



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 17%**

Date: Jumat, Februari 28, 2020

Statistics: 459 words Plagiarized / 2766 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA BANJARMASIN TAHUN 2019  
Hurriah Jannatul Hikmah Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin Kalimantan Selatan rijannatulhikmah@gmail.com ABSTRAK  
Kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kesehatan kota Banjarmasin. Jenis penelitian ini menggunakan metode Survey Analitik dengan Pendekatan Cross Sectional, dengan populasi adalah semua staff lingkungan dinas kesehatan kota berjumlah 100 orang. Sampel adalah semua populasi staff yang berjumlah 100 orang. Analisis data menggunakan uji chi-square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan hasil nilai  $p$  value = 0,012. Nilai lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dengan hasil  $p$  value = 0,134. Nilai ini lebih besar dari  $\alpha$  0,05. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu peningkatan kemampuan sumberdaya (SDM) para pegawai melalui upaya peningkatan jumlah kegiatan pendidikan dan pelatihan dan pengembangan (Diklatbang) dalam rangka mengembangkan profesionalisme kerja.

Memberikan reward dan penghargaan lainnya kepada pegawai yang berprestasi baik dalam bentuk peningkatan karir ataupun penghargaan lainnya. Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai ABSTRACT The performance of employees has a very important influence on the ongoing activities of the institution and on the process of achieving agency goals.

The purpose of this study was to determine the relationship of work motivation and job satisfaction on employee performance in the city of Banjarmasin city health office. his type of research uses the Analytical Survey method with the Cross Sectional opinion, with the population is that all staff in the city health department gather 100 people. Samples are all participants who participated 100 people.

Data analysis using the chi-square test The results showed that there was no relationship between work motivation with employee performance with the value of  $p = 0.012$ . Values greater than a 0.05. There is no relationship between job satisfaction with employee performance with the results of  $p = 0.134$ . This value is more than 0.05.

To improve employee performance, it is necessary to improve the ability of resources of employees through efforts to increase the number of education and training and development activities (Diklatbang) in order to develop work professionalism. Give rewards and other awards to employees who excel in the form of career advancement or other awards.

Keywords : Motivation, Stasfaction, Perfomance Employees PENDAHULUAN Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.(Dinas Kesehatan).

Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Sementara motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya.

Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai.

Efektifitas organisasi banyak dipengaruhi oleh efektifitas individu, sehingga rendahnya kinerja pegawai berpengaruh pula pada rendahnya kinerja dinas kesehatan secara keseluruhan. Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik individu (kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, pengalaman, jenis kelamin, umur, ras, ciri, dan kapasitas belajar) dan lingkungan kerjanya, (struktur organisasi, desain pekerjaan kebijakan, aturan-aturan, penghargaan sumber daya ).

Kinerja adalah penampilan hasil usaha pegawai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja melalui penilaian sendiri (self assesment) merupakan pendekatan yang paling umum untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. (Ilyas.Y:2000) Berdasarkan dari survey awal yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin pada 23 April tahun 2019 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin tersebut masih kurang, hal ini terlihat dari tugas yang dilakukan terlalu panjang dari waktu yang ditentukan, dan hasil capaian program yang kurang dan menurun dan meningkatnya kinerja dilihat dari data berdasarkan indikator kinerja utama yang didapat dari dokemntasi Dinas Kesehatan Kota selama 3 tahun terakhir.

Dokumentasi yang kurang engkap dikarenakan mutasi PNS yang selalu ada disetiap tahunnya. METODE Penelitian ini menggunakan desain Cross Sectional karena pengambilan data variabel independen dan variabel dependen dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitik dengan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua staff dilingkungasn Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

Dengan besaran sampel sebanyak 100 responden. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan cara Total sampling yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan. Penelitian yang digunakan untuk memenuhi data Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Tahun 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN Berdasarkan hasil dari pengolahan data maka berikut ini akan disajikan analisis univariat dan analisis bivariat. Hasil dan Pembahasan Analisis Univariat Tabel 1. Hasil Analisis Univariat Variabel Penelitian

n

%

Pendidikan Terakhir

D3

25

25,0

S1

11

11,0

S2

64

64,0

Jenis Kelamin

Laki-laki

32

32,0

Perempuan

68

68,0

Status Perkawinan

Menikah

98

98,0

Belum menikah

2

2,0

Kinerja

Baik

22

22,0

Kurang Baik

78

78,0

Motivasi Tinggi Rendah

27 73

27,0 73,0

Kepuasan Kerja Puas Tidak Puas

14 86

14,0 86,0

Total

100

100

Kinerja Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan **diketahui bahwa sebagian besar responden** mempunyai kinerja yang rendah atau kurang baik yaitu sebanyak 22 orang (22.0%), dan reaseponden yang mempunyai kinerja tinggi atau baik sebanyak 78 orang (78.0%).

Kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin pada umumnya termasuk kategori rendah, hal tersebut dilihat dari hasil rekapitulasi data penelitian yang memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang kurang baik. Gambaran ini merupakan suatu keadaan yang sangat tidak baik dan perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi. Menurut Gibson dalam Ilyas (2002), faktor faktor

yang mempengaruhi kinerja terbagi dalam tiga kelompok yaitu : Individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan.

Psikologik terdiri dari persepsi, sikap, dan motivasi. Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan kontrol. Motivasi Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan **diketahui bahwa sebagian besar responden** mempunyai motivasi yang rendah yaitu sebanyak 73 orang (73.0%) dan responden yang mempunyai motivasi tinggi sebanyak 27 (27,0%).

Hasil analisis motivasi menunjukkan bahwa motivasi bagi pegawai Dinas Kesehatan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerjanya., dimana data penelitian yang memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai sebanyak 27 responden yang memiliki Motivasi Rendah. Hal ini merupakan suatu keadaan yang sangat tidak baik dan perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli menyangkut motivasi yang mempengaruhi kinerja, maka apa yang telah dikemukakan oleh Frederick Taylor dalam Handoko 2003 menyatakan dalam teori model tradisional meisyarkan bahwa sistem pengupahan insentif dapat memotivasi para pekerja untuk lebih banyak memproduksi. Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan **diketahui bahwa sebagian besar responden** mempunyai Kepuasan kerja yang rendah yaitu sebanyak 86 orang (86.0%) dan responden yang mempunyai motivasi tinggi sebanyak 14 (14,0%), Kepuasan kerja para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin pada umumnya termasuk dalam kategori rendah, hal ini terlihat dari Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 81 responden yang kurang puas .

Hal ini sejalan dengan pengamatan lapangan oleh peneliti dimana mengenai gaji yang dirasan masih kurang memuaskan. Gambaran ini merupakan suatu keadaan yang harus mendapat perhatian agar kepuasan para pegawai dapat di tingkatkan sehingga Hal ini membuktikan bahwa pegawai memang kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh pihak instansi.

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik **karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang lebih produktif. .**

Hasil dan Pembahasan Analisis Bivariat Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Variabel Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Tahun 2019

Hasil Uji Chi Square

Baik  
Kurang

n  
%  
n  
%  
N  
%

Motivasi

nilai Asymp Sig.

(2 sided)  $p 0,012 < \alpha 0,05$

Tinggi  
7  
31,8  
15  
73,3

22  
100

Rendah  
7  
9,0  
71  
88,9  
78  
100

Jumlah  
14  
14  
86  
86  
100  
100

Kepuasan Kerja

nilai Asymp Sig. (2 sided) p 0,0134 < a 0,05



Baik  
5  
26,3  
14  
73,3  
19  
100

Kurang Baik  
9  
11,1  
72  
88,9  
81  
100

Jumlah  
14  
14  
86  
86  
100  
100

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Berdasarkan tabel hasil dari penelitian terdapat responden berpendidikan tinggi dan berBerdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden mempunyai motivasi kerja yang tinggi dengan kinerja yang baik sebanyak 7 (31,8%), sedangkan responden mempunyai motivasi tinggi dengan kinerja kurang baik sebanyak 15 (68,2%) dan motivasi rendah dengan kinerja baik sebanyak 7 (9,0%) sedangkan motivasi rendah dengan kinerja kurang baik sebanyak 71 (91%). Berdasarkan uji cji - square maka didapat hasil nilai p value = 0,012.

Nilai ini lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti hipotesis penelitian diterima atau ada hubungan antara **motivasi kerja dengan kinerja pegawai** dikantor dinas kesehatan kota banjarmasin. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardityo (2013)

yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhannya akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10).

Karna itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Hasil analisis motivasi menunjukkan bahwa motivasi bagi pegawai Dinas Kesehatan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan pengamatan lapangan oleh peneliti dimana data penelitian yang memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki Motivasi Rendah. Hasil penelitian ini merupakan suatu keadaan yang sangat tidak baik dan perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi. Berdasarkan penelitian dilapangan menunjukan bahwa terjadi karena mereka melihat dilingkungan Dinas Kesehatan selama ini penilaian prestasi tidak menjadi faktor penentu untuk dipromosikan menduduki suatu jabatan tertentu.

Atau mereka merasa bahwa penilaian prestasi yang dilakukan selama ini tidak objektif sehingga sebagaimana pegawai merasa bahwa walaupun mereka sudah bekerja dengan sebaik-baiknya tetap juga tidak akan mendapat pengakuan berupa promosi jabatan meskipun promosi jabatan sudah objektif dan transparan baik ditingkat Dinas Kesehatan maupun di badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (BAPERJAKAT) sehingga sistem penilaian prestasi pegawai untuk promosi/ penghargaan belum berjalan dengan baik.

Untuk itu perlu ditingkatkan melalui motivasi, adapun kemampuan SDM sudah baik dengan melakukan pelatihan - pelatihan program secara kontinyu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan daripada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang mempunyai kepuasan kerja yang puas dengan kinerja baik sebanyak 5 (26,3%) sedangkan responden yang mempunyai kepuasan kerja yang puas dengan kinerja kurang baik sebanyak 14 (73,3%), dan responden yang mempunyai kepuasan kerja yang kurang puas dengan kinerja baik sebanyak 9 (11,1%) sedangkan kepuasan kerja yang kurang puas dengan kinerja kurang baik sebanyak 72 (88.9%) Berdasarkan uji chi - square maka didapat hasil nilai p value = 0,134.

Nilai ini lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti hipotesis penelitian ditolak atau tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di kantor dinas kesehatan kota Banjarmasin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Subakti Syaiin (2008) yang berjudul " Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Takkalar" menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan terhadap kinerja pegawai pegawai .

Tidak adanya danya hubungan kepuasan terhadap pekerjaan dengan kinerja karena terlihat dari hasil pekerjaannya yang selalu terlambat untuk diselesaikan tidak tepat pada waktunya, kadang jika ada suatu pekerjaan yang ingin segera di rampungkan hanya ada beberapa dari mereka juga lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi, kadang juga pegawai akan puas dengan hasil pekerjaannya, jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya, pengalaman kerjanya karena jika dia tidak mengerti dengan pekerjaan yang diberikan hasilnya kurang maksimal dan itu memberikan rasa ketidakpuasan tersendiri bagi pegawai.

Peningkatan kinerja menjadi penting untuk diperhatikan oleh karena kinerja individu berhubungan dengan kinerja organisasi. Sehingga dapat kita pahami bahwa, kinerja individu dan organisasi yang baik akan berdampak pada tercapainya produktivitas organisasi. Kepedulian yang tinggi terhadap hasil kinerja berlaku pula di organisasi atau instansi. Menurut Robert L. Mathis & John H.

Jackson (2001), meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan pengamatan lapangan oleh peneliti dimana terlihat dari fenomena yang terjadi seperti masih adanya pegawai yang tidak ikut apel pagi, terlambat masuk kerja, tidak bekerja pada saat jam kerja, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, datang hanya ingin

tanda tangan masuk kerja kemudian datang kembali siang hari (kurangnya memanfaatkan waktu kerja untuk seefektif dan seefisien mungkin).

Kepuasan pegawai bisa dalam peningkatan kinerja akan berjalan dengan baik sesuai harapan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai jika kesadaran akan tanggung jawab sebagai amanah bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah diberikan gaji dan tunjangan oleh pemerintah dan apapun yang akan dilaksanakan untuk mencapai kinerja yang baik adalah ikhlas.

Pemberian sanksi terhadap yang melanggar aturan itu hanya untuk memberikan penegakan keadilan dan yang terpenting meningkatkan moralitas setiap pegawai. Terbukti secara umum capaian program belum memuaskan, masih adanya laporan program yang tidak/terlambat dilaporkan oleh Puskesmas, Dinas Kesehatan tidak tepat waktu pencatatan dan pelaporan ke Dinas Kesehatan Provinsi, kurangnya inisiatif dan tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi masing masing petugas, instruksi dari atasan lambat dilaksanakan, besaran gaji dan tunjangan belum seimbang dengan kebutuhan pokok sehari hari, lemahnya komunikasi dan koordinasi baik dari atasan maupun daribawah dan tidak jelasnya reward dan insentif yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi atau yang rendah kinerjanya.

PENUTUP Kesimpulan Sesuai dengan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan (1) Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikantor dinas kesehatan kota Banjarmasin. Didapat hasil nilai  $p = 0,012$ . Nilai ini lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti hipotesis penelitian diterima. (2) Tidak ada hubungan **kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai** dikantor dinas kesehatan kota Banjarmasin, didapat hasil nilai  $p = 0,134$ .

Nilai ini lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti hipotesis penelitian ditolak. Saran Bagi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin disarankan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi instansi tersebut.

Kemudian memperhatikan absensi pegawainya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi instansi (2) Bagi Akademis Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan pustaka, menambah wawasan dan pengetahuan bagi

mahasiswa lain tentang hubungan **motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di** Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.(3)Bagi peneliti selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber rujukan dan sebagai penambah wawasan dalam mengembangkan pembelajaran, dibidang kurikulum, dibidang kesehatan masyarakat, khususnya dalam menangani Motivasi dan kepuasan kerja dan menindak lanjuti melalui penenlitian lainnya dengan melibatkan berbagai variabel selain variabel yang telah diteliti. Daftar Pustaka Ilyas, Yasyis, 2000 Kineja, teori penilaian dan penelitian Sepok, Puasat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.

Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, 2018 Profil dinas Kota Banjarmasin Tahun 2018, Banjarmasin :Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Wirawan, Ardityo, **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kota Semarang 2011** Matlis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemnet Sumber Daya Manusia, Jakarta Buku Kedua Sunarto. 2005. Manajemnet Sumber Daya Manusia Strategik, Yogyakarta: Amus. Syahin.

Subakti 2008 Pengaruh **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai** Kanor Dinas Kesehatan Kabupaten Takkalar

#### INTERNET SOURCES:

-----

-

- 0% - Empty
- 0% - <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/>
- 0% - <https://jurnalmanajemenn.blogspot.com/at>
- 0% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb>
- 0% - <https://mafiadoc.com/olimpiade-karya-tul>
- 0% - <https://alifeofproductivity.com/creativi>
- 0% - <https://www.researchgate.net/publication>
- 0% - <https://www.researchgate.net/publication>
- 0% - <https://link.springer.com/content/pdf/10>
- 0% - [https://www.answers.com/Q/Is\\_0.005\\_great](https://www.answers.com/Q/Is_0.005_great)
- 0% - <https://www.insperity.com/blog/improve-e>
- 0% - <https://jokoloveriska.blogspot.com/2016/>
- 0% - <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/je>
- 0% - <https://yayanakhyar.wordpress.com/2008/1>
- 0% - <https://contoh-contohskripsi.blogspot.co>
- 0% - <https://juraganopar.blogspot.com/2018/03>
- 0% - <http://repository.ump.ac.id/1505/3/BAB%2>

1% - <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PAR>  
0% - <https://yosipratamaputra.blogspot.com/20>  
1% - <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PAR>  
1% - <http://repository.usu.ac.id/bitstream/ha>  
1% - <http://repository.usu.ac.id/bitstream/ha>  
0% - <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/12>  
0% - <https://kemenpppa.go.id/lib/uploads/list>  
0% - <https://diar13-midyuin08.blogspot.com/20>  
1% - <http://digilib.unila.ac.id/200/13/Bab%20>  
0% - <https://www.slideshare.net/pearlbunda/pe>  
0% - <https://syair79.files.wordpress.com/2010>  
0% - <https://docplayer.info/69295205-Bab-iv-h>  
0% - <http://repository.fisip-untirta.ac.id/87>  
0% - <http://fkm.uho.ac.id/wp-content/uploads/>  
0% - <https://p2m.polibatam.ac.id/wp-content/u>  
0% - <https://www.researchgate.net/publication>  
0% - <https://indeksprestasi.blogspot.com/sear>  
0% - <https://id.123dok.com/document/ky6prj5q->  
0% - <https://orinkaltimindonesia.wordpress.co>  
0% - <https://gsjabansel.blogspot.com/2012/04/>  
0% - <https://lufinurmawan.blogspot.com/2015/0>  
0% - <http://repository.usu.ac.id/bitstream/ha>  
1% - <https://konsultasiskripsi.com/2019/07/27>  
0% - <https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/>  
0% - <https://repository.ipb.ac.id/bitstream/h>  
0% - <https://akademik.uniska-bjm.ac.id/reposi>  
0% - <https://www.researchgate.net/publication>  
0% - <https://merlinsepriablog.blogspot.com/20>  
0% - <https://lengkas.wordpress.com/>  
0% - <https://docplayer.info/37498125-Hubungan>  
1% - <https://www.coursehero.com/file/p6vr21q/>  
0% - <https://www.dosenpendidikan.co.id/manaje>  
0% - <https://id.123dok.com/document/yrdo90jq->  
1% - <http://eprints.ums.ac.id/55880/3/BAB%20I>  
0% - <https://indeksprestasi.blogspot.com/sear>  
0% - <https://bagshinseogenk.blogspot.com/2011>  
0% - <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/>  
0% - <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/>  
0% - <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/>  
0% - <https://widuribarru.blogspot.com/2015/06>

0% - <https://www.gurupendidikan.co.id/pengert>  
0% - <https://www.researchgate.net/publication>  
0% - <https://www.researchgate.net/publication>  
0% - <https://www.scribd.com/document/36655706>  
0% - <https://www.researchgate.net/publication>  
1% - <http://banjarmasinkota.go.id/?module=pag>  
0% - <https://juliusruntu.blogspot.com/2013/02>  
0% - <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/>  
0% - <https://www.slideshare.net/SerpatiSaid/m>  
1% - <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/in>  
0% - <https://indeksprestasi.blogspot.com/sear>  
0% - <https://nessiaprincess.wordpress.com/201>  
0% - <https://sulfiana22.blogspot.com/feeds/po>  
0% - <https://indonesiacompanynews.wordpress.c>  
0% - <https://mohammadfadlyassagaf.wordpress.c>  
0% - <https://id.123dok.com/document/q75r56oz->  
0% - <https://edoc.pub/pengaruh-karakteristik->  
0% - <https://mafiadoc.com/download-prosiding->  
0% - <http://azwar.staff.ugm.ac.id/files/2012/>  
0% - <http://fkm.uho.ac.id/wp-content/uploads/>  
0% - <http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/upl>  
0% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb>  
0% - <https://idtesis.com/contoh-proposal-skri>  
0% - <https://gudangmakalah.blogspot.com/2011/>  
0% - [https://lppmunigresblog.files.wordpress.](https://lppmunigresblog.files.wordpress)  
0% - <https://www.jurnal-doc.com/jurnal/jurnal>

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA BANJARMASIN TAHUN 2019**

Hurriah Jannatul Hikmah

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin Kalimantan Selatan  
riajannatulhikmah@gmail.com

## **ABSTRAK**

Kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi bagi proses pencapaian tujuan instansi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kesehatan kota Banjarmasin. Jenis penelitian ini menggunakan metode Survey Analitik dengan Pendekatan Cross Sectional, dengan populasi adalah semua staff di lingkungan dinas kesehatan kota berjumlah 100 orang. Sampel adalah semua populasi staff yang berjumlah 100 orang. Analisis data menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan hasil nilai  $p\text{ value} = 0,012$ . Nilai lebih kecil dari  $\alpha 0,05$ . Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dengan hasil  $p\text{ value} = 0,134$ . Nilai ini lebih besar dari  $\alpha 0,05$ . Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu peningkatan kemampuan sumberdaya (SDM) para pegawai melalui upaya peningkatan jumlah kegiatan pendidikan dan pelatihan dan pengembangan (Diklatbang) dalam rangka mengembangkan profesionalisme kerja. Memberikan reward dan penghargaan lainnya kepada pegawai yang berprestasi baik dalam bentuk peningkatan karir ataupun penghargaan lainnya.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

---

## **ABSTRACT**

The performance of employees has a very important influence on the ongoing activities of the institution and on the process of achieving agency goals. The purpose of this study was to determine the relationship of work motivation and job satisfaction on employee performance in the city of Banjarmasin city health office. This type of research uses the Analytical Survey method with the Cross Sectional opinion, with the population is that all staff in the city health department gather 100 people. Samples are all participants who participated 100 people. Data analysis using the chi-square test. The results showed that there was no relationship between work motivation with employee performance with the value of  $p = 0.012$ . Values greater than  $\alpha 0.05$ . There is no relationship between job satisfaction with employee performance with the results of  $p = 0.134$ . This value is more than 0.05. To improve employee performance, it is necessary to improve the ability of resources of employees through efforts to increase the number of education and training and development activities (Diklatbang) in order to develop work professionalism. Give rewards and other awards to employees who excel in the form of career advancement or other awards.

Keywords : Motivation, Satisfaction, Performance Employees



## **PENDAHULUAN**

Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.(Dinas Kesehatan).

Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Sementara motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai.

Efektifitas organisasi banyak dipengaruhi oleh efektifitas individu, sehingga rendahnya kinerja pegawai berpengaruh pula pada rendahnya kinerja dinas kesehatan secara keseluruhan. Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik individu (kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, pengalaman, jenis kelamin, umur, ras, ciri, dan kapasitas belajar) dan lingkungan kerjanya, (struktur organisasi, desain pekerjaan kebijakan, aturan-aturan, penghargaan sumber daya ). Kinerja adalah penampilan hasil usaha pegawai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja melalui penilaian sendiri (*self assesment*) merupakan pendekatan yang paling umum untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. (Ilyas.Y:2000)

Berdasarkan dari survey awal yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin pada 23 April tahun 2019 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin tersebut masih kurang, hal ini terlihat dari tugas yang dilakukan terlalu panjang dari waktu yang ditentukan, dan hasil capaian program yang kurang dan menurun dan meningkatnya kinerja dilihat dari data berdasarkan indikator kinerja utama yang didapat dari dokumentasi Dinas Kesehatan Kota selama 3 tahun terakhir. Dokumentasi yang kurang lengkap dikarenakan mutasi PNS yang selalu ada disetiap tahunnya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain Cross Sectional karena pengambilan data variabel independen dan variabel dependen dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitik dengan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua staff dilingkungan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. Dengan besaran sampel sebanyak 100 responden. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan cara *Total sampling* yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan. Penelitian yang digunakan untuk memenuhi data Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Tahun 2019.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pengolahan data maka berikut ini akan disajikan analisis univariat dan analisis bivariat.

### A. Hasil dan Pembahasan Analisis Univariat

Tabel 1. Hasil Analisis Univariat

Variabel Penelitian	n	%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D3	25	25,0
S1	11	11,0
S2	64	64,0
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	32	32,0
Perempuan	68	68,0
<b>Status Perkawinan</b>		
Menikah	98	98,0
Belum menikah	2	2,0
<b>Kinerja</b>		
Baik	22	22,0
Kurang Baik	78	78,0
<b>Motivasi</b>		
Tinggi	27	27,0
Rendah	73	73,0
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Puas	14	14,0
Tidak Puas	86	86,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### 1. Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai kinerja yang rendah atau kurang baik yaitu sebanyak 78 orang (78.0%), dan reseeden yang mempunyai kinerja tinggi atau baik sebanyak 22 orang (22.0%). Kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin pada umumnya termasuk kategori rendah, hal tersebut dilihat dari hasil rekapitulasi data penelitian yang memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang kurang baik. Gambaran ini merupakan suatu keadaan yang sangat tidak baik dan perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi. Menurut Gibson dalam Ilyas (2002), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi dalam tiga kelompok yaitu : Individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan. Psikologik terdiri dari oersepsi, sikap, dan motivasi. Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan kontrol.

#### 2. Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi yang rendah yaitu sebanyak 73 orannng (73.0%) dan respondeng yang mempunyai motivasi tinggi sebanyak 27 (27,0%). Hasil analisis motivasi menunjukkan bahwa motivasi bagi pegawai Dinas Kesehatan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerjanya., dimana data penelitian yang memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai sebanyak 73 responden yang memiliki Motivasi Rendah. Hal ini merupakan suatu keadaan yang sangat tidak baik dan perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli menyangkut motivasi yang mempengaruhi kinerja, maka apa yang telah dikemukakan oleh Frederick Taylor dalam Handoko 2003 menyatakan dalam teori model tradisional meisyarkan ahwa sistem pengupahan insentif dapat memotivasi para pekerja untuk lebih banyak berproduksi.

#### 3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai Kepuasan kerja yang rendah yaitu sebanyak 86 orang (86,0%) dan responden yang mempunyai motivasi tinggi sebanyak 14 (14,0%), Kepuasan kerja para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin pada umumnya termasuk dalam kategori rendah, hal ini terlihat dari Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 81 responden yang kurang puas. Hal ini sejalan dengan pengamatan lapangan oleh peneliti dimana mengenai gaji yang dirasan masih kurang memuaskan. Gambaran ini merupakan suatu keadaan yang harus mendapat perhatian agar kepuasan para pegawai dapat di tingkatkan sehingga Hal ini membuktikan bahwa pegawai memang kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh pihak instansi. Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang lebih produktif.

## B. Hasil dan Pembahasan Analisis Bivariat

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat

Variabel Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Tahun 2019					Hasil Uji Chi Square	
	Baik		Kurang		N		%
	n	%	n	%			
<b>Motivasi</b>							
Tinggi	7	31,8	15	73,3	22	100	
Rendah	7	9,0	71	88,9	78	100	
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Kepuasan Kerja</b>							
Baik	5	26,3	14	73,3	19	100	
Kurang Baik	9	11,1	72	88,9	81	100	
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

### 1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

Berdasarkan tabel hasil dari penelitian terdapat responden berpendidikan tinggi dan berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 100 responden mempunyai motivasi kerja yang tinggi dengan kinerja yang baik sebanyak 7 (31,8%), sedangkan responden mempunyai motivasi tinggi dengan kinerja kurang baik sebanyak 15 (68,2%) dan motivasi rendah dengan kinerja baik sebanyak 7 (9,0%) sedangkan motivasi rendah dengan kinerja kurang baik sebanyak 71 (91%).

Berdasarkan uji *chi-square* maka didapat hasil nilai *p value* = 0,012. Nilai ini lebih kecil dari *alpha* 0,05 yang berarti hipotesis penelitian diterima atau ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di kantor dinas kesehatan kota Banjarmasin.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ardityo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat

menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan.

Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10). Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Hasil analisis motivasi menunjukkan bahwa motivasi bagi pegawai Dinas Kesehatan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pengamatan lapangan oleh peneliti dimana data penelitian yang memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki Motivasi Rendah. Hasil penelitian ini merupakan suatu keadaan yang sangat tidak baik dan perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi.

Berdasarkan penelitian di lapangan menunjukkan bahwa terjadi karena mereka melihat dilingkungan Dinas Kesehatan selama ini penilaian prestasi tidak menjadi faktor penentu untuk dipromosikan menduduki suatu jabatan tertentu. Atau mereka merasa bahwa penilaian prestasi yang dilakukan selama ini tidak objektif sehingga sebagaimana pegawai merasa bahwa walaupun mereka sudah bekerja dengan sebaik-baiknya tetap juga tidak akan mendapat pengakuan berupa promosi jabatan meskipun promosi jabatan sudah objektif dan transparan baik ditingkat Dinas Kesehatan maupun di badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (BAPERJAKAT) sehingga sistem penilaian prestasi pegawai untuk promosi/penghargaan belum berjalan dengan baik. Untuk itu perlu ditingkatkan melalui motivasi, adapun kemampuan SDM sudah baik dengan melakukan pelatihan - pelatihan program secara kontinyu.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan daripada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan.

## **2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 100 responden yang mempunyai kepuasan kerja yang puas dengan kinerja baik sebanyak 5 (26,3%) sedangkan responden yang mempunyai kepuasan kerja yang puas dengan kinerja kurang baik sebanyak 14 (73,3%), dan responden yang mempunyai kepuasan kerja yang kurang puas dengan kinerja baik sebanyak 9 (11,1%) sedangkan kepuasan kerja yang kurang puas dengan kinerja kurang baik sebanyak 72 (88,9%)

Berdasarkan uji *chi - square* maka didapat hasil nilai *p value* = 0,134. Nilai ini lebih besar dari *alpha* 0,05 yang berarti hipotesis penelitian ditolak atau tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di kantor dinas kesehatan kota Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Subakti Syaiin (2008) yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Takkalar” menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan terhadap kinerja pegawai pegawai. Tidak adanya hubungan kepuasan terhadap pekerjaan dengan kinerja karena terlihat dari hasil pekerjaannya yang selalu terlambat untuk diselesaikan tidak tepat pada waktunya, kadang jika ada suatu pekerjaan yang ingin segera di rampungkan hanya ada beberapa dari mereka juga lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi, kadang juga pegawai akan puas dengan hasil pekerjaannya, jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya, pengalaman kerjanya karena jika dia tidak mengerti dengan pekerjaan yang diberikan hasilnya kurang maksimal dan itu memberikan rasa ketidakpuasan tersendiri bagi pegawai. Peningkatan kinerja menjadi penting untuk diperhatikan oleh karena kinerja individu berhubungan dengan kinerja organisasi. Sehingga dapat kita pahami bahwa, kinerja individu dan organisasi yang baik akan berdampak pada tercapainya produktivitas organisasi. Kepedulian yang tinggi terhadap hasil kinerja berlaku pula di organisasi atau instansi.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001), meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan pengamatan lapangan oleh peneliti dimana terlihat dari fenomena yang terjadi seperti masih adanya pegawai yang tidak ikut apel pagi, terlambat masuk kerja, tidak bekerja pada saat jam kerja, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, datang hanya ingin tanda tangan masuk kerja kemudian datang kembali siang hari (kurangnya memanfaatkan waktu kerja untuk seefektif dan seefisien mungkin).

Kepuasan pegawai bisa dalam peningkatan kinerja akan berjalan dengan baik sesuai harapan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai jika kesadaran akan tanggung jawab sebagai amanah bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah diberikan gaji dan tunjangan oleh pemerintah dan apapun yang akan dilaksanakan untuk mencapai kinerja yang baik adalah ikhlas. Pemberian sanksi terhadap yang melanggar aturan itu hanya untuk memberikan penegakan keadilan dan yang terpenting meningkatkan moralitas setiap pegawai.

Terbukti secara umum capaian program belum memuaskan, masih adanya laporan program yang tidak/terlambat dilaporkan oleh Puskesmas, Dinas Kesehatan tidak tepat waktu pencatatan dan pelaporan ke Dinas Kesehatan Provinsi, kurangnya inisiatif dan tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi masing masing petugas, instruksi dari atasan lamban dilaksanakan, besaran gaji dan tunjangan belum seimbang dengan kebutuhan pokok sehari hari, lemahnya komunikasi dan koordinasi baik dari atasan maupun daribawah dan tidak jelasnya reward dan fanisemen yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi atau yang rendah kerjanya.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Sesuai dengan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan (1) Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikantor dinas kesehatan kota Banjarmasin. Didapat hasil nilai  $p = 0,012$ . Nilai ini lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti hipotesis penelitian diterima. (2) Tidak ada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor dinas kesehatan kota Banjarmasin, didapat hasil nilai  $p = 0,134$ . Nilai ini lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti hipotesis penelitian ditolak.

### **B. Saran**

Bagi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin disarankan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kerjanya dan menguntungkan bagi instansi tersebut. Kemudian memperhatikan absensi pegawainya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pegawainya agar pegawai lebih meningkatkan kerjanya dan menguntungkan bagi instansi (2) Bagi Akademis Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan pustaka, menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa lain tentang hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.(3)Bagi peneliti selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber rujukan dan sebagai penambah wawasan dalam mengembangkan pembelajaran, dibidang kurikulum, dibidang kesehatan masyarakat, khususnya dalam menangani Motivasi dan kepuasan kerja dan menindak lanjuti melalui penelitian lainnya dengan melibatkan berbagai variabel selain variabel yang telah diteliti.

**Daftar Pustaka**

- Ilyas, Yasyis, 2000 Kineja, teori penilaian dan penelitian Sepok, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMIUI.
- Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, 2018 Profil dinas Kota Banjarmasin Tahun 2018, Banjarmasin :Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin
- Wirawan, Ardityo, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kota Semarang 2011
- Matlis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Buku Kedua
- Sunarto. 2005. Manajemnet Sumber Daya Manusia Strategik, Yogyakarta: Amus.
- Syahin. Subakti 2008 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kanor Dinas Kesehatan Kabupaten Takkalar