

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

### *Relationship Between Motivation and Performance of Health Services of South Sulawesi Province*

Abdul Muhaimin<sup>1\*</sup>, Nurhayani<sup>2</sup>, Indar<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, [abdulmuhaimean@gmail.com](mailto:abdulmuhaimean@gmail.com)

<sup>2</sup>Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, [nurhayanirahman@gmail.com](mailto:nurhayanirahman@gmail.com)

<sup>3</sup>Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, [indar.sh@gmail.com](mailto:indar.sh@gmail.com)

\*Alamat Korespondensi: Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Univeristas Hasanuddin, Jl. Perintis kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan

### ABSTRAK

#### **Kata Kunci:**

Hubungan;  
motivasi;  
kinerja;  
pegawai;

#### **Keywords:**

*Relationship;*  
*motivation;*  
*performance;*  
*employee;*

**Latar Belakang:** Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya salah satunya yaitu pegawai. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi (tanggung jawab, kondisi kerja, kebijakan organisasi, minat pada pekerjaan dan supervisi) dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. **Metode:** Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 45 responden yang ditentukan dengan teknik *exhaustive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kemudian data diolah menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Data ditampilkan dalam bentuk tabel disertai narasi. **Hasil:** Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai ( $p=1.000$ ). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja pegawai ( $p=0.000$ ). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan tidak ada hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai ( $p=1.000$ ). Hipotesis keempat (H4) menunjukkan ada hubungan antara minat pada pekerjaan dengan kinerja pegawai ( $p=0.001$ ). Hipotesis kelima (H5) menunjukkan ada hubungan antara supervisi dengan kinerja ( $p=0.001$ ). **Kesimpulan:** Kondisi kerja, minat pada pekerjaan dan supervisi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan agar di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dapat memperbaiki sarana dan prasarana kantor,

pembagian kerja kepada tiap pegawai dan fungsi pengsupervisan, karena hal tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai.

---

#### **ABSTRACT**

**Background:** Performance is work performance or work (output) both quality and quantity achieved by human resources in carrying out their work duties in accordance with the responsibilities given to them, one of which is employees. **Purpose:** This study aims to determine the relationship between motivation (responsibility, working conditions, organizational policies, interest in work and supervision) with employee performance in the Disease Prevention and Control Division of the South Sulawesi Provincial Health Office. **Methods:** The type of research used is quantitative research using a cross sectional approach. The sample in this study was 45 respondents who were determined by exhaustive sampling technique. Collecting data using a questionnaire. Then the data was processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The data is presented in tabular form with narration. **Results:** The results of testing the first hypothesis (H1) show that there is no relationship between responsibility and employee performance ( $p=1,000$ ). The second hypothesis (H2) shows that there is a relationship between working conditions and employee performance ( $p=0.000$ ). The third hypothesis (H3) shows that there is no relationship between organizational policies and employee performance ( $p=1,000$ ). The fourth hypothesis (H4) shows that there is a relationship between interest in work and employee performance. **Conclusion:** Working conditions, interest in work and supervision have a relationship with employee performance. Based on the results of this study, it is suggested that the Disease Prevention and Control Sector of the South Sulawesi Provincial Health Service can improve office facilities and infrastructure, the division of labor for each employee and the supervisory function, because this has an impact on employee performance.

©2022 by author.

Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University.

This is an open access article under CC-BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, salah satu faktor terpenting adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan dari organisasi, dan dukungan manajemen. Kinerja pegawai sangatlah penting karena pegawai adalah

yang menjalankan kegiatan organisasi mulai dari perencanaan, eksekusi, hingga evaluasi.<sup>1</sup> Oleh karena itu, sangat penting unsur sumber daya manusia mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan.

Salah satu faktor utama yang berhubungan dengan kinerja pegawai ialah motivasi.<sup>2</sup> Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat membangkitkan semangat kerja seseorang serta keinginannya untuk bekerja secara efektif, efisien dan terintegrasi penuh dalam semua upayanya.<sup>3</sup> Motivasi berpeluang untuk meningkatkan kinerja pegawai serta pengabdian mereka untuk organisasi, bahkan mereka tidak ragu mengupayakan sebaik mungkin agar bisa mengerjakan tugas dengan baik. Hal tersebut berpeluang meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal adalah motivasi kepada pegawai.<sup>4</sup> Adanya motivasi, potensi tercapainya tujuan organisasi akan semakin besar.

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) merupakan salah satu bidang yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai tugas untuk membantu Kepala Dinas dalam rangka merumuskan kebijakan teknis, kebijakan pelaksanaan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pencegahan, pengendalian penyakit, yang meliputi pengamatan penyakit, pencegahan dan pemberantasan penyakit, serta penanggulangan masalah kesehatan. Mengingat Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit ini sangat penting perannya dalam pencegahan dan pengendalian penyakit maka pegawai pada bidang tersebut dituntut agar memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (SATKER 05) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, pencapaian Penetapan Kerja Bidang P2P Dinkes Provinsi Sulawesi Selatan secara umum sudah dianggap cukup baik, namun ada beberapa hal yang masih belum sesuai dengan harapan, yaitu masih adanya indikator kinerja yang belum tercapai, dari 18 indikator capaian kinerja ternyata masih ada 4 (22.2%) indikator yang belum tercapai, diantaranya yaitu persentase kasus malaria positif yang diobati sesuai standar yang ditargetkan 95%, tetapi yang tercapai hanya 88%, persentase cakupan penemuan kasus baru kusta tanpa cacat yang ditargetkan 91% namun yang tercapai 86.4%, persentase kab/kota yang 50% puskesmasnya melakukan tatalaksana standar pneumonia yang ditargetkan 60% dan yang tercapai hanya 45.83%, dan selanjutnya persentase penerapan KTR di sekolah dengan target 50%, tetapi yang tercapai baru 17%.<sup>5</sup>

Hasil tersebut tentunya sangat berdampak pada derajat kesehatan di Provinsi Sulawesi Selatan mengingat posisi Instansi tersebut sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab terbesar di regional provinsi. Dinas Kesehatan adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembangunan serta kewenangan yang tidak atau belum dapat dilaksanakan oleh kabupaten/kota di bidang kesehatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu kinerja pegawai menjadi tolak ukur bagi

keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan apabila terjadi penurunan maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebab kemudian dicarikan pemecahan masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan uji *Chi-Square*, untuk melihat hubungan antara variabel *tatistic t* dengan variabel dependen desain yang digunakan pada penelitian ini ialah *cross sectional study*. Lokasi penelitian dilaksanakan di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 11 Mei 2022 hingga 19 Mei 2022. Populasi pada penelitian ini yaitu 45 pegawai dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *exhaustive sampling* yaitu teknik memilih sampel dengan melakukan survei kepada seluruh populasi yang ada atau mengambil semua anggota populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 45 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu sejumlah daftar pertanyaan dan pernyataan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Fokus pada penelitian ini yaitu hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari motivasi meliputi tanggung jawab, kondisi kerja, kebijakan organisasi, minat pada pekerjaan dan *tatistic*. Selain dari pada itu teknik analisis bivariat juga dilakukan untuk menduga terdapat hubungan antara variabel dependen dengan *tatistic t* dalam bentuk tabulasi silang (*cross tab*) dengan menggunakan sistem program SPSS. Uji *tatistic* yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji chi-square. Hipotesis 0 akan diuji dengan tingkat kemaknaan yaitu  $\alpha = 0,05$ . Selanjutnya data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan disertai dengan penjelasan atau interpretasi dari setiap tabel.

## HASIL

Secara umum, berdasarkan karakteristik responden (Tabel 1) terdapat 45 responden, kelompok umur yang paling banyak yaitu umur 41-45 tahun yaitu sebanyak 11 responden (24,4%), sedangkan yang paling sedikit yaitu kelompok umur 56-60 tahun sebanyak 1 responden (2,2%). Berdasarkan jenis kelamin responden, sebagian besar responden merupakan perempuan yaitu sebanyak 29 orang (64,4%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 16 orang (35,6%). Berdasarkan pendidikan responden, sebagian besar responden merupakan tamatan S1 sebanyak 23 orang (51,1%). Sementara responden dengan tamatan S3 merupakan responden dengan jumlah terendah dengan jumlah hanya 1 orang (2,2%).

Berdasarkan masa kerja responden, sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 2 tahun, yakni sebanyak 38 orang (84,4%) dan responden dengan jumlah terendah merupakan responden yang masa kerjanya kurang dari 2 tahun, yaitu sebanyak 7 orang (15,6%).

Berdasarkan hasil analisis *cross tab* variabel penelitian dengan kinerja pegawai (Tabel 2) menunjukkan bahwa berdasarkan tanggung jawab, satu responden (2,2%) menyatakan memiliki tanggung jawab yang kurang baik dan 44 responden (97,8%) menyatakan memiliki tanggung jawab yang baik selama bekerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan kondisi kerja, menunjukkan bahwa 5 responden (11,1%) menyatakan kondisi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi kurang nyaman, dan 40 responden (88,9%) menyatakan kondisi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi nyaman. Berdasarkan kebijakan organisasi, menunjukkan bahwa 1 responden (2,2%) mengatakan kebijakan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan kurang baik dan 44 responden (97,8%) mengatakan kebijakannya baik. Berdasarkan minat pada pekerjaan, menunjukkan bahwa 3 responden (6,7%) menyatakan pekerjaannya kurang sesuai dengan minatnya, sedangkan 42 responden (93,3%) menyatakan menunjukkan sudah sesuai dengan minatnya. Berdasarkan supervisi, menunjukkan bahwa 5 responden (11,1%) menyatakan supervisi di Dinas Kesehatan kurang baik dan 40 responden (88,9%) menyatakan supervisi di Dinas Kesehatan baik.

Hasil analisis bivariat secara statistik dengan menggunakan uji *chi-square* untuk menguji hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai  $p=1.000$  yang artinya tidak ada hubungan antara tanggung jawab responden dengan kinerjanya selama bekerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

**Tabel 1**  
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

<b>Karakteristi Responden</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Kelompok Umur (Tahun)</b>		
25-30	5	11.11
31-35	10	22.22
36-40	9	20.00
41-45	11	24.44
46-50	5	11.11
51-55	4	8.89
56-40	1	2.22
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	16	35.56
Perempuan	29	64.44
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
S1	23	51.11
S2	21	46.67
S3	1	2.22
<b>Masa Kerja</b>		
Baru (<2 Tahun)	7	15.56
Lama (>2 Tahun)	38	84.44

Sumber: Data Primer, 2022

Selanjutnya, variabel kondisi kerja secara statistik dengan menggunakan uji *chi-square* untuk menguji hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai  $p=0.000$  yang artinya ada hubungan antara kondisi kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dengan kinerja pegawainya. Variabel kebijakan organisasi secara statistik dengan menggunakan uji *chi-square* untuk menguji hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai  $p=1.000$  yang artinya tidak ada hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Minat pada pekerjaan secara statistik dengan menggunakan uji *chi-square* untuk menguji hubungan antara minat pada pekerjaan dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai  $p=0.000$  yang artinya ada hubungan antara minat pada pekerjaan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Supervisi secara statistik dengan menggunakan uji *chi-square* untuk menguji hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai menunjukkan nilai  $p=0.000$  yang artinya ada hubungan antara variabel supervisi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan (Tabel 3).

**Tabel 2**  
Analisis Bivariat variabel Independen dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja				Total		<i>p-value</i>
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Tanggung Jawab</b>							
Baik	41	91,11	3	6,67	44	97,78	1,000
Kurang Baik	1	2,22	0	0	1	2,22	
<b>Kondisi Kerja</b>							
Nyaman	40	88,89	0	0	40	88,89	0,000
Kurang Nyaman	2	4,44	3	6,67	5	11,11	
<b>Kebijakan Organisasi</b>							
Baik	41	91,11	3	6,67	44	97,78	1,000
Kurang Baik	1	2,22	0	0	1	2,22	
<b>Minat Pada Pekerjaan</b>							
Sesuai	42	93,33	0	0	42	93,33	0,000
Kurang Sesuai	0	0	3	6,67	3	6,67	
<b>Supervisi</b>							
Baik	40	88,89	0	0	40	88,89	0,000
Kurang Baik	2	4,44	3	6,67	5	11,11	

Sumber: Data Primer, 2022

## PEMBAHASAN

Hasil analisis bivariat statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai.<sup>6</sup> Hal ini dikarenakan para pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan sudah memiliki rasa tanggung jawab yang baik dan merasa belum puas jika pekerjaannya belum diselesaikan, serta siap diberikan arahan jika melakukan suatu kesalahan sehingga para pegawai senantiasa memiliki inisiatif dan bersemangat dalam melaksanakan tugas ataupun perintah dari atasan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gonenc dan Scholtens terkait hubungan tanggung jawab dan kinerja pegawai industri perbankan yang menyatakan bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai.<sup>7</sup>

Hasil analisis bivariat statistik terkait hubungan variabel kondisi kerja dengan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taheri, dkk terkait dampak kondisi kerja dengan kinerja yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja.<sup>8</sup> Ini menunjukkan bahwa jika kondisi kerja bertambah baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitupun sebaliknya jika kondisi kerja kurang nyaman maka kinerja juga akan ikut menurun.<sup>9</sup> Hal ini dikarenakan apabila suatu tempat kerja tidak menyediakan fasilitas yang memadai, maka pegawai selaku salah satu sumber daya yang ada juga tidak maksimal dalam menjalankan tugas dikarenakan kondisi kerja yang kurang nyaman sehingga berdampak juga dengan kinerja organisasi, maka dari itu perlu adanya kepedulian instansi terhadap kondisi kerja.<sup>10</sup> Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakotić, dkk yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel kondisi kerja dengan kinerja pegawai perusahaan kapal Kroasia.<sup>11</sup>

Hasil analisis bivariat statistik terkait hubungan antara variabel kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan para pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan sudah memahami dan mematuhi kebijakan organisasi yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dan mampu melakukan semua tugas serta perintah dari atasan, sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifangga dan Haryani dalam penelitiannya terkait Analisis Pengaruh Insentif, Kebijakan Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Data Semesta Semarang yang menyatakan tidak ada

hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja karyawan.<sup>12</sup> Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dalam penelitiannya Implementasi Kebijakan Tentang Kepegawaian dan Motivasi dalam Upaya Mencapai Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai.<sup>13</sup>

Hasil analisis bivariat statistik terkait hubungan antara variabel minat pada pekerjaan dengan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa ada hubungan antara minat pada pekerjaan dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dalam penelitiannya terkait Hubungan Antara Minat Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Yogyakarta yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara minat pada pekerjaan dengan kinerja karyawan.<sup>14</sup> Seseorang yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan yang memiliki arti dan makna bagi karyawan. Kognisi dan afeksi yang positif tentu saja memunculkan dan memelihara bahkan meningkatkan motivasi kerja sehingga membuat seseorang individu akan melihat pekerjaan sebagai tantangan yang mereka nikmati. Karyawan akan selalu memiliki gairah kerja ketika dihadapkan pada hal yang sesuai dengan minatnya sehingga melihat hambatan dalam pekerjaannya sebagai tantangan seperti gaji yang dirasa tidak sesuai, tidak adanya kesempatan promosi, lemahnya supervisi, tidak adanya tunjangan maupun penghargaan, ketidakjelasan prosedur dan peraturan, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, jenis pekerjaan yang berat maupun pola komunikasi yang buruk di dalam organisasi.<sup>15</sup> Penelitian yang dilakukan Nishida, dkk dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara minat dengan kinerja seseorang.<sup>16</sup>

Hasil analisis bivariat statistik terkait hubungan antara variabel supervisi dengan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prima dalam penelitiannya terkait Hubungan Supervisi Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana yang menyatakan ada hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat.<sup>17</sup> Hal ini dapat disebabkan karena dengan adanya supervisi dapat meningkatkan fungsi kontrol terhadap pegawai sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Supervisi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Supervisi yang baik dapat membangun hubungan yang kuat, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan komitmen staf terhadap mutu. Jika dalam supervisi hubungan tidak adekuat dapat meningkatkan kebencian, kurangnya motivasi dan *chaos*. Namun, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syatriawati dalam penelitiannya terkait Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Grand Medistra Lubuk Pakam yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat.<sup>18</sup>



## KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan motivasi dengan kinerja Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja ( $p=0.000$ ), minat pada pekerjaan ( $p=0.000$ ), dan supervisi ( $p=0.000$ ) dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan variabel tanggung jawab, dan kebijakan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Pimpinan Dinas Kesehatan sebaiknya dapat memperhatikan terkait kenyamanan kondisi kerja kantor dengan memperbaiki, memelihara dan menyediakan alat-alat kantor yang dapat menunjang kinerja dari pegawai guna meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja dan meningkatkan dan memperhatikan kembali fungsi persupervisoran dan membuat tim pengontrol supervisor, selanjutnya terkhusus untuk atasan dapat melihat potensi dan minat pegawai dalam bekerja dikarenakan apabila seorang pegawai yang bekerja sesuai dengan minat dan bakatnya maka akan dapat menghasilkan manfaat dan keuntungan bagi dirinya dan organisasi.

## REFERENSI

1. Haryono S. Manajemen Kinerja SDM 5 Teori dan Aplikasi. E-Book. Jakarta: Luxima Metro Media; 2018.
2. Agustian O. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. *J Ekon dan Bisnis*. 2019.
3. Hamali AY. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cent Far Acad Publ Serv*. 2018.
4. Septiani I, Sumardi Hr, Suryanti. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *J Investasi*. 2019;5(2):25–33.
5. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (SATKER 05) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar; 2019.
6. Yusuf N. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Dev Rev*. 2018;01(01):15–26.
7. Gonenc, Scholtens. Responsibility and Performance Relationship in the Banking Industry. *Sustainability*. 2019;11(12).
8. Taheri RH, Miah S, Kamaruzzaman. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Eur J Bus Manag Res*. 2020;5(6):1–5.
9. Harahap DP, Ronaldi J, Darman, Eliza Y. How Motivation Works to Promote the Relationship Between Work Environment and Organizational Commitment to the Performance of Dharmasraya District Secretariat. *J Manaj dan Sains*. 2020;5(1):10–19.
10. Winata H. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang BSD – Tangerang Selatan. *J Ilm Manaj Sumber Daya Mns*. 2019;2(2):213–223.
11. Bakotić D, Babić T. Relationship Between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *Int J Bus Soc Sci*. 2018;4(2):206–213.

12. Rifangga R, Haryani. Analisis Pengaruh Insentif, Kebijakan Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Data Semesta Semarang. *J Ekon Manaj dan Akunt.* 2018;44(14):115–125.
13. Wahyudi E. Implementasi Kebijakan Tentang Kepegawaian dan Motivasi dalam Upaya Mencapai Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung. *Indept.* 2020;8(3).
14. Puspitasri M. Hubungan Antara Minat Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Yogyakarta. *Psikologi.* 2021;17(2):39-46.
15. Syahputra R. Pengaruh Minat Kerja, Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Pencapaian Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveningdi PT Bank Xyz Cabang Usu Medan. *Tesis Univ Sumatra Utara.* 2020.
16. Nishida Y, Yamada S, Nakagawa Y, Aoyama T. The Influence of Interest in Tasks on the Autonomic Nervous System. *Heliyon.* 2022;8(5):1–5.
17. Prima R. Hubungan Supervisi Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *J Kesehat.* 2020;11(01):46–51.
18. Syatriawati. Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Grand Medistra Lubuk Pakam. [Tesis]. Medan: Universitas Sumatra Utara. 2018.