

Analisis Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas

Linda Ernawati¹, Asriwati Asriwati², Nuraini Nuraini³

¹Mahasiswa S2 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan

²⁻³Dosen S2 Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan

Korespondensi penulis : lindaens20@gmail.com*

Abstract. *The performance of health workers as a consequence of public demands for the need for excellent service or high quality service. It is expected to be able to show its professional contribution significantly in improving the quality of health services. The purpose of the study was to analyze the effect of internal communication on employee performance at the Anambas Islands Regency Population Control and Family Planning Health Office. The research design used the Analytical Survey method with a Cross Sectional approach. The population in this study were all employees as many as 98 people, all of whom were used as research samples with total sampling technique. Data analysis used univariate analysis, bivariate with chi-square test and multivariate with logistic regression. The results of logistic regression research show that there is an influence of leadership $p = 0.001$, motivation $p = 0.000$, trust $p = 0.000$, and appreciation $p = 0.000$. While the dominant factor that affects employee performance is appreciation $p = 0.000$ with $\text{Exp}(B)$ 55.590. The conclusion of this study is that there is an influence of leadership, motivation, trust and appreciation. The dominant factor, namely appreciation, affects employee performance at the Anambas Islands Regency Population Control and Family Planning Health Office. It is recommended that the Anambas Islands Regency Population Control and Family Planning Health Office needs to provide direction to employees at work so that they have creativity at work so that employees continue to improve so that employee performance increases.*

Keywords: Leadership, Motivation, Trust, Employee Performance Awards

Abstrak. Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas. Desain penelitian menggunakan metode *Survey Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 98 orang yang semuanya dijadikan sampel penelitian dengan tehnik *total sampling*. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dengan uji *chi-square* dan multivariat dengan regresi logistik. Hasil penelitian regresi logistik menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan $p = 0,001$, motivasi $p = 0,000$, kepercayaan $p = 0,000$, dan penghargaan $p = 0,000$. Sedangkan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu penghargaan $p = 0,000$ dengan $\text{Exp}(B)$ 55.590. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kepercayaan dan penghargaan. Faktor yang dominan yaitu penghargaan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas. Disarankan kepada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas perlu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam bekerja agar memiliki kreativitas dalam bekerja sehingga pegawai terus melakukan meningkatkan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kepercayaan, Penghargaan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman di tempat kerjanya. Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila para pegawai tidak mau mengendali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar pegawai tetap berkerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi salah satunya kinerja tenaga kesehatan (6).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas karyawan, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja dalam organisasi modern memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan kepersonaliaan seperti promosi, pelatihan, transfer, pemberhentian, gaji, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya (7).

Terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab utama tidak terpenuhinya keinginan pelanggan, salah satunya yaitu kinerja petugas yang buruk. Namun demikian, hal tersebut dapat dikendalikan oleh penyedia jasa, artinya terjadinya gap negatif antara pelayanan yang diterima dengan yang diinginkan masyarakat sangat tergantung pada kinerja petugas. Oleh karena itu strategi perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan harus disusun berdasarkan keinginan masyarakat yang menjadi konsumen dalam pelayanan kesehatan (8).

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas didapatkan data rekapitulasi kehadiran pegawai masih rendah pada tahun 2021 yaitu 72,2% dan pada tahun 2022 yaitu 70,6%, dimana banyak tenaga kesehatan yang jarang masuk kerja dengan berbagai alasan seperti izin, sakit, dan tanpa keterangan hasil pekerjaan tidak memuaskan, komunikasi menjadi buruk dan berdampak pula pada pelayanan tenaga profesional terhadap masyarakat.

Berikut data Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2022, meningkatnya keluarga kecil, bahagia, sejahtera dan berkualitas dengan tiga indikator yaitu : persentase pasangan usia subur yang menjadi peserta KB aktif dengan target 80% dan capaian 67,76%, cakupan pasangan usia subur yang istrinya dibawah 20 tahun dengan target 9,50% dan capaian 8,53% dan TFR (*Total Fertility Rate*) dengan target 1,83% dan capaian 1,21%. Hal ini merupakan salah satu faktor

penyebab kurang terselenggaranya capaian program dikarenakan komunikasi antar personal yang masuk kurang baik, baik dari pimpinan maupun antar sesama pegawai.

Program kerja Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2023 antara lain, Pelayanan Kesehatan Orang Terduga Tuberkulosis target 100% dan capaian 23,60%, pelayanan kesehatan pada usia produktif dengan target 100% dan capaian 73,88%, pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi virus yang melemahkan daya tahan tubuh manusia (*Human Immunodeficiency Virus*) dengan target 100% dan capaian 77,94% dan pelayanan kesehatan bayi baru lahir target 100% dan capaian 79,08%.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa di lihat dari kepemimpinan terhadap bawahan masih terjadinya kesenjangan serta miskomunikasi dalam penyampaian saat bekerja sehingga para pegawai masih bingung dengan hal kegiatan yang sudah di tetapkan di tempat kerja serta tidak mengerti tanggungjawab mereka, hal ini di karenakan tanggungjawab yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, waktu yang kurang juga dari Pimpinan dikarenakan kesibukan dalam menempuh Pendidikan dan masalah motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat bahwa pegawai masih ada yang meninggalkan jadwal dinas dengan alasan ada urusan keluarga, penilai kinerja yang masih belum transparan yang dilakukan hanya sebagai formalitas dalam menilai kinerja pegawai, tidak percayanya antar pegawai dengan pegawai lainnya sehingga berdampak terhadap program kerja yang di laksanakan serta kurangnya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi di tempat kerja, seperti pemberian insentif maupun promosi jabatan ataupun penghargaan yang memang selayaknya dilakukan penilaian seperti yang dianjurkan oleh Kementerian Kesehatan yaitu Pemilihan tenaga kesehatan teladan walaupun hanya berupa sertifikat. Dampak kinerja yang kurang dari pegawai tidak hanya pada organisasi di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas, akan tetapi berdampak terhadap keluhan masyarakat mengenai pelayanan kesehatan yang di berikan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*, yang merupakan rancangan penelitian dimana variabel bebas dan variabel terikat diukur dan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan(9). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sebanyak 98 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan total populasi.

Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Januari 2024.

HASIL

Berdasarkan tabel 1.1. menunjukkan bahwa responden berumur 25-30 tahun sebanyak 25 orang (25,5%), responden berumur 31-35 tahun sebanyak 43 orang (43,9%), responden berumur 36-40 tahun sebanyak 24 orang (24,5%) dan responden berumur > 41 tahun sebanyak 6 orang (6,1%). Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (25,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang (74,5%). Responden dengan pendidikan D3 sebanyak 23 orang (23,5%), responden dengan pendidikan D4-S1 sebanyak 68 orang (69,4%) dan responden dengan pendidikan S2-S3 sebanyak 7 orang (7,1%).

Tabel 1. Distribusi Umur, Jenis Kelamin dan Pendidikan Responden di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas

Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
25-30 Tahun	25	25,5
31-35 Tahun	43	43,9
36-40 Tahun	24	24,5
> 41 Tahun	6	6,1
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	25	25,5
Perempuan	73	74,5
Pendidikan		
D3	23	23,5
D4-S1	68	69,4
S2-S3	7	7,1
Total	98	100,0

Berdasarkan tabel 1.2. Berdasarkan hasil uji analisis *Chi-Square* diketahui bahwa semua variabel bebas yang diteliti kepemimpinan, motivasi, kepercayaan dan penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas, dikarenakan nilai p-value < dari 0,05.

Tabel 2. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kepercayaan dan penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas

Kepemimpinan	Kinerja Pegawai				Total		Nilai p
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	48	49,0	13	13,3	61	62,2	0,001
Baik	17	17,3	20	20,4	37	37,8	
Total	65	66,3	33	33,7	98	100,0	

Motivasi	Kinerja Pegawai				Total		Nilai <i>p</i>
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	47	48,0	8	8,2	55	56,1	0,000
Baik	18	18,4	25	25,5	43	43,9	
Total	65	66,3	33	33,7	98	100,0	

Kepercayaan	Kinerja Pegawai				Total		Nilai <i>p</i>
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	52	53,5	11	11,2	63	64,3	0,000
Baik	13	13,3	22	22,4	35	35,7	
Total	65	66,3	33	33,7	98	100,0	

Penghargaan	Kinerja Pegawai				Total		Nilai <i>p</i>
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	62	63,3	13	13,3	75	76,5	0,000
Baik	3	3,1	20	20,4	23	23,5	
Total	65	66,3	33	33,7	98	100,0	

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas

Hasil temuan di lapangan mendapatkan bahwa kepemimpinan masih mayoritas dengan kepemimpinan kurang baik pemimpin belum mampu memberikan kejelasan kepada pegawai, masukan dari bawahan dapat diserap dan dipertimbangkan untuk membuat keputusan. Gairah atau dorongan yang diberikan oleh pemimpin dapat berkontribusi pada kinerja yang efektif dan produktif pegawai memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Ada keadilan dan penghargaan dari institusi untuk mencapai kinerja yang baik. Adanya kepastian dalam keamanan dan kenyamanan ketika pegawai bekerja, semua ini tentunya akan meningkatkan nilai positif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif dan kreatif.

Kontinuitas kepemimpinan dalam menanggapi keinginan bawahannya, aliran motivasi yang terus menerus disalurkan kepada pegawai sehingga semua hal ini mampu menciptakan kinerja yang stabil dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggungjawabkan. Pegawai memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga kinerja dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan pegawai tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi pegawai untuk dapat menunjukkan performa yang baik. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif.

Pemimpin harus memperhatikan aspek kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja, karena akan berdampak pada kinerja pegawai, pemimpin dalam membimbing, memberi arahan

kepada karyawan harus memiliki kecerdasan dan kemampuan dalam melakukan hubungan antar pegawai akan menciptakan sikap pegawai yang kredibel dalam menangani tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga menciptakan perilaku positif seperti etika yang baik, moral sehingga akan memicu terciptanya kinerja yang baik. Model kinerja organisasi akan melibatkan aspek kepemimpinan, motivasi, dalam mengembangkan konsep berorientasi dan insentif yang memiliki efek langsung pada kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inaray, J. C. (2020) dengan hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Amanah Finance Di Manado (10). Hasil lain yang di lakukan oleh Intan Dwi Cahyani, Ida Wahyuni dan Bina Kurniawan (2018) dengan judul Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Jiwa. Hasil survei mengungkapkan bahwa sebanyak 57,4% responden memiliki kepemimpinan kurang baik sedang dan 23,4% memiliki kinerja rendah. Analisis statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan ($p = 0,007$) dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Jiwa (11).

Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan, sehingga secara langsung dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (12).

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai semakin baik seorang pimpinan dalam menjalankan peran dan fungsinya maka akan semakin tinggi motivasi seorang pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu Salah satu tugas utama manajer adalah memotivasi para personel organisasi agar memiliki kepuasan kerja dan kinerja tinggi (13).

Menurut asumsi peneliti pemimpin menunjukkan segala hal agar sesuatu nampak menjadi jelas, yang penting dan mana yang kurang penting, mana yang utama dan mana yang tidak mana yang perlu prioritas dan mana yang boleh di belakangkan. Pimpinan harus dapat

memberikan tauladan kepada anggota/pegawainya, karena pimpinan menjadi panutan para bawahannya, dapat memberikan contoh yang baik, jujur, adil berdisiplin, mematuhi segala ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan. Tidak semua anggota kelompok persepsinya sama, tidak semua anggota ketaatan, kepatuhan atau kegairahnya sama. Di antara anggota kelompok tentu ada yang mengalami deviasi negatif, individu sering mengekspresikan perilaku yang berupa penyimpangan-penyimpangan sebagai pemimpin tugasnya mengendalikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana artinya semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, namun sebaliknya jika motivasi maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Pegawai yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan motivasinya, komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tidak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya motivasi kerja pegawai dan berdampak positif bagi kinerja pegawai.

Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan penelitian (Almustofa, 2019) mengemukakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula semangat kerja yang akan berpengaruh kepada peningkatan etos kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut (14). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar” Dengan hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (15).

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik dan cukup dari lingkup kerjanya juga dapat memicu pegawai untuk dapat menjaga keadaan mental dan semangat kerjanya sehingga pegawai akan melakukan pekerjaan dengan penuh dorongan positif dalam menyelesaikan pekerjaan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja

yang cukup baik dari internal individu atau eksternal individu dapat menimbulkan suasana hati positif yang dapat menunjang pegawai untuk memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (16).

Menurut asumsi peneliti motivasi menjadi salah satu faktor sangat penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada instansi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran pegawai dalam instansi harus menjadi perhatian yang lebih serius. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang sering kali terjadi diperusahaan atau instansi misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan gaji dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap instansi atau instansi.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas

Hasil penelitian di lapangan di ketahui bahwa sebagian pegawai berada pada arah yang berlawanan terhadap kinerja dikarenakan kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai meskipun sudah mencapai target yang sudah ditetapkan. Seharusnya dengan diadakannya penerapan penghargaan untuk pegawai yang bekerja seharusnya memberikan dampak positif terhadap kinerja. Namun, jika dilihat dari tanggapan beberapa responden yang bekerja di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana masih ada pula yang beranggapan bahwa penghargaan yang diberikan tidak mendorong pegawai untuk disiplin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan masih banyaknya pegawai yang belum bisa mencapai target untuk bisa mendapatkan penghargaan dari instansi. Ada juga beberapa pegawai yang beranggapan bahwa jika mereka telah menerima pemberian reward dari instansi.

Hasil ini sejalan dengan pendapat (Aini & Frianto, 2020) bahwa reward (insentif) tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan keterampilan individu dan tuntutan tugas tidak cocok. Selanjutnya, mereka menambahkan bahwa hal ini bisa terjadi karena frustrasi individu. Individu tahu bahwa dia akan mendapat hadiah jika dia menyelesaikan tugas tetapi tidak mampu melakukannya. Reward untuk karyawan aktif di Puskesmas Andalas Kota Makassar hanya sebatas pemberian bonus dan tunjangan dalam bentuk asuransi (BPJS dan Alians) namun pemberian reward tersebut belum memberikan dampak yang mampu meningkatkan kinerja

karyawan (17). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) bahwa dalam penelitian mereka menyatakan bahwa pemberian reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian reward yang kurang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dari pembahasan diatas dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Andalas Kota Makassar(18).

Penghargaan merupakan segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan (*ekstrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar dari orang tersebut. Tujuan (*reward*) adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai, mendorong kinerja yang lebih baik, membuat pegawai merasa dihargai oleh Perusahaan, meningkatkan produktifitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta meningkatkan retensi pegawai. Dengan memberikan reward, Perusahaan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target perusahaan(19).

Menurut asumsi peneliti bahwa penghargaan pegawai dapat menjadi instrumen yang efektif untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, bagaimanapun, bisnis harus mengelola proses pemberian penghargaan secara jujur, etis, dan dengan mempertimbangkan variabel yang mempengaruhi penghargaan.

Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas

Kepercayaan berhubungan dengan banyak hal, salah satunya kinerja. Kepercayaan adalah kepercayaan individu atau kelompok sebagai kesatuan bahwa individu-individu atau organisasi akan bersusah payah, baik secara eksplisit maupun implisit, dengan ikhtikad yang baik untuk bertindak sesuai dengan komitmen; bahwa kejujuran dalam suatu hubungan akan dipastikan sebagai komitmen dan konsekuensi. Kepercayaan terhadap pimpinan ataupun sesama rekan kerja ditujukan agar pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi, peranan serta tanggungjawabnya di dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis pengaruh yang ditimbulkan variabel kepercayaan terhadap pimpinan maupun rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Tiara, Sandi Iljanto dan Ahmad Satria Efendi (2019) Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019. Dari hasil analisis bivariat, 79,1% perawat dengan kinerja rendah. Dari hasil analisis variabel multivariat, yang terbesar variabel untuk pekerjaan di ruang rawat inap adalah Komunikasi (OR: 22.569 95% CI 1.724-295.510) dan variabel kepercayaan antar teman sejawat (20). Hasil temuan ini senada dan mendukung temuan penelitian oleh Munizu (2020), yang juga menemukan adanya pengaruh kepercayaan terhadap kinerja tim. Adanya unsur kepercayaan di dalam tim virtual dapat membuat semua anggota tim bekerja sama dengan baik walaupun tersebar di berbagai wilayah yang berbeda. Kepercayaan dapat menciptakan kerja sama pada suatu kondisi dimana seluruh anggota di dalam tim mampu untuk bergerak untuk menghasilkan kinerja yang positif bagi tim. Saat kondisi saling percaya satu sama lain maka anggota tim bersedia berbagi pengetahuan yang dimiliki (21).

Kepercayaan adalah keyakinan satu pihak pada reliabilitas, durabilitas, dan integritas pihak lain dalam relationship dan keyakinan bahwa tindakannya merupakan kepentingan yang paling baik dan akan menghasilkan hasil positif bagi pihak yang dipercaya (22). Kepercayaan merupakan penilaian hubungan seseorang dengan orang lain yang akan melakukan transaksi tertentu sesuai dengan harapan dalam sebuah lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian. Dari definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan merupakan sebuah harapan yang dipegang oleh sebuah individu atau sebuah kelompok ketika perkataan, janji, pernyataan lisan atau tulisan dari seseorang individu atau kelompok lainnya dapat diwujudkan (23).

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kepercayaan dan penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas.

SARAN

Diharapkan kepada Kepada pihak Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Anambas diharapkan perlu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam bekerja agar memiliki kreativitas dalam bekerja sehingga pegawai terus melakukan meningkatkan sehingga kinerja pegawai meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Marihot Tua Efendi Hariandja. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo: Jakarta. 2012.
- Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. 6th ed. Jakarta: Bumi Aksara; 2015.
- Robbins SP, et al. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. 2016.
- Agus Ahyari. Manajemen Sistem Produksi. Jakarta: BPFE UGM. 2015.
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung. 2015.
- Kadarisman M. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Persada; 2016.
- Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat. Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga. 2020.
- A.M, Sudirman. Interkasi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali. 2016. Hh
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Amanah Finance di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(2), 458–470.2020.
- Intan Dwi Cahyani, Ida Wahyuni dan Bina Kurniawan. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. Jurnal Kesehatan Masyarakat (*e-Journal*) Volume 4, Nomor 2, April 2018.
- Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2016.
- Widodo,T.,Alamsyah,N., dan Utomo,C. B. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam, Vol.2. 2018.
- Almustofa. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Divisi Regional Jakarta. Skripsi.Universitas Diponegoro. Semarang.2019.
- Agustian, Oki. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. SKRIPSI Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.2019.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. 2015.
- Aini, A. N., & Frianto, A. Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. HanaridaTirta Birawa Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 8(2), 323–331.2020.

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di jakrata Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.2022.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.Depok: PT. Raja Grafindo Persada.2018.
- Tiara, Sandi Iljanto dan Ahmad Satria Efendi. Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019. *Menara Ilmu* Vol. XIII No.1 Januari 2019.
- Munizu, M. Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Rantai Pasokan (Studi kasus IKM Pengolah Buah Markisa Di Kota Makassar). *Jurnal Manajemen Dan Agribisnis*, 14(1), 32–42.2020.
- Maharani, Astri Dhiah, Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Bank Mega Syariah Cabang Semarang (Skripsi), Semarang: Universitas Diponegoro Semarang,2019.
- Donni Junni Priansa. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.2017.