

HUBUNGAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN PERILAKU ORGANISASI POSITIF DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KUNDUR BARAT KABUPATEN KARIMUN

Dwi Puspitasari¹, Agus Hendrayady², Edison³

19dwipuspitasari@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

This study discusses the relationship between public service motivation (PSM) and positive organizational behavior (POB) with the performance of employees of the Kundur Barat Health Center in Karimun Regency. The purpose of this study was to determine the relationship between public service motivation and positive organizational behavior with employee performance at the Kundur Barat Health Center. This type of research is quantitative with a correlational approach. The techniques used for data collection in this study were questionnaires and observations. Data was collected using the Saturated Sampling method with a total sampling of 67 respondents. The data analysis technique used in this study is a multiple correlation technique with hypothesis testing that is processed with SPSS version 25. The results of this study indicate that there is a relationship between public service motivation and positive organizational behavior simultaneously with employee performance at Kundur Barat Health Center, Karimun Regency. This is evidenced from the results of the calculation of multiple correlation tests with a significance level of 5%, namely that the Sig. Change F is less than 5% ($0.003 < 0.05$). Based on these values it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. From the results of the coefficient of determination (R) it was found that the relationship between public service motivation and positive organizational behavior with employee performance was 0.405 or 41%. This proves that the relationship of public service motivation and positive organizational behavior with employee performance is in accordance with the coefficient interval of 0.40-0.599 which is included in the medium category. The simultaneous contribution of public service motivation variables and positive organizational behavior with employee performance is 0.164 or 16%, while the remaining 84% is determined by other variables not included in this study.

Keywords: Public Service Motivation, Positive Organizational Behavior, Employee Performance.

I. Pendahuluan

Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif dengan kinerja pegawai Puskesmas Kundur Barat Kabupaten Karimun. Manusia pada dasarnya membutuhkan pelayanan, bahkan dapat dikatakan jika pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, faktor penting yang dibutuhkan bagi suatu organisasi atau instansi adalah

¹ Mahasiswi Program Studi Administrasi Negara FISIP UMRAH

² Dosen Pembimbing Pertama

³ Dosen Pembimbing Kedua

sumber daya manusia atau pegawai. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan peran dan fungsinya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pegawai diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya. Terdapat faktor yang turut mempengaruhi kinerja individu/pegawai, salah satunya adalah motivasi pelayanan publik. Motivasi pelayanan publik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu di suatu organisasi publik. Dimana motivasi pelayanan publik ini merupakan motif dasar dari seorang individu untuk bekerja disektor publik yang didedikasikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tanpa mementingkan kepentingan pribadi, dan dengan motivasi pelayanan publik tersebut, maka pegawai dapat memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Motivasi pelayanan publik sering didefinisikan sebagai kecenderungan individual untuk merespon motif-motif dasar yang unik dan biasanya terdapat dalam institusi dan organisasi publik (Perry & Wise, 1990: 368). Motif-motif dasar tersebut berkenaan dengan empat konsep dimensional (Perry, 1997: 182), yaitu ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, komitmen terhadap kepentingan publik, rasa simpati, dan pengorbanan diri.

Teori motivasi pelayanan publik merupakan teori yang dibangun dari teori motivasi, dimana motivasi adalah teori umum (Behn dalam Yudiatmaja, 2017: 329), sedangkan motivasi pelayanan publik adalah teori yang lebih spesifik yang diturunkan dari teori motivasi (Perry dan Hondeghem dalam Yudiatmaja, 2017: 329). Konsep motivasi secara umum merujuk pada kekuatan yang memberikan dorongan dan juga mengarahkan pada tingkah laku seseorang. Para ilmuwan telah mengungkapkan sejak lama bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai (Albert dalam Yudiatmaja, 2017: 329). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai seperti dedikasi, keinginan untuk berguna bagi orang lain, dan ketertarikan terhadap kepentingan publik. Sementara faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri seorang pegawai yang umumnya berupa faktor ekonomi seperti gaji, kompensasi, tunjangan hari tua, dan berbagai penghargaan lainnya. Setiap pegawai publik sudah semestinya memiliki motivasi yang dimaksudkan untuk memenuhi kepentingan publik dan bukan semata-mata untuk memenuhi kepentingan pribadi. Motivasi pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan publik dibandingkan kepentingan pribadi inilah yang dipahami sebagai motivasi pelayanan publik atau *Public Service Motivation*.

Selain motivasi pelayanan publik, faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah perilaku organisasi positif atau *Positive Organizational Behavior*, karena perilaku positif dapat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, begitu juga sebaliknya. Istilah perilaku organisasi positif berasal dari gerakan psikologi positif yang didorong oleh teori dan penelitian yang berfokus pada kekuatan dan kemampuan psikologis seseorang (Luthans, 2002a: 57). Psikologi positif difokuskan pada fungsi manusia secara optimal, sedangkan perilaku organisasi positif merupakan pengaplikasian ditempat kerja. Luthans (2002a: 59) mendefinisikan bahwa perilaku organisasi positif adalah suatu studi dan aplikasi dari kapasitas psikologi dan kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi secara positif, yang dapat diukur, dikembangkan, dan secara efektif dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja. Adapun kapasitas psikologi positif yang signifikan berpengaruh pada kinerja di organisasi dan mendukung karakteristik dari perilaku organisasi yang positif serta berkaitan dengan konsep dimensional (Luthans, 2002b: 699) antara lain yaitu harapan, optimisme, dan ketahanan.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), menjelaskan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis kesehatan di bawah supervisi Dinas Kesehatan

Kabupaten/Kota, sehingga Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan merupakan salah satu pelayanan publik terdepan Pemerintah Kabupaten/Kota. Sebagai pusat pelayanan kesehatan strata pertama di wilayah kerjanya, Puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan yang wajib menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara bermutu, terjangkau, adil dan merata (Trihono, 2005: 78). Puskesmas Kundur Barat Kabupaten Karimun merupakan Puskesmas dengan karakteristik wilayah kerja berupa pedesaan. Puskesmas ini menjadi akses pertama bagi masyarakat setempat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan maupun pelayanan administratif, mengingat keberadaan rumah sakit yang jauh untuk dijangkau oleh masyarakat setempat. Sehingga dalam hal ini, pihak puskesmas diharapkan untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Namun diperhatikan, masih terdapat beberapa kekurangan yang menjadi keluhan masyarakat sampai sekarang. Kekurangan tersebut diantaranya dari segi sarana dan prasarana seperti tempat parkir dan ruang tunggu yang kurang maksimal. Kemudian adanya keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai Puskesmas. Keluhan tersebut diantaranya adalah pelayanan yang diberikan kurang efektif dan efisien, pegawai yang kurang keramah-tamahan saat memberikan pelayanan seperti salam senyum sapa yang akhirnya membuat masyarakat merasa belum mendapatkan pelayanan yang maksimal. Keadaan tersebut kemudian membuat masyarakat lebih memilih datang kefasilitas kesehatan lainnya seperti praktek dokter mandiri dan sebagainya yang dianggap dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik. Dengan adanya keluhan tersebut, keberadaan Puskesmas ini yang seharusnya menjadi fasilitas kesehatan tingkat pertama menjadi kurang dipandang oleh masyarakat setempat dan menjadikan citra Puskesmas menjadi kurang baik.

Permasalahan yang terdapat di Puskesmas ini lebih mengarah pada sumber daya manusia atau kinerja pegawai Puskesmas Kundur Barat. Seorang individu atau pegawai dapat memberikan pelayanan publik dalam hal ini pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat jika dalam diri individu tersebut terdapat motivasi pelayanan publik yang kemudian didukung dengan perilaku organisasi positif sehingga tercapai kinerja pegawai yang lebih baik dan masyarakat pun dapat terpenuhi kebutuhannya akan pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh Puskesmas. Hal ini dikarenakan motivasi ini menjadi faktor utama untuk mencapai kinerja yang berkualitas, dimana seorang individu benar-benar lebih mengutamakan kepentingan masyarakat yang mengacu pada faktor intrinsik daripada melakukan pekerjaan yang semata mata untuk pemenuhan finansial yang mengacu pada faktor ekstrinsik.

II. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan penelitian korelasional. Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai yang terdapat di Puskesmas Kundur Barat dan lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Puskesmas Kundur Barat Kabupaten Karimun. Pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan Puskesmas ini merupakan unit penyedia pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama yang berada di sebuah pulau dan jauh dari perkotaan, serta jumlah pegawai yang cukup banyak yang kemudian keberadaannya diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Selain itu belum pernah dilakukannya penelitian di Puskesmas ini. Oleh karena itu peneliti mencoba untuk melakukan penelitian di Puskesmas Kundur Barat Kabupaten Karimun. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Kundur Barat Kabupaten Karimun yang berjumlah 67 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel yang menggunakan *Sampling Jenuh*. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah 67 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran dengan skala Likert. Untuk setiap indikator pada variabel yang ada, akan diberi lima alternatif kategori jawaban beserta skor seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Alternatif Kategori Jawaban beserta Skor pada Kuesioner

Kategori	Jawaban	Skor
A	Sangat Setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-Ragu	3
D	Tidak Setuju	2
E	Sangat Tidak Setuju	1

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi ganda dengan pengujian hipotesis melalui SPSS versi 25. Hasil dari korelasi ganda biasa disebut dengan koefisien korelasi ganda (*coefficient of multiple correlation*) dan disimbolkan sebagai R . Untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan variabel independen dengan variabel dependen dapat diketahui melalui nilai R square (koefisien determinasi) atau biasa disebut R^2 . Adapun pengambilan keputusan dalam uji korelasi ganda ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas (α) 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. F Change dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. F Change atau ($0,05 < \text{Sig. F Change}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, dan Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig. F Change atau ($0,05 > \text{Sig. F Change}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat hubungan motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif dengan kinerja pegawai.

H_a : Terdapat hubungan motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif dengan kinerja pegawai.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} signifikansi 5%	Sig.	Kriteria
Motivasi Pelayanan Publik	X1P1	0,510	0,240	0,000	Valid
	X1P2	0,524	0,240	0,000	Valid
	X1P3	0,665	0,240	0,000	Valid
	X1P4	0,640	0,240	0,000	Valid
	X1P5	0,639	0,240	0,000	Valid

	X1P6	0,491	0,240	0,000	Valid
	X1P7	0,554	0,240	0,000	Valid
	X1P8	0,378	0,240	0,002	Valid
Perilaku Organisasi Positif	X2P9	0,764	0,240	0,000	Valid
	X2P10	0,813	0,240	0,000	Valid
	X2P11	0,728	0,240	0,000	Valid
	X2P12	0,569	0,240	0,000	Valid
	X2P13	0,520	0,240	0,000	Valid
	X2P14	0,548	0,240	0,000	Valid
	X2P15	0,804	0,240	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	X2P16	0,656	0,240	0,000	Valid
	YP17	0,301	0,240	0,013	Valid
	YP18	0,583	0,240	0,000	Valid
	YP19	0,350	0,240	0,004	Valid
	YP20	0,294	0,240	0,016	Valid
	YP21	0,326	0,240	0,007	Valid
	YP22	0,739	0,240	0,000	Valid
	YP23	0,582	0,240	0,000	Valid
	YP24	0,757	0,240	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, nilai r_{tabel} dengan $N=67$ dan dengan signifikansi 5% pada distribusi nilai r_{tabel} statistik sebesar 0,240. Perbandingan berdasarkan r_{hitung} dengan r_{tabel} menyimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$). Kemudian perbandingan berdasarkan nilai signifikansi jika nilai signifikansi $< 0,05$ dikatakan valid, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan variabel Y dikatakan valid (nilai signifikansi $< 0,05$) dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	Motivasi Pelayanan Publik	0,605
2.	Perilaku Organisasi Positif	0,836
3.	Kinerja Pegawai	0.608

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesemua variabel dapat dikatakan reliabel atau dipercaya keakuratannya. Hal ini dikarenakan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Residual

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17199135
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070

	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data terdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$).

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.056	2.394		1.276	.206
	PSM	.004	.092	.006	.039	.969
	POB	-.020	.081	-.039	-.245	.807

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan adalah $> 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ($0,969 > 0,05$; $0,807 > 0,05$).

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,123	4,006		3,775	,000		
	PSM	,301	,153	,289	1,962	,054	,602	1,661
	POB	,144	,136	,155	1,055	,295	,602	1,661

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* semua variabel independen (X) lebih besar dari 0,10, kemudian nilai VIF semua variabel independen (X) lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Pembahasan

Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak terlepas dari adanya kinerja pegawai yang juga berkualitas. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai memberikan peranan yang penting dalam keberhasilan Puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif dengan

kinerja pegawai Puskesmas Kundur Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah diuji secara bersama-sama, motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Puskesmas Kundur Barat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.405 ^a	0,164	0,138	3,221	0,164	6,295	2	64	0,003

a. Predictors: (Constant), POB, PSM

Besarnya hubungan antara motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif (secara simultan) dengan kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi atau R adalah sebesar 0,405, dan hal ini menunjukkan tingkat korelasi sedang, sementara kontribusi atau sumbangan (R^2) secara simultan adalah 0,164. Jadi $0,164 \times 100\% = 16\%$. Dengan demikian, besarnya kontribusi yang diberikan variabel motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif secara simultan dengan kinerja pegawai adalah sebesar 16%. Dari total keseluruhan kontribusi yakni 100%, maka $100\% - 16\% = 84\%$, sehingga sisa kontribusi sebesar 84% tersebut ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk penelitian lanjutan. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda yang diuji secara bersama-sama, diperoleh nilai probabilitas *Sig. F Change* sebesar 0,003. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa $0,003 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memiliki arti bahwa setelah diuji secara bersama-sama, motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Puskesmas Kundur Barat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik terdapat faktor yang turut mempengaruhi, seperti motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif. Motivasi pelayanan publik adalah motivasi seorang pegawai untuk bekerja di sektor publik. Ketertarikan terhadap kebijakan publik dan komitmen terhadap kepentingan publik merupakan hal yang utama yang menjadi motivasi internal dalam diri pegawai Puskesmas Kundur Barat. Mereka menyadari bahwa pelayanan publik merupakan suatu hal yang sangat penting yang menjadi kewajiban mereka untuk dilaksanakan yang kemudian diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari adanya sikap saling membantu kepada sesama, peduli terhadap kesehatan dan kesejahteraan masyarakat, dan melayani dengan sepenuh hati serta selalu mendukung segala kegiatan yang dilakukan untuk masyarakat. Penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Acmelia (2016) bahwa motivasi pelayanan publik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, juga didukung dengan temuan Naff & Crum dalam Yudiantmaja (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi pelayanan publik dengan kinerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi pelayanan publik ini kemudian didukung dengan adanya perilaku organisasi positif sehingga dapat memicu terjadinya peningkatan kinerja di Puskesmas. Mereka mempunyai kekuatan dan juga keyakinan dengan kemampuan yang dimilikinya, yang kemudian membuat dirinya selalu berfikir positif (optimis) dalam setiap pekerjaannya. Hal tersebut yang kemudian menjadikan seorang individu atau pegawai merasa bahwa dirinya cukup sukses dalam karirnya, sehingga mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk

selalu memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya dan masyarakat. Hal ini dikarenakan mereka selalu mengingat hasil yang harus dicapainya dalam bekerja. Namun demikian, terkadang mereka mengeluh terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Tak jarang keluhan mereka terhadap pekerjaan hadir disaat mereka merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mereka berbagi/*sharing* kepada rekan kerja yang lainnya mengenai keluhan yang mereka hadapi untuk mendapatkan saran dan dukungan dalam penyelesaiannya. Menariknya, keluhan yang sedang mereka hadapi hanya sampai pada lingkungan kerja saja, tidak sampai pada masyarakat umum. Hal ini menunjukkan bahwa mereka menyadari tidak seharusnya mereka menyampaikan keluhan mereka kepada masyarakat umum yang dapat menimbulkan pandangan negatif terhadap kinerja Puskesmas Kundur Barat. Hasil penelitian ini juga didukung dengan adanya temuan yang dilakukan oleh Youssef & Luthan (2007) yang menunjukkan bahwa perilaku organisasi positif berhubungan signifikan dengan kinerja ditempat kerja. Perilaku organisasi positif dengan harapan, optimisme, dan ketahanan memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap kinerja seorang individu atau pegawai. Perilaku organisasi positif ini memberikan pengaruh yang baik dalam pengembangan kepemimpinan melalui program yang terorganisir sepertipenugasan karir, dan dalam pengembangan sumber daya manusia seperti program pelatihan formal atau pembinaan. Berdasarkan uraian-uraian diatas, menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik yang kemudian didukung dengan perilaku organisasi positif dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja Puskesmas Kundur Barat. Semakin baik motivasi pelayanan publik yang dimiliki seorang individu atau pegawai yang diikuti dengan perilaku organisasi positif maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif dengan kinerja pegawai Puskesmas Kundur Barat Kabupaten Karimun, yang ditunjukkan dengan besarnya korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y yaitu sebesar 0,405 dengan tingkat korelasi dalam kategori sedang. Hasil uji singifikansi ditemukan bahwa nilai *Sig. F Change* lebih kecil dari nilai probabilitas α 5% ($0,003 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pelayanan publik seorang pegawai dan semakin baik perilaku organisasi positif yang dimilikinya maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Puskesmas tersebut, dan begitu pula sebaliknya. Adapun kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel X_1 dan X_2 dengan Y adalah sebesar 0,164 atau 16%. Dari total keseluruhan kontribusi 16%, maka sisa kontribusi sebesar 84% ditentukan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dari hasil ini juga didapatkan bahwa jawaban responden penelitian terbanyak mengenai motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif dengan kinerja pegawai adalah jawaban pada kategori setuju. Terakhir, berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk keberhasilan Puskesmas Kundur Barat kedepannya, yaitu melakukan kegiatan seperti pelatihan atau pendidikan bagi pegawai terkait pelayanan publik yang prima, melakukan pertemuan—pertemuan mengenai pentingnya kesadaran dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, membuat komitmen bersama bahwa mementingkan kepentingan orang lain lebih baik dari pada mementingkan kepentingan diri sendiri, memperhatikan sarana dan prasarana yang tersedia guna menunjang pelaksanaan tugas, kemudian memberikan *Reward* atau penghargaan atas dedikasi yang telah diberikan oleh pegawai untuk peningkatan Puskesmas. Selanjutnya untuk peningkatan perilaku organisasi positif juga dapat dicapai dengan melakukan pertemuan atau seminar mengenai pentingnya kerja sama dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan, kemudian melakukan kegiatan yang bersifat tidak formal seperti *outbound* atau rekreasi atau

sekedar kumpul-kumpul bersama yang dapat menciptakan keakraban dan rasa kekeluargaan antar rekan kerja, saling bahu membahu dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber data untuk penelitian dimasa mendatang dan juga dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor atau variabel lainnya yang berbeda namun tetap berhubungan dengan motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif maupun kinerja pegawai.

V. Daftar Pustaka

- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>.
- Luthans, F. (2002b). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior_Fred Luthans.PDF. *Journal of Organizational Behavior* 695-706.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *American Society for Public Administration*, 50, 367–373.
- Perry, J. L. (1997). Antecedents of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7, 181–197.
- Trihono. (2005). *Manajemen Puskesmas Berbasis Paradigma Sehat*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33, 774–800. <https://doi.org/DOI: 10.1177/0149206307305562>.
- Yudiatmaja, W. E. (2017). Public service motivation differences between permanent and contract employees in the Local Government. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 33(2), 327–338. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v33i2.2516>.