangan, dan

Adik-adik seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan objek pada Puskesmas Makrayu Kota Palembang. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari Orang tua , Dosen Pembimbing dan Rekan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Palembang, Agustus 2024



Yeni Safera

(01011482225051)

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masi perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kedua orang tua serta kakak dan adikkunyang telah memberikan usaha terbaik untuk penyelesaian pendidikan selama di Universitas Sriwijaya

8. Teman-teman yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan memberikan support dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Juli 2024



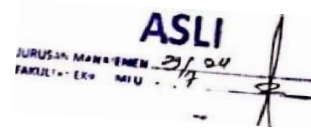
Yeni Safera

01011482225015

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Yeni Safera
NIM : 01011482225015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Puskesmas Makrayu



Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lina Dameria Siregar".

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

Kepala Jurusan Manajemen

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dr. M. Ichasan Hadjri".

Dr. M. Ichasan Hadjri, S.T., M.M

Nip. 198907112018031001

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MAKRAYU PALEMBANG

Oleh:

YENI SAFERA

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 21/04
FAKULTAS EKONOMI MIU

LINA DAMERIA SIREGAR, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Makrayu Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif yang dibantu oleh program SPSS. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Makrayu Kota Palembang yang bekerja sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan membagikan kuesioner. Instrumen penelitian di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Data di analisis dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Makrayu Kota Palembang.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Puskesmas

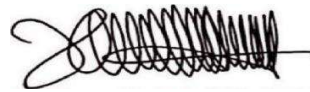
Mengetahui,

Pembimbing Skripsi

Ketua Jurusan



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE MAKRAYU PALEMBANG HEALTH
CENTER**

By:

YENI SAFERA

LINA DAMERIA SIREGAR, S.E., M.M

This research aims to see the influence of motivation on employee performance at the Makrayu Health Center, Palembang City. This research uses descriptive analysis with quantitative methods assisted by the SPSS program. The sample in this study was all 45 employees of the Makrayu Health Center in Palembang City. The data collection technique used was by distributing questionnaires. The research instrument was tested using validity and reliability tests. The data was analyzed using simple linear regression analysis techniques. The results of this research are that motivation has a positive and significant influence on the performance of Makrayu Health Center employees, Palembang City.

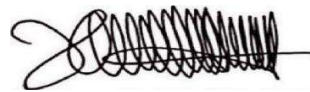
Keywords: Motivation, Performance, Health Center

*Acknowledge,
Head Of Contsultan*



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

The Head of Management Program



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	
NIM	5
Jenis Kelamin	Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	Kayuagung, 11-03-2001
Alamat	Polygon Musi II Palembang
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
Email	yenisafera@gmail.com
No. Hp	081905008861
Instagram	yenisafera
Pendidikan	
2007 – 2013	SD Negeri 1 Kayuagung
2013 – 2016	SMP Negeri 1 Kayuagung
2016 – 2019	SMA Negeri 1 Kayuagung
2019 – 2022	Diploma III Universitas Sriwijaya
2022 - 2024	S1 Manajemen Universitas sriwijaya

DAFTAR ISI

Moto dan Persembahan	i
Kata Pengantar	ii
Abstrak	v
Abstract	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II Studi Kepustakaan	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Motivasi	8
2.1.2. Jenis-jenis Motivasi	10
2.1.3. Teknik Motivasi Kerja.....	10
2.1.4. Indikator Motivasi... ..	11
2.1.5. Kinerja Pegawai	12
2.1.6. Dimensi Pegawai	13
2.1.7. Metode Penilaian Kerja	14
2.1.8. Faktor-faktor Kinerja Pegawai	15
2.1.9. Kesalahan Kinerja Pegawai	15
2.1.10. Indikator Kinerja Pegawai	16
2.2. Penelitian Terdahulu.....	17

2.3. Kerangka Konseptual	21
2.4. Hipotesis	22
BAB III Metode Penelitian	23
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	23
3.2. Rancangan Penelitian	24
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	22
3.3.1. Jenis Data	22
3.3.2. Sumber Data	22
3.4. Teknik Pengumpulan Data	23
3.5. Populasi dan Sampel	25
3.5.1. Populasi	25
3.5.2. Sampel.....	25
3.6. Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian.....	26
3.6.2. Uji Validitas	26
3.6.3. Uji Reliabilitas.....	26
3.6.5. Analisis Regresi Sederhana.....	27
3.6.6. Koefisien Korelasi & Determinasi	27
3.6.7. Uji Hipotesis.....	28
3.6.8. Definisi Operasional Variabel.....	28
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 33
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1. Profil Puskesmas Makrayu Palembang.....	32
4.1.2. Visi dan Misi Puskesmas Makrayu	34
4.1.3. Struktur Organisasi Puskesmas Makrayu.....	35
4.2. Deskripsi Profil Responden.....	35

4.2.1. Jenis Kelamin Responden	35
4.2.2. Usia Responden.....	36
4.2.3. Tingkat Pendidikan	37
4.2.4. Status Kepegawaian	38
4.2.5. Lama Bekerja	38
4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	39
4.3.1. Distribusi Variabel Motivasi Kerja (X).....	40
4.3.2. Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	44
4.4. Hasil Uji Instrumen	49
4.4.1. Uji Validitas.....	49
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	51
4.5. Hasil Analisis Data	51
4.5.1. Analisis Regresi Linear Sederhana	51
4.5.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	53
4.5.3. Uji Hipotesis.....	54
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran.....	60
Daftar Pustaka	61
Lampiran	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai	3
Tabel 1.2. Daftar Gaji Pegawai.....	4
Tabel 1.3. Capaian Sasaran Kinerja Pegawai.	5
Tabel 1.4. Data Keterlambatan Pegawai	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1. Pengukuran Skala Likert	24
Tabel 3.2. Sampel dan Jumlah Pegawai	25
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Usia	36
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian	38
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja	38
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Disiplin (X)	40
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Kinerja (Y)	44
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	49
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	51
Tabel 4.10. Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana	52
Tabel 4.11. Interval Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4.13. Hasil Uji Signifikansi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	66
Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner	70
Lampiran 3. MSI... ..	74
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	78
Lampiran 5. Uji Reliabilitas... ..	80
Lampiran 6. Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana	82
Lampiran 7. Tabel Nilai R	83
Lampiran 8. Tabel Nilai T	84
Lampiran 9. Hasil Data Objek Penelitian.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga peran manusia lah yang akhirnya menentukan berhasil atau tidaknya suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Menurut Setiawan, Budi dan Waridin (2017) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal upaya meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sering dikatakan bahwa faktor teknis sangat berpengaruh akan tetapi faktor non teknis juga berperan penting dalam kinerja pegawai seperti peran motivasi, maka dari itu organisasi dituntut untuk pintar mengelola pegawai dalam memberikan

motivasi dan merangsang motivasi itu muncul. Sofyandi, Herman dan Garniwa (2018) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan- batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Untuk membangkitkan motivasi terhadap kinerja tersebut muncul, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Berdasarkan hasil uraian tersebut, dalam hal upaya pencapaian tujuan suatu organisasi seringkali timbul permasalahan, salah satunya adalah kinerja yang dimiliki para pegawai cenderung menurun. Hal ini dapat diketahui dari perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya seperti tidak masuk

kerja tanpa keterangan, datang terlambat, serta memberikan pelayanan yang kurang memuaskan pada masyarakat sebagai pelanggan.

Penelitian ini mengambil objek di Puskesmas Makrayu yang beralamat di jalan AKBP Agustjik No.960 Kecamatan Ilir Barat II Palembang. Puskesmas Makrayu merupakan badan organisasi yang dibentuk pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan dan pusat pelayanan pertama yang menyeluruh dari suatu wilayah. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik juga menjadi pertimbangan masyarakat untuk pergi berobat ke Puskesmas Makrayu, untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhi seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi karena dengan motivasi yang tinggi pegawai akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Berikut adalah jumlah pegawai pada Pukesemas Makrayu Palembang.

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Pada Puskesmas Makrayu Palembang

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Status		
			PNS	Pegawai Tidak Tetap	Non PNSD/Honoror
1	Kepala Tata Usaha	1	1	-	-
2	Dokter Umum	5	3	2	-
3	Dokter Gigi	1	-	1	-
4	SKM	3	3	-	-
5	Gizi	2	2	-	-
6	Keperawatan	10	8	-	2
7	Kebidanan	7	5	-	2
8	Perawat Gigi	2	2	-	-
9	Analisis Medis	1	1	-	-
10	Bidan Poskeskel	1	-	-	1
11	Apoteker	1	1	-	-

12	Sanitarian	1	1	-	-
13	Tenaga Administrasi	5	3	-	2
14	Penjaga/Kebersihan	4	1	-	3
15	Sopir	1	-	-	1
Total			31	3	11
		45			

Sumber: Puskesmas Makrayu Palembang tahun 2023

Dari tabel 1.1. dapat kita lihat jumlah pegawai pada Puskesmas Makrayu Kecamatan Palembang tahun 2023 yang berjumlah 45 orang. Berdasarkan status pegawai, berikut data gaji yang ada di Puskesmas Makrayu Palembang.

Tabel 1.2. Daftar Gaji Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang Tahun 2023

No	Bagian	PNS	Pegawai Tidak Tetap	Non PNSD/Honorar	UMP
1	KepalaTata Usaha	4,200.000	-	-	3.500.000
2	Dokter Umum	3,500.000	2.000.000	-	3.500.000
3	Dokter Gigi	3.500.000	2.000.000	-	3.500.000
4	SKM	3.000.000	-	-	3.500.000
5	Gizi	3.000.000	-	-	3.500.000
6	Keperawatan	3.000.000	-	1.500.000	3.500.000
7	Kebidanan	3.000.000	-	1.500.000	3.500.000
8	Perawat Gigi	3.000.000	-	-	3.500.000
9	Analisis Medis	3.000.000	-	-	3.500.000
10	Bidan Poskeskel	-	-	1.500.000	3.500.000
11	Apoteker	3.000.000	-	-	3.500.000
12	Sanitarian	3.000.000	-	-	3.500.000
13	Tenaga Administrasi	3.000.000	-	-	3.500.000

14	Penjaga Kebersihan	2.500.000	-	1.000.000	3.500.000
15	Sopir	-	-	1.000.000	
	Jumlah Orang	31	3	11	

Sumber: Puskesmas Makrayu Palembang tahun 2023

Berdasarkan dari tabel 1.2. dapat dilihat gaji pegawai yang berstatus PNS tingkat kesejahteraannya sudah mencukupi, bila dibandingkan dengan pegawai yang berstatus Non PNSD/Honorer tingkat kesejahteraannya masih terbilang rendah, lalu berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan yaitu untuk penyerahan gaji pegawai yang berstatus Non PNSD/Honorer masih sering dirapel yang menyebabkan persentasi kehadiran menurun dan berdampak kepada penurunan kinerja pada Puskesmas Makrayu Palembang.

Tabel 1.3. Capaian SKP Tahun 2021 – 2023

Kriteria	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Baik Sekali	31%	40%	39%
Baik	40%	40%	40%
Cukup	29%	20%	21%
Kurang	0%	0%	0%

Sumber: Puskesmas Makrayu Palembang, 2024

Dari tabel diatas diketahui tahun 2021 – 2022 capaian penilaian SKP pegawai mengalami penurunan sebanyak 9%, sedangkan pada tahun 2022 -2023 hanya mengalamikenaikan sebanyak 1% saja.

Tabel 1.4. Data Absensi Keterlambatan Kerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang Tahun 2021 - 2023

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Pegawai Terlambat		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Januari	45	9	7	8
Februari	45	8	6	4
Maret	45	8	4	5
April	45	4	5	7
Mei	45	6	7	6
Juni	45	7	3	6
Juli	45	2	6	3
Agustus	45	5	5	5
September	45	4	3	4
Oktober	45	3	1	4
November	45	5	3	7
Desember	45	8	8	6
Total Pegawai		69	58	65

Sumber: Puskesmas Makrayu Kecamatan Ilir Barat II Palembang.

Dari tabel diatas diketahui data keterlambatan pegawai Puskesmas Makrayu Palembang 2021 sebanyak 69 pegawai, tahun 2022 mengalami penurunan yaitu 58 pegawai, tahun 2023 semakin meningkat yaitu 65 pegawai yang terlambat. Dapat dilihat jika tingkat ketepatan waktu kehadiran pegawai Puskesmas Makrayu tergolong tinggi karena banyak pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu.

Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Puskesmas Makrayu Kecamatan Ilir Barat II Palembang dengan judul: **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan “Bagaimana motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Makrayu Kecamatan Ilir Barat II Palembang?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dirasakan penting dan menarik minat peneliti untuk mengetahui “Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Makrayu Kecamatan Ilir Barat II Palembang”.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoris

Hasil yang didapat dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi di bidang ilmu tentang Motivasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan kontribusi pada Puskesmas Makrayu Kota Palembang agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumberdaya manusia sehingga terjadi peningkatan dalam kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdul, Aziz. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja, Tegal : Puskesmas Balapulang.
- Alderfer, Clayton P. (2018).. An Empirical Test of a New Theory of Human Need : Organizational Behaviour and Human Performance, Volume 4, issue 2, pp. 142-175, May 1969.
- Ali. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jambi : PT. Pertamina (Persero).
- Amri. (2022). Pengaruh Keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja Karyawan Pada PT. Pilar Utama Asia Medan, Medan : PT. Pilar Utama Asia.
- Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja kerja Karyawan, Makasar : Restoran A&W Mall Trans Studio.
- Asmayanti. (2023). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, Gowa : Jurnal manajemen dan bisnis.
- Apriyanti. (2021). Peran Manajemen Waktu Dan Kedisiplinan, Bandung : Sumber Daya Manusia
- Astuti. (2017). Analisis Motivasi Kerja Karyawan, Malang : Manajemen .
- Bejo. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja, Makasar : Jurnal
- Budi, Setiyawan dan Waridin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter.
- Daryanto. (2019). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta : Penerbit Grava Media.

- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management (16th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Dwi, Chandra. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai, Kalimantan Selatan : Badan Penanggulangan Bencana Bencana Daerah.
- Ernawaty, Syahrir Natsir dan Sulaiman. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Donggala : Kelautan dan perikanan.
- Ekhsan, muhammad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Malang :PT. Syncrum Logistic.
- Elizabeth B. K., Kwesi, A. T. (2015). *Employee Motivation and Work Performance: A Comparative study of Mining Companies in Ghana*. University Of Ghana.
- Fajar, (2022). Kesadaran Diri dan Optimis Pada Pengaturan diri. *Journal Of Indonesia Psychological Science*.
- Febrian, (2022). Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja, Padang: Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Gutara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Gramedia, Pusaka Utama
- Hasibuan, M. S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermita. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Kesatuan Bangsa, Jurnal Matua.
- Indra, Dian. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Semarang : Kantor Pencarian Dan Pertolongan.
- Irmak. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. Jurnal, Jakarta : Kajian Ilmu Administras.
- Kurniawan. (2022). Manajemen Sumber daya manusia. Bandung : Penerbit Yrama Widya.

- Mahawati, Greta dan Endang Sulistiyani. (2021). Efikasi diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, Surabaya : PT. Aruma
- Maning. 2018. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, Bali : Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.
- Mangkunegara, A Prabu. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Sumber Daya Manusia Perusahaan* ,113.
- Marwansyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta. Milian,
- Dovian. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Malang : PT. CAT.
- Maslow, A. (2018) . Motivasi dan Kepribadian I. Jakarta: Ppkm, Seri Manajemen No. 104 A.
- MC, Forson.(2012) *Impact Of Motivation On The Productivity Of Employees At Gtbank Ghana University Of Science And Technology Ghana*.
- Mondy, R. W. (2019). *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA: Prentice Hall.
- Nugraha, Fanny dan Mahira Pradana. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keuangan, Depok : PT Gracia Pharmindo.
- Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Media Sahabat Cendekia.
- Patandung. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Solo : Kantor Dinas Pemadam Kebakaran.
- Poiyo, Yustin dan Joubert. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Manado : Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya.
- Rahmawati. (2020). Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Ratna, Dewi, Ningsih. (2020). Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Medan : BPJS Kesehatan.
- Reja. (2018). Pencapaian Kualitas Kinerja : Batam Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis.
- Rinawati. (2019). Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. Yogyakarta: Pt. Pusaka Baru.
- Sagala. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Keputusan Kerja Terhadap Kinerja Kerja. Semarang : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Sehfeidin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta : Kampus.
- Shela. (2020). Pengenalan Diri dan Pengenalan, Jakarta : Jurnal.
- Shin. (2023). Disiplin Kerja Dimata Karyawan dan Implementasinya, Manado : Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Sonia. (2021). Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Medan : Jurnal
- Streeters. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Stanford. (2018). *Writing in Motivation: Student Attitudes and Assessment. Journal of geography in Higher Education*
- Stanton, William. J., Etzel, Michael. J., Walker, Bruce. J., "Basics resources", *Mc.Craw-Hill International, Edition 8, 2016.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2022). Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Jakarta : Bank BTN.

- Susanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya, Semarang : PT.PLN (Persero) APD.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Tangerang Selatan : Rumah Sakit Umum.
- Ulum. (2022). Efek Kepuasan Kerja Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah, Jambi : Dinas Pendidikan.
- Upev, M.T., Chorun, M. T., Idachaba, J. A. (2015). The Effects of Motivation On Staff Productivity/Performance at the Francis Sulemanuu Idachaba Library. University Of Agriculture. Makurdi: Nigeria.*
- Veronica,Eirene dan Wasiman. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Barelang : PT. Pollux.
- Wirawan, (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuki, (2019). Konsep Motivasi Berprestasi, Semarang : Kampus.
- Yusuf, M. (2020). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Peneltian Gabungan Edisi 4. Jakarta: Kencana.