



**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

DISUSUN OLEH:

NAMA : MANSBUR
NIM : 20.11.180
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Manshur, 2024, The Role of Motivation in Improving Employee Performance at the South Sumatra Provincial Health Office, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang State Administration College (STIA). Main Advisor (I) Mr. H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si and Assistant Advisor (II) Mr. Ir.H.Heru Adi Putranto, M.Si.

Increasing motivation in organizations and related agencies aims to foster employee enthusiasm to work hard and achieve optimal work results. The purpose of motivation in an organization is to foster a spirit of achievement in employees and make them able to work hard by providing all the skills and abilities that employees have so that they become better employees. In improving employee performance at the Health Office, superiors must know the abilities of their employees so that there is no decrease in productivity at work. For example, in terms of recruiting ASN or ASN who have been recruited, productivity increases the efficiency of time, materials, manpower, work systems, production technology, and improves employee skills.

The research method used in this study is a qualitative method, the data collection technique for this study uses observation and interview techniques as a form of data collection at the South Sumatra Provincial Health Office and uses literature studies as complementary data in this study, the analysis technique for this study uses qualitative descriptive analysis techniques, namely the process of searching for and systematically compiling data obtained from observations, interviews that occur in the field.

The results of this study show that the Role of Motivation in Improving Employee Performance at the South Sumatra Provincial Health Office is good. This is evidenced by the approach to the employee concerned if for example there are obstacles from the employee, the superior will ask the employee concerned what the obstacles are for the employee. how to improve employee performance at the South Sumatra Provincial Health Office by providing additional employee income that can make employees more enthusiastic about working, and to get additional employee income (TPP) at the end of each month employees must make a work report or performance report every month.

Keywords: The Role of Motivation and Employee Performance



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi/lembaga adalah tempat sekelompok orang bekerja untuk mencapai tujuan dalam organisasi/lembaga terkait, yang mempunyai potensi sumber daya yang kompetitif serta bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas. Setiap organisasi wajib mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya karena manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang tergantung pada konteks dan kondisi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, dorongan dalam bentuk motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat dan semangat bekerja melalui pendekatan tugas yang berbeda. Hal tersebut mempunyai efek meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Peningkatan motivasi dalam organisasi dan instansi terkait bertujuan untuk menumbuhkan semangat pegawai untuk bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang optimal. Atasan juga ingin mengetahui kemampuan bawahannya agar kinerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Tugas motivasi di sini adalah menumbuhkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Tujuan dari motivasi dalam organisasi adalah untuk menumbuhkan semangat berprestasi pada diri para pegawai dan membuat mereka mampu bekerja keras dengan

memberikan segala keterampilan dan kemampuan yang dimiliki para pegawai agar mereka menjadi pegawai yang lebih baik. Imbalan dibayarkan setiap bulan dalam bentuk bonus kinerja, dan besarnya bonus ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Jika kinerja yang diberikan pada karyawan tersebut optimal maka nilai bonus kinerja yang diterima pegawai akan tinggi. Ketika kinerja pegawai kurang optimal, maka nilai tunjangan yang ditawarkan kepada pegawai juga rendah.

Oleh karena itu, atasan perlu melakukan pendekatan yang meningkatkan kesadaran atasan dan bawahan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Kinerja pegawai merupakan bagian penting dan tidak tergantikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, atasan hendaknya mendorong pegawainya, memotivasi dan memberikan inspirasi agar dapat bekerja secara maksimal.

Sama halnya, yang dilakukan pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan terhadap pegawainya berkenaan dengan meningkatkan produktivitas kerja atasan harus mengetahui kemampuan dari pegawainya agar tidak terjadi adanya penurunan produktivitas dalam berkerja. Seberapa penting produktivitas kerja bagi ASN maupun PNS. Sangat penting karena tidak ada sebuah produktivitas dalam bekerja maka efisiensi dan efektivitas dalam suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya juga tidak akan ada. Maka penting sekali adanya produktivitas kerja



dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi/instansi terkait.

Dalam hal ini Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan telah meningkatkan kinerja hasil kerja ASN yang ada di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan agar lebih maksimal dan lebih produktif lagi. Selama ini kinerja pegawai yang ada di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan sudah baik tetapi dengan semakin berkembangnya zaman kinerja dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan harus lebih ditingkatkan lagi agar tidak terlalu monoton dengan hal yang itu-itu saja. Misalnya Imbalan dibayarkan setiap bulan dalam bentuk bonus kinerja, dan besarnya bonus ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Jika kinerja yang diberikan pada bulan tersebut optimal maka nilai bonus kinerja yang diterima pegawai akan tinggi. Ketika kinerja pegawai kurang optimal, maka nilai tunjangan yang ditawarkan kepada pegawai juga rendah.

Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu institusi yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Adapun tugas pokok dan fungsi pegawai pada kantor Dinas Kesehatan ini ada dalam peraturan gubernur Sumatera Selatan nomor 76 tahun 2016 ada pada bagian kesatu pasal 4 berbunyi Kepala Dinas mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang kesehatan dan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta tugas pembantuan yang

ditugaskan kepada Pemerintah Provinsi.

Pada saat peneliti melakukan observasi awal, terlihat fenomena yang terjadi adalah kinerja pada pegawainya tidak sesuai dengan tugas dan fungsi seorang pegawai dikarenakan masih banyak pegawai ASN yang tidak disiplin dan tidak mengikuti aturan yang telah diberlakukan contohnya beberapa pegawai yang telat absen, yang tidak mengikuti apel pagi. Alangkah baiknya atasan juga harus mengetahui kemampuan pegawai atau bawahannya agar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari pada masing-masing pegawai tersebut. Maka dari fenomena yang telah peneliti paparkan maka peneliti tertarik untuk menelitinya dengan judul “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peranan motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan dalam melakukan pekerjaan?
2. Bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peranan motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.



D. Manfaat Penelitian :

1. Bagi peneliti, penelitian ini mengkaji peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan sehingga dapat menjadi bahan kajian selanjutnya.
 2. Bagi instansi, untuk memperoleh informasi di dalam menilai peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 3. Bagi STIA Satya Negara Palembang untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tambahan dalam penelitian ini agar dapat dikembangkan kembali oleh penelitian-penelitian selanjutnya.
- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
 - b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
 - c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
 - d. Meningkatkan disiplin karyawan
 - e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
 - f. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
 - g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
 - h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
 - i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Sasan Hakim (2000: 26), motivasi adalah dorongan atau keinginan yang menuntun seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sudarman Danim, motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu hasil tertentu sesuai dengan keinginannya.

B. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pejabat dan pegawai

harus termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan mendapat kepuasan atas prestasi kerjanya. Menurut Dr.Swatno (2001: 147) tujuan motivasi diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan disiplin karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Sedangkan manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Manfaat lainnya yang diperoleh pegawai adalah saat para pegawai termotivasi maka pekerjaan yang mereka lakukan dapat terselesaikan tepat waktu dan artinya, pekerjaan tersebut dapat terselesaikan sesuai dengan standart pekerjaannya. Motivasi dapat mendorong orang yang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan penuh dengan semangat.

C.Faktor-Faktor yang

Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam



melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor di dalamnya. Baik dari faktor intern yang berasal dari proses psikologis yang ada dalam diri seseorang maupun faktor kedua yaitu faktor ekstren yang berasal dari luar diri seseorang tersebut. Menurut Sutrisno (2011:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja berasal dari faktor intern antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

D. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa apa itu kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Menurut Armstrong & Baron (dalam Wibowo, 2018, hlm. 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Personal factor
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factor
Ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factor
Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System faktor
Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/situasional faktor
Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
Sementara itu, Mangkunegara (2017, hlm. 67) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yakni sebagai berikut.



1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memberikan 55 hasil kinerja yang memuaskan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan dorongan antara pimpinan dengan karyawan dalam menghadapi berbagai masalah dalam bekerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi secara bersama.

E. Pentingnya Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kinerja dinyatakan sebagai implementasi teori keseimbangan (Sinambela, 2016: 496). Teori keseimbangan menyatakan bahwa orang akan bekerja secara optimal apabila mereka menerima manfaat dan terstimulasi untuk bekerja secara adil dan rasional. Teori akuntansi di atas menunjukkan bahwa kinerja optimal dapat dicapai jika terdapat

rasa keadilan di kalangan pegawai. Beberapa metrik dapat memperoleh manfaat dari hal ini. Selain itu, pegawai juga harus mendapatkan insentif berupa motivasi dari berbagai pemangku kepentingan untuk meningkatkan motivasinya dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu, pekerjaan yang dilakukan harus adil dan wajar dalam artian harus ada pembagian yang adil di antara para karyawan. Menyelesaikan tugas dan insentif, diketahui bahwa kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, dan motivasi merupakan salah satunya.

Motivasi ditujukan untuk meningkatkan kinerja manajer, namun motivasi seseorang juga dapat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang tersebut sendiri. Keadaan ini dapat dicapai ketika perusahaan dapat mengidentifikasi dengan jelas kebutuhan dan kemampuan karyawannya. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua faktor yaitu tingkat kinerja dan motivasi kerja yang baik.

F. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan intisari dan teori yang telah dikembangkan dalam rangka memberi jawaban terhadap pemecahan masalah. Berdasarkan kajian teoritis bahwa peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai sangat penting untuk dilakukan untuk memotivasi karyawan tersebut sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk instansi maupun perusahaan



BAB III PROSEDUR PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kualitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan juga metode pospositivistik karena metode ini berlandaskan pada filsafat postpositivisme.

B. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian (dalam Sugiarto, 2016:38). Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya terlihat pada tabel 2:

Tabel 2
Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1.	Motivasi (Anwar Prabu, 2009, hlm 93)	1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya 2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan 4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
2.	Kinerja Pegawai (Sutrisno, 2019, hlm 123).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian



C. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:296) teknik pengumpulan data adalah langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas 2 jenis sumber data yaitu:

a. Sumber data primer

Burhan Bugin (2015:83) mengemukakan sumber data primer merupakan sumber-sumber yang dikumpulkan langsung dari tangan pertama. Adapun data primer yang peneliti kumpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi. Nasution (1988) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan yang bekerja sesuai dengan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Maka dari itu peneliti melakukan pengamatan secara langsung dengan melakukan pengamatan yang berhubungan dengan peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Interview. Esterberg (2002) mendefinisikan wawancara (interview) sebagai pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Data yang ditanyakan berhubungan dengan motivasi apa yang dapat meningkatkan semangat kerja pada pegawai di Kantor Dinas

Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa jurnal, thesis, skripsi yang dapat menunjang penelitian ini.

D. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2007:355), teknik analisa deskriptif kualitatif yaitu proses mencari dan menyusun sistematis data yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, catatan lapangan, dengan cara mengorganisasikan data sistematis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah untuk dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Miles dan Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam menganalisa data terbagi menjadi tiga bagian yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

1. Reduksi data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok dengan memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk mencari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas melalui tahap observasi, interview maka akan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.



2. Penyajian data
Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data ini bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.
3. Verifikasi data
Menurut Miles dan Huberman penarikan kesimpulan dan verifikasi adalah kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukannya bukti-bukti kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. (Sugiyono: 329).

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian wawancara yang dilakukan pada hari Senin, tanggal 27 Mei 2024 diperoleh jawaban untuk indikator ini bahwa sebagian besar atasan memberikan motivasi yang baik untuk pegawainya dan melakukan pendekatan yang baik kepada para pegawai.

B. Peluang Untuk Maju

Berdasarkan hasil penelitian wawancara yang dilakukan pada hari Senin, tanggal 27 Mei 2024 diperoleh jawaban untuk indikator ini bahwa sebagian besar atasan

melihat peluang kerja dari para pegawainya. Dengan cara melihat totalitas pegawai dalam bekerja, melihat ambisi kerja atau sifat pekerja keras dari pegawainya, dan dapat bersikap jujur dan berusaha menjunjung komitmen dalam bekerja.

C. Pengakuan atas Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian wawancara yang dilakukan pada hari Senin, tanggal 27 Mei 2024 diperoleh jawaban untuk indikator ini bahwa sebagian besar atasan mengakui kinerja para pegawainya dengan melihat para pegawai (karyawan) tersebut mengikuti aturan dari perusahaan atau instansi dan menunjukkan etika kerja yang baik bagi instansi (perusahaan) dan membangun komunikasi dua arah secara efektif antar atasan dan pegawai.

D. Konsep/ Dimensi dari Kinerja Pegawai (X 2), terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu:

1. Kualitas

Berdasarkan hasil penelitian pada saat wawancara pada hari Rabu, tanggal 29 Mei 2024 diperoleh jawaban untuk indikator ini, bahwa sebagian besar informan kualitas kerjanya dapat diukur dengan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan pegawai itu sendiri.

2. Kuantitas

Berdasarkan hasil penelitian pada saat wawancara pada hari Senin, tanggal 3 Juni 2024 diperoleh jawaban untuk indikator ini, bahwa sebagian besar informan akan bersemangat dalam bekerja jika mendapatkan tunjangan kinerja.



3. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian pada saat wawancara pada hari Senin, tanggal 3 Juni 2024 diperoleh jawaban untuk indikator ini, bahwa sebagian besar informan sasaran yang dilakukan para pegawai dalam mendapatkan tunjangan kinerja yaitu dengan cara melakukan absensi secara elektronik, membuat laporan pada akhir bulan (kinerja atau pencapaian kerja), dan disiplin pegawai.

4. Efektivitas

Berdasarkan hasil penelitian pada saat wawancara pada hari Senin, tanggal 3 Juni 2024 diperoleh jawaban untuk indikator ini, bahwa sebagian besar informan mengatakan jika terlambat absensi maka tambahan penghasilan pegawai akan dipotong sesuai dengan berapa jam keterlambatannya.

5. Kemandirian

Berdasarkan hasil penelitian pada saat wawancara pada hari Senin, tanggal Juni 2024 diperoleh jawaban untuk indikator ini, bahwa sebagian besar informan kemandirian sangat diperlukan dalam bekerja karena kemandirian sangat penting untuk membuat keputusan sendiri, bertanggung jawab atas tindakan yang diambil, memiliki inisiatif, memiliki kemampuan untuk memprioritaskan waktu dengan baik, dan mampu menyelesaikan masalah dan tantangan kerja sendiri dengan baik.

E. Peranan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dalam Melakukan Pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu wawancara pada hari Senin, tanggal 27 Mei 2024, tanggal 3 Juni 2024, tanggal 10 Juni 2024, tanggal 11 Juni 2024 serta melakukan pembahasan dari jawaban-jawaban informan, maka dapat diketahui bahwa peranan motivasi sangat diperlukan untuk memotivasi pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dengan cara memberikan sanksi yang tegas kepada para pegawai yang melanggar disiplin dalam ruang lingkup Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Dengan cara melakukan pendekatan kepada pegawai yang bersangkutan kalau misalnya ada kendala atasan akan bertanya kepada pegawai yang bersangkutan apa yang menjadi kendala dari pegawai tersebut sehingga kinerjanya menurun, dengan cara memberikan tugas sesuai dengan minat dan kemampuan SDM pegawai, membangun komunikasi dua arah secara efektif, dan lakukan feedback antar pegawai dan atasan.

F. Cara Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu wawancara pada hari Rabu, tanggal 29 Mei 2024, tanggal 3 Juni 2024, tanggal 4 Juni 2024, tanggal 10 Juni 2024 serta melakukan pembahasan dari jawaban-jawaban informan, maka dapat diketahui bahwa cara meningkatkan kinerja para pegawai



pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dengan cara memberikan tambahan penghasilan pegawai yang dapat membuat para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, dan untuk mendapatkan tambahan penghasilan pegawai (TPP) setiap akhir bulan para pegawai harus membuat laporan hasil kerja atau laporan kinerja setiap satu bulan.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Peranan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dalam Melakukan Pekerjaan sudah baik. Hal ini terbukti dengan adanya pendekatan kepada pegawai yang bersangkutan jika misalnya ada kendala dari pegawai tersebut maka, atasan akan bertanya kepada pegawai yang bersangkutan apa yang menjadi kendala dari pegawai tersebut sehingga kinerjanya yang menurun dapat diselesaikan dengan cara memberikan tugas sesuai dengan minat dan kemampuan SDM pegawai, membangun komunikasi dua arah secara efektif, dan lakukan feedback antar pegawai dan atasan.
2. Cara Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dengan cara memberikan tambahan penghasilan pegawai

yang dapat membuat para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, dan untuk mendapatkan tambahan penghasilan pegawai (TPP) setiap akhir bulan para pegawai harus membuat laporan hasil kerja atau laporan kinerja setiap satu bulan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan setiap enam bulan sekali harus diadakan diklat untuk memotivasi para pegawai untuk kemajuan SDM pegawai agar diharapkan kedepannya lebih baik lagi karena kemajuan zaman akan semakin maju. Oleh karena itu, SDM para pegawai harus lebih baik lagi mengikuti perkembangan zaman.
2. Diharapkan kinerja pegawai alangkah baiknya atasan pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan bilamana ada pegawai (ASN) rating atau kinerja pegawai tersebut memuaskan alangkah baiknya pimpinan ataupun atasan memberikan reward kepada Pegawai (ASN) tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti.2018. *Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. Jurnal Kependidikan. Fakultas Tarbiyah IAIN Bone*, (Online) VOL.12, NO.2, (<http://mail.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/didaktika/article/view/181>.) hlm 124-125 diakses pada tanggal 2 Desember 2023.



- Bugin, Burhan. 2015. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Rajawali Press
- Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. 2018. *Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang
- Handayani,Sri. *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow (studi kasus Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kabupaten Kebumen)*.Program Pascasarjana Universitas Muhamadiyah Yogyakarta: Indonesia. Hlm 167.
- Kumaladewi, Ratih, Jamaluddin Sakung, and Herlina Yusuf. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah." *PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7.1 (2017): 52-62.
- Nitisemito, C. Alex S. 1989. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Edisi Revisi Dua. Cetakan ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, Ekawati Ningtyas, Sri Nuringwahyu, and Ratna Nikin Hardati. "Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang)." *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)* Vol 8 No. 1 (2019): 26-32.
- Penelitianilmiah.com. *Pengertian Definisi Konseptual, Tujuan, Manfaat, dan Contohnya*.(Online *Penelitianilmiah.com*, 29 September 2023) tersedia <https://penelitianilmiah.com/definisi-konseptual/#Pengertian-Definisi-Konseptual> diakses pada tanggal 16 Desember 2023
- Salam, Prima, Abid Djazuli, and Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3.4 (2022): 177-196.
- Sevina, Poppy Amelia. 2023. *Kinerja Karyawan:Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai* (Online), (<https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>) diakses pada tanggal 2 Maret 2024.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta
- Thabroni,Gamal. 2022. *Kinerja Karyawan:Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator Faktor, dsb* (Online),



(<https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/#:~:text=Kinerjakaryawanadalah hasilkerjakaryawandilihatpada,adala hkualitasdankuantitasouputdaripekerjaankaryawan.>) diakses 1 Maret 2024.

