

PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU PUSKESMAS TUNJUNG TEJA KABUPATEN SERANG

Priatna Wijaya¹

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

Email: Priatna.wijaya013@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Influence of Motivation and Work Ethic on the Performance of Posyandu Cadres of the Tunjung Teja Health Center, Serang Regency. The results of this study in the first hypothesis are based on the results of statistical analysis using multiple linear regression analysis, the Motivation variable (X1) t_{count} for the communication variable (X1) of 3,929 because $t_{count} > t_{table}$ ($3.929 > 1.992$) then H_0 rejected dan H_a accepted. With a significant value, $0.000 < 0.05$, it can be interpreted that there is a significant influence of communication on cadre performance (Y), t_{count} for the work ethic variable (X2) of 4.016, because $t_{count} > t_{table}$ ($4.016 > 1.992$) then H_0 rejected dan H_a accepted. With a significant value, $0.000 < 0.05$, it can be interpreted that there is a significant influence between the work ethic variable (X2) on the cadre performance variable (Y), from the results of data processing F_{count} of 22.757 Because $F_{calculates} > F_{table}$ ($22,757 > 2.73$) then H_0 is rejected. With significant values, $0.000 < 0.05$. It can be concluded that the variables of motivation (X1) and work ethic (X2) together have a significant effect on the performance of cadres (Y). The conclusion of this study in hypothesis one there is a significant influence of motivation on the performance of cadres of puskesmas ciruas serang district, hypothesis two there is a significant influence of work ethic of the performance of cadres of puskesmas ciruas serang district, and hypothesis three there is a significant influence of motivation and work ethic on the performance of the cadres of the ciruas health center in Serang district.

Keyword: Motivation, Ethic Work, Performance

ABSTAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu Puskesmas Tunjung Teja Kabupaten Serang. Hasil penelitian ini pada hipotesis pertama berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, variable Motivasi (X1) t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 3,929 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,929 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja kader (Y), t_{hitung} untuk variabel etos kerja (X2) sebesar 4,016, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,016 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja (X2) terhadap variabel kinerja kader (Y), dari hasil pengolahan data F_{hitung} sebesar 22,757 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,757 > 2,73$) maka H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kader (Y). Kesimpulan dari penelitian ini pada hipotesis satu terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja kader puskesmas ciruas kabupaten serang, hipotesis dua terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja kinerja kader puskesmas ciruas kabupaten serang, dan hipotesis tiga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan etos kerja terhadap kinerja kader puskesmas ciruas kabupaten serang.

Kata Kunci: Motivasi, Etos Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam rangka pemenuhan pelayanan kesehatan yang didasarkan pada kebutuhan dan kondisi masyarakat, Puskesmas dapat dikategorikan berdasarkan karakteristik wilayah kerja dan kemampuan penyelenggaraannya. Berdasarkan SK Bupati Serang No : 440/Kep.50-Huk.Dinkes/2020 tanggal 7 Januari 2020 tentang Kategori dan Kewenangan Pelayanan Kesehatan pada UPT Puskesmas.

Dinas Kesehatan Kabupaten Serang ditetapkan bahwa UPT Puskesmas Tunjung Teja dikategorikan menjadi Puskesmas kawasan perkotaan dengan Rawat Inap. Terpadu (Posyandu) merupakan salah satu pendekatan untuk menemukan dan mengatasi persoalan gizi pada balita. Posyandu adalah salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar.

Pelayanan posyandu mencakup pelayanan kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, pemberantasan penyakit menular dengan imunisasi, penanggulangan diare dan gizi serta adanya penimbangan balita. Sasaran penduduk posyandu adalah ibu hamil, ibu menyusui, pasangan usia subur dan balita. Program posyandu merupakan strategi jangka panjang untuk menurunkan angka kematian bayi (*infant mortality rate*), angka kelahiran bayi (*birth rate*), dan angka kematian ibu (*maternal mortality rate*) turunnnya (*infant mortality rate, birth rate, maternal mortality rate*) di suatu daerah merupakan standart keberhasilan pelaksanaan program terpandu di suatu wilayah tersebut. Untuk mempercepat penurunan angka tersebut diperlukan peran serta masyarakat dalam mengelola dan memanfaatkan posyandu karena posyandu adalah milik masyarakat, dilaksanakan oleh masyarakat dan di tunjukan untuk kepentingan masyarakat. Manfaat penyelenggaraan Posyandu yaitu :

1. Untuk mendukung perbaikan perilaku;
2. Mendukung perilaku hidup bersih dan sehat;
3. Mencegah penyakit yang berbasis lingkungan dan penyakit yang dapat dicegah dengan imunisasi;
4. Mendukung pelayanan Keluarga Berencana;

5. Mendukung pemberdayaan keluarga dan masyarakat dalam penganeekaragaman pangan melalui pemanfaatan pekarangan

Dengan pemahaman diatas diharapkan kader posyandu tahu proses tata laksana posyandu yang efektif, kondisi kesehatan balita dan deteksi dini kasus gizi buruk pada balita. Penekanannya yang tidak kalah penting adalah menyangkut kemampuan kader posyandu sebagai agen sosial yang dilengkapi dengan pengenalan diri yang baik dan perangkat etika dalam berinteraksi dengan masyarakat, sehingga para kader posyandu mampu menjadi patner yang positif di lingkungan sebagai agen sosial. Kader posyandu juga harus memenuhi program-program apa saja yang akan diberikan oleh pihak pemerintah yang bisa diakses oleh masyarakat dan bagaimana proses memperoleh kesempatan atas program tersebut. posyandu sangat tergantung oleh peran kader, kader-kader posyandu ini pada umumnya adalah relawan yang berasal dari tokoh masyarakat yang dipandang memiliki kemampuan lebih dibanding anggota masyarakat lainnya.

Motivasi dan etos kerja sangatlah penting dalam organisasi selain untuk meningkatkan semangat dan memahami pekerjaan menurut Mangkunegara, (2017:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dan menurut Sinamo dalam (Donni, 2018:16), menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutny, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang menjadi budaya kerja.

Mereka inilah yang memiliki andil besar dalam memperlancar proses pelayanan kesehatan primer. Namun keberadaan kader relatif labil karena partisipasinya bersifat sukarela, sehingga tidak ada jaminan bahwa para kader akan tetap menjalankan fungsinya dengan baik seperti yang diharapkan maka dari itu memotivasi kader posyandu dan enerapkan etos kerja sangat lah penting terhadap kinerja sehingga kader bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang membahas Pelatihan dan Pengembangan demi tercapainya suatu kinerja pegawai yang tinggi bagi organisasi, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dengan Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu Tunjung Teja Kabupaten

SULTAN

(Indonesian Of Leadership and Management Journal)

Vol. 1 No. 1 (Oktober) 2022

E-ISSN = 2964-9404

Serang.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Donni (2018:106) motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*Movere*” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Etos Kerja

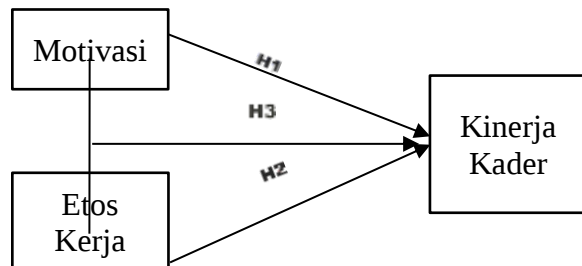
Etos dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial sedangkan etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja merupakan sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitas dari waktu ke waktu. Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya berbagai ungkapan menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja ini berkaitan dengan erat dengan budaya organisasi. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat, keras atau lemah.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2018) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

METODE

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah – langkah yang di gunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.



Gambar 1 Kerangka Teoretik

HIPOTESIS

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap judul penelitian yang di ajukan, tentang adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja kader dan pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja kader dan pengaruh secara bersama – sama antara motivasi, etos kerja terhadap kinerja kader, maka dengan ini hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kader.

H2: Diduga etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kader.

H3: Diduga motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kader.

METODE

Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/*scientific* dan metode *discovery*. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme.

Metode ini disebut sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery* karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, karena keterbatasan waktu, dana, tenaga, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa saja yang di pelajari dari sampel dapat di simpulkan dan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di gunakan dari populasi harus betul – betul representatif.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan “teknik *Propotional Stratified Random*

Sampling yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional" (Sugiono,2014).

Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin (Umar,2019) yaitu

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e²: Persepsi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Dalam hal ini jumlah populasi yang dijadikan penelitian adalah seluruh kader posyandu Puskesmas Ciruas Kabupaten Serang yang berjumlah 335 orang.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N.e^2} \\ &= \frac{335}{1+335.(0,1)^2} \\ &= \frac{335}{1+335.0,01} \\ &= 77 \end{aligned}$$

Pada penelitian ini teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*, maka teknik penarikan sampel dengan cara mengundi secara acak nomor atau angka yang keluar dan inilah yang dijadikan sampel, yang diketahui jumlah sampel berjumlah 77 sampel responden.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Dalam mengolah data yang diperoleh dari hasil penelitian, penulis menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Adapun beberapa teknik dalam menganalisis data tersebut yaitu:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Sminov lebih besar dari 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil penelitian untuk uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Sminov dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1

Hasil Uji Kolmogorov-Sminov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21909114
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.049
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data
output IBM SPSS
22, 2022

• Uji

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF) seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Uji Tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,608	4,904		1,551	,125		
1 MOTIVASI_X1	,461	,117	,378	3,929	,000	,906	1,104
ETOSKERJA_X2	,368	,092	,386	4,016	,000	,906	1,104

a. Dependent Variable: KINERJAKADER_Y

Sumber : Data output IBM SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai *tolerance variabel independent* (motivasi dan etos kerja) pada variabel dependent (kinerja kader) masing-masing menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 yaitu 0,906 serta nilai VIF < 10, yaitu 1.104 Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independent.

• Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependent yaitu ZPRED dengan residualnya SREID. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel dan grafik sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,608	4,904		1,551	,125
1 MOTIVASI_X1	,461	,117	,378	3,929	,000
ETOSKERJA_X2	,368	,092	,386	4,016	,000

a. Dependent Variable: KINERJAKADER_Y

Sumber : Data output IBM SPSS 22,

Berdasarkan tabel dan gambar diatas, dapat diketahui nilai signifikan (sig) untuk variabel X1 yaitu motivasi adalah 0,000 dan nilai signifikan (sig) X2 yaitu etos kerja adalah 0,000 yang berarti semua variabel X1 dan X2 > 0,05 yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan untuk gambar titik-titik dari data diatas dapat dilihat bahwa pola tersebut tidak memiliki pola yang jelas, maka dapat dikatakan bahwa dari gambar tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

UJI REGRESI

• Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 22. Hasil uji analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,608	4,904		1,551	,125		
1 MOTIVASI_X1	,461	,117	,378	3,929	,000	,906	1,104
ETOSKERJA_X2	,368	,092	,386	4,016	,000	,906	1,104

a. Dependent Variable: KINERJAKADER_Y

Sumber : Data output IBM SPSS 22, 2022

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas motivasi (X1) = 0,461 dan etos kerja (X2) = 0,368 dengan konstanta sebesar 7,608. Sehingga model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,608 + 0,461 X_1 + 0,368 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diambil penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,608 artinya apabila tidak terdapat komunikasi atau X1 = 0 dan tidak terdapat budaya organisasi X2 = 0, maka kinerja pegawai bersifat tetap atau konstan sebesar 7,608.
2. Koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar 0,461 artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja kader.

3. Koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,368 artinya etos kerja berpengaruh terhadap kinerja kader.

• Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi secara bersama-sama variabel motivasi (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja kader (Y). Nilai determinasi dapat diukur oleh nilai **R-square** atau **Adjusted R-Square** jika variabel bebas hanya 1 Namun jika variabel bebas lebih dari 1 maka digunakan **Adjusted R-Square**. Nilai **Adjusted R-Square** dapat dilihat pada *output model summary*.

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617 ^a	.381	.364	3,262	2,288

a. Predictors: (Constant), ETOSKERJA_X2, MOTIVASI_X1

b. Dependent Variable: KINERJAKADER_Y

Sumber : Data output IBM SPSS 22, 2022

Pada output diatas, nilai **Adjusted R-Square** sebesar 0,381 persen menunjukkan bahwa variabel motivasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja kader sebesar 38,1%. Sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji F

Uji f digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel independen ukuran lingkungan kerja, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	484,394	2	242,197	22,757	.000 ^b
Residual	787,554	74	10,643		

Total	1271,948	76			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: KINERJAKADER_Y

b. Predictors: (Constant), ETOSKERJA_X2, MOTIVASI_X1

Sumber : Data output IBM SPSS 22, 2022

Dari hasil pengolahan data diketahui nilai F_{hitung} sebesar 22,757 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,757 > 2,73$) maka H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kader (Y).

Uji T

Uji t dalam regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter yang diduga untuk mengestimasi persamaan / model regresi linear berganda sudah merupakan parameter yang mampu menjelaskan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel berikutnya.

Tabel 7 Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,608	4,904		1,551	,125		
1 MOTIVASI_X1	,461	,117	,378	3,929	,000	,906	1,104
ETOSKERJA_X2	,368	,092	,386	4,016	,000	,906	1,104

a. Dependent Variable: KINERJAKADER_Y

Sumber : Data output IBM SPSS 22, 2022

Diketahui t_{hitung} untuk variabel motivasi (X1) sebesar 3,929 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,929 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja kader. Dan dapat diketahui t_{hitung} untuk variabel etos kerja (X2) sebesar 4,016, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,016 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja (X2) terhadap variabel kinerja kader (Y), dengan demikian hipotesis kedua diterima.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Pertama Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja kader. Dapat diketahui t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 3,929 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,929 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja kader.

Uji Hipotesis Kedua Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan diketahui t_{hitung} untuk variabel etos kerja (X2) sebesar 4,016, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,016 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja (X2) terhadap variabel kinerja kader (Y).

Uji Hipotesis Ketiga Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan dapat data diketahui nilai F_{hitung} sebesar 22,757 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,757 > 2,73$) maka H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kader (Y).

PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja kader posyandu puskesmas ciruas kabupaten serang. Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan terhadap 3 (tiga) hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader. Hasil uji parsial Motivasi terhadap kinerja Kader bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja kader diterima. Diketahui t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 3,929 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,929 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja kader.

Pengaruh motivasi dalam hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja kader. Artinya motivasi sebagai daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, keinginan yang akan timbul dalam diri, dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Kader. Dari hasil pengujian diketahui bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Dengan hasil penelitian menunjukkan dan diketahui t_{hitung} untuk variabel etos kerja (X_2) sebesar 4,016, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,016 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, artinya semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kinerja kader. Sebaliknya semakin rendah tingkat etos kerja, maka semakin rendah kinerja kader.

Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kader. Hasil uji parsial motivasi dan etos kerja terhadap kinerja kader bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja kader. Hasil penelitian menunjukkan dari hasil pengolahan data diketahui nilai F_{hitung} sebesar 22,757 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,757 > 2,73$) maka H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, artinya bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen yakni motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja kader.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kader Posyandu Puskesmas Ciruas adalah sebagai berikut :

1. Dengan hasil penelitian menunjukkan t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 3,929 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,929 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja kader.
2. Dengan hasil penelitian menunjukkan diketahui t_{hitung} untuk variabel etos kerja (X2) sebesar 4,016, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,016 > 1,992$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$, dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja (X2) terhadap variabel kinerja kader (Y),
3. Hasil penelitian menunjukkan dari hasil pengolahan data F_{hitung} sebesar 22,757 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,757 > 2,73$) maka H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan, $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kader (Y).

DAFTAR PUSAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Amiruddin, S. M. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Biak Numfor. Jakarta: Qiara Media.
- Cangara, Hafied. (2015). Pengantar Ilmu Komunikasi. Cetakan Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Fazrien, A., Sumartono, & Domai, T. (2018). Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Publik.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Pedoman umum posyandu, Jakarta 2011
- Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati 2019, Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol. 2 No. 1 Tahun, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

- M. Kurniawan, 2017 Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang) Univeristas Islma Negeri Raden Fatah Palembang.
- Ikhsan Abd. Wahid, 2019 Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus hlm 156-163
- Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, Tuwuh Adhistyo W1, Y.R. Satatoe, 2020, pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan FF (Food Fair) Mall, JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia.
- Irsan Yasdianto, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam, 2020, analisis pengaruh etos kerja, motivasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) Tbk Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah Volume 6 Nomor 1 Edisi Agustus, Universitas IGM Palembang