

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19

Festy Debora Umpung\*, Junita Maja Pertiwi, Grace Ester Caroline Korompis

Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado

\*E-mail: festygeorgi@gmail.com

#### Abstrak

**Latar Belakang:** Tenaga kesehatan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar puskesmas bisa berperan optimal pada masa pandemi Covid-19. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengukur hubungan antara kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara. **Metode Penelitian:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi potong lintang. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Minahasa Tenggara pada Maret-Oktober 2020. Responden dalam penelitian ini yaitu 61 tenaga kesehatan di puskesmas Minahasa Tenggara. Variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kondisi kerja, kebijakan, hubungan interpersonal dan motivasi kerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, dan lainnya. Data diperoleh melalui secara online menggunakan google form. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dan multivariat. **Hasil Penelitian:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi ( $p=0,000$ ;  $r=0,615$ ), kondisi kerja ( $p=0,000$ ;  $r=0,731$ ), dan kebijakan ( $p=0,000$ ;  $r=0,723$ ) dengan motivasi kerja dimana hubungan antar variabel termasuk pada kategori kuat dan hubungan antar kedua variabel ini searah atau semakin tinggi kompensasi, kondisi kerja, dan kebijakan akan diikuti dengan semakin tinggi motivasi kerja atau sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara hubungan interpersonal ( $p=0,000$ ;  $r=0,474$ ) dengan motivasi kerja dimana hubungan antar variabel termasuk pada kategori sedang dan hubungan antar kedua variabel ini searah atau semakin baik hubungan interpersonal akan diikuti dengan semakin baiknya motivasi kerja atau sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $\beta$  untuk kebijakan sebesar 0,968 (nilai terbesar) sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja yaitu variabel kebijakan. **Kesimpulan:** Kesimpulan dari penelitian ini yaitu kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kabupaten Minahasa Tenggara. Variabel yang paling besar pengaruhnya yaitu kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara harus memperhatikan kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal di puskesmas sehingga tenaga kesehatan dapat bekerja secara optimal khususnya pada masa pandemi Covid 19.

**Kata Kunci:** Covid 19; Tenaga Kesehatan, Motivasi Kerja, Puskesmas

## **PENDAHULUAN**

Puskesmas merupakan garda terdepan dalam memutus mata rantai penularan Covid-19 karena berada di setiap kecamatan dan memiliki konsep wilayah. Dalam kondisi pandemi Covid-19 ini, puskesmas perlu melakukan berbagai upaya dalam penanganan pencegahan dan pembatasan penularan infeksi. Pemutusan mata rantai Covid-19 saat ini hal tersebut menjadi prioritas kerja bidang kesehatan. Namun puskesmas tidak dapat meninggalkan pelayanan lain yang menjadi fungsi puskesmas yaitu melaksanakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorangan (UKP) tingkat pertama. Hal ini telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Kemenkes RI, 2020).

Keberhasilan puskesmas dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. SDM yang seimbang antara upaya kuratif dan upaya promotif dan preventif. SDM di layanan kesehatan (tenaga kesehatan dan nonkesehatan) merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) termasuk salah satu subsistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Persoalan SDMK harus diberi perhatian lebih dan dikelola secara optimal serta berkelanjutan dalam hal memenuhi hak-haknya. Hal itu dilakukan agar bisa mendapatkan SDM yang mampu, terampil, berkualitas, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan dan memecahkannya secara cerdas, baik dan benar (Kemenkes RI, 2020; Kemenkes RI, 2015).

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2012). Menurut Mangkunegara (2009), motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku/ hasil kerja yang ditampilkannya. Motivasi merupakan suatu kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi juga hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal.

Beberapa penelitian telah dilaksanakan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan. Penelitian dari Rusmitasari dan Mudayana (2020) tentang kepemimpinan dan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kota Yogyakarta menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja tenaga kesehatan di puskesmas. Penelitian dari Nurbaeti dan Hartika (2016) tentang motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif, perhatian, prestasi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Kesehatan RI (2019) jumlah puskesmas di Sulawesi Utara sebanyak 193 puskesmas yang terbagi menjadi 2 yaitu rawat inap (92 puskesmas) dan rawat jalan (101 puskesmas). Pada tahun 2018, Kabupaten Minahasa Tenggara memiliki 12 puskesmas. Tahun 2019 menjadi 13 puskesmas. Jumlah

tenaga kesehatan sebanyak 311 tenaga ASN dan 58 tenaga harian lepas. Total tenaga kesehatan sebanyak 369 orang (Dinkes Mitra, 2020).

Kajian tentang motivasi kerja perlu dilakukan karena dalam masa pandemi Covid-19 ini dibutuhkan dorongan kerja dari para tenaga kesehatan agar bisa bekerja dengan maksimal sehingga peran puskesmas pada masa pandemi Covid-19 bisa optimal. Tingginya daya penularan dari penyakit ini menyebabkan tenaga kesehatan khususnya di puskesmas rentan terkena penyakit ini. Berdasarkan data dari Satgas Covid-19 Sulut, per tanggal 3 Juni 2020 telah ditemukan 40 perawat dan 17 dokter yang terinfeksi dengan Covid-19. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap beberapa tenaga kesehatan di Puskesmas terlihat bahwa hal ini menyebabkan para tenaga kesehatan lebih waspada/ hati-hati dalam bekerja. Beberapa tenaga kesehatan puskesmas yang diwawancarai menyampaikan bahwa ada yang merasa takut terjangkit Covid-19 saat bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan motivasi yang kuat dari para tenaga kesehatan untuk bekerja. Penelitian ini lebih fokus pada faktor eksternal yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengukur hubungan antara kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi potong lintang. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Minahasa Tenggara pada Maret-Oktober 2020. Responden dalam penelitian ini yaitu 61 tenaga kesehatan di puskesmas Minahasa Tenggara. Variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kondisi kerja, kebijakan, hubungan interpersonal dan motivasi kerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, kamera, komputer dan alat tulis menulis. Data diperoleh melalui secara online menggunakan google form dan pengambilan data sekunder dari pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dan multivariat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bagian ini dijelaskan hasil penelitian yaitu hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil analisis bivariat**

		<b>Motivasi kerja</b>
Kompensasi	Correlation Coefficient	0,615**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	61
Kondisi kerja	Correlation Coefficient	0,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	61
Kebijakan	Correlation Coefficient	0,723**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	61
Hubungan interpersonal	Correlation Coefficient	0,474**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	61

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa berdasarkan uji korelasi Pearson diperoleh nilai sebagai berikut:

### **Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja**

Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000, nilai r hitung (*correlation coefficient*) sebesar 0,615. Nilai sig. sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja. Nilai r hitung sebesar 0,615 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel termasuk pada kategori **kuat**. Selain itu, nilai ini juga menunjukkan nilai + (positif) yang berarti hubungan antar kedua variabel ini **searah** atau semakin tinggi  $X_1$  akan diikuti dengan semakin tinggi Y atau sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fatimah (2018) yang meneliti tentang faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh tahun 2018. Hasil analisis uji statistik Chi-Square diperoleh nilai p-value =  $0,000 < \alpha 0,05$ , yang berarti ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja.

Kompensasi erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, disamping faktor eksternal lainnya, seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dalam organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan pada umumnya. Kompensasi merupakan motivator paling penting, untuk itu suatu organisasi dituntut untuk dapat menetapkan kebijakan imbalan/kompensasi yang paling tepat, agar kinerja petugas dapat terus ditingkatkan sekaligus untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Teori dari Stoner menyatakan bahwa insentif merupakan faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Menurut McClland insentif mempengaruhi motivasi kerja, motif ini juga merupakan ketakutan individu akan kegagalan. Melalui *achieve* dimana insentif baik material maupun non material akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang (Fatimah, 2018).

### **Hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja**

Hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000, nilai r hitung (*correlation coefficient*) sebesar 0,731. Nilai sig. sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja. Nilai r hitung sebesar 0,731 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel termasuk pada kategori **kuat**. Selain itu, nilai ini juga menunjukkan nilai + (positif) yang berarti hubungan antar kedua variabel ini **searah** atau semakin tinggi  $X_2$  akan diikuti dengan semakin tinggi Y atau sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Budiman *et al* (2013) yang menyatakan responden yang memiliki kondisi kerja yang baik lebih besar persentasenya (78,3%) dalam motivasi kerja yang baik dibandingkan dengan responden yang memiliki kondisi kerja buruk (33,3%). Hal penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pegawai puskesmas.

Kondisi kerja atau lingkungan kerja yang mendukung pasti akan memberikan kenyamanan dan keefektifan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2012) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aktivis pada lembaga swadaya masyarakat di Kota Banda Aceh sebesar 64,2%. Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja karyawan pada lembaga swadaya masyarakat di kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dengan faktor-faktor lingkungan kerja fisik.

Penelitian dari Masuku (2016) tentang analisis motivasi kerja dokter pegawai negeri sipil di kabupaten Kepulauan Sula menunjukkan bahwa salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu kondisi kerja dalam hal ini kelengkapan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas pelayanan. Sarana pelayanan yang dimaksud yaitu segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian dari Merdekawati dan Majid (2019) tentang motivasi kerja tenaga di puskesmas perawatan Cempae kota Parepare menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan kondisi kerja baik. Hal ini dikarenakan adanya rasa nyaman pada tempat kerja karena terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan, serta fasilitas yang tersedia cukup membantu dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menyebabkan tenaga kesehatan lebih termotivasi dalam bekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja maka semakin baik pula motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Cempae kota parepare.

Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena motivasi yang baik dapat membawa seseorang melakukan suatu tindakan yang baik. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*). Motivasi yang idealnya diperlukan dalam diri seseorang yaitu motivasi intrinsik. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja tenaga kesehatan profesional yang baik pula sehingga motivasi kerja akan meningkat pula (Nursalam, 2014).

### **Hubungan antara kebijakan dengan motivasi kerja**

Hubungan antara kebijakan dengan motivasi kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000, nilai *r* hitung (*correlation coefficient*) sebesar 0,723. Nilai sig. sebesar 0,000 (< 0,05) yang berarti terdapat hubungan antara kebijakan dengan motivasi kerja. Nilai *r* hitung sebesar 0,723 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel termasuk pada kategori **kuat**. Selain itu, nilai ini juga menunjukkan nilai + (positif) yang berarti hubungan antar kedua variabel ini **searah** atau semakin tinggi  $X_3$  akan diikuti dengan semakin tinggi *Y* atau sebaliknya.

Penelitian dari Masuku (2016) tentang analisis motivasi kerja dokter pegawai negeri sipil di kabupaten Kepulauan Sula menunjukkan bahwa ada pengaruh kebijakan terhadap motivasi kerja dokter. Pengaruh kebijakan organisasi terhadap motivasi dokter dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, meliputi kesempatan untuk memberikan saran dan masukan sebelum pimpinan mengambil keputusan, keterlibatan dalam penyusunan program kerja, kesediaan pimpinan mendengarkan keluhan dan menindak lanjuti keluhan yang disampaikan, penyelesaian masalah dalam lingkungan kerja, pelaksanaan kebijakan pimpinan, perhatian pimpinan dalam hal pengembangan diri dan distribusi tanggung jawab dari pimpinan.

Penelitian dari Merdekawati dan Majid (2019) tentang motivasi kerja tenaga di kuskemas kerawatan Cempae kota Parepare menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kebijakan yang dikeluarkan oleh direktur/kepala puskesmas. Hal ini dikarenakan adanya kebijakan seperti pemberian insentif dan promosi jabatan oleh pimpinan bagi pegawai yang memperlihatkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan menyebabkan semangat dalam bekerja, sehingga para tenaga honorer merasa termotivasi dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala puskesmas. Jadi semakin tinggi kebijakan kepala puskesmas maka semakin tinggi motivasi kerja.

Kebijakan tentang promosi jabatan diberlakukan bagi siapa saja dalam suatu organisasi yang penting ialah bahwa pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk mempromosikan seorang karyawan harus berdasarkan pada serangkaian kriteria yang objektif, tidak pada selera orang yang mempunyai kewenangan untuk mempromosikan seorang tenaga kesehatan. Promosi jabatan sering kali menimbulkan rasa ketidakpuasan atau ketidakadilan di antara para tenaga kerja karena ada sebagian perusahaan yang masih melakukan promosi jabatan berdasarkan kekeluargaan, gender dan agama (Suhardi, 2013).

Setiap tenaga kesehatan yang mempunyai dan merasa prestasinya tinggi tidak sepenuhnya mendambakan kebijakan promosi jabatan, walaupun mereka memandang hal

tersebut sebagai penghargaan atas keberhasilannya dalam menunjukkan prestasi yang tinggi dan menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatannya. Selain itu, kebijakan ini merupakan pengakuan atas kemampuan dan potensi tenaga kesehatan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, sehingga mereka merasa dihargai dan diperhatikan keberadaannya oleh pimpinan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja mereka dan menimbulkan loyalitas yang tinggi terhadap tempat dimana mereka bekerja. Kebijakan seperti ini dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial saja, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat non manajerial (Suhardi, 2013).

#### **Hubungan antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja**

Hubungan antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000, nilai  $r$  hitung (*correlation coefficient*) sebesar 0,474. Nilai sig. sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja. Nilai  $r$  hitung sebesar 0,474 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel termasuk pada kategori **sedang**. Selain itu, nilai ini juga menunjukkan nilai + (positif) yang berarti hubungan antar kedua variabel ini **searah** atau semakin tinggi  $X_4$  akan diikuti dengan semakin tinggi  $Y$  atau sebaliknya.

Masuku (2016) meneliti tentang analisis motivasi kerja dokter pegawai negeri sipil di kabupaten Kepulauan Sula menunjukkan bahwa motivasi dokter dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya juga dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, yaitu penerimaan oleh rekan kerja, kerjasama, dan penerimaan oleh masyarakat. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum informan menganggap bahwa penerimaan dan kerjasama dengan rekan kerjanya telah berjalan dengan baik termasuk juga dalam penyelesaian masalah yang dihadapi dalam melayani pasien. Begitu juga dengan penerimaan masyarakat, walaupun ada perbedaan budaya masyarakat setempat, sehingga dapat mengganggu dokter dalam melaksanakan tugas.

Cahyani *et al* (2016) meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa (studi pada bangsal kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo provinsi Jawa Tengah) menunjukkan bahwa ada hubungan antara hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada uji statistik tersebut didapatkan  $r = 0,397$  sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan lemah dengan arah hubungan positif (+).

Bunawar (2019) meneliti tentang hubungan penghargaan, tanggung jawab, pengawasan, hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Sungai Bengkal Kabupaten Tebo Tahun 2017 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja.

Dalam lingkungan kerja, setiap tenaga kesehatan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi, ledakan informasi melalui teknologi, obsesi kualitas, yang dapat menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja (Wibowo dan Mardiana 2014).

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kelompok yang mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai "*sounding board*" terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan (Feldman dan Arnold, 2005).

Hubungan interpersonal antara tenaga kesehatan dengan teman sekerja, atasan, bawahan, dan tim kesehatan lain perlu diciptakan, yaitu dengan cara pertemuan berkala, seperti pertemuan ilmiah. Hal ini bertujuan agar dapat terjalin komunikasi efektif untuk menyelesaikan masalah kesehatan pasien.

#### Analisis multivariat

Uji regresi linear berganda. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil uji regresi linear berganda**

Variabel	Koefisien		
	Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	23,287		
X <sub>1</sub> (Kompensasi)	0,353	1,720	0,091
X <sub>2</sub> (Kondisi kerja)	0,411	3,486	0,001
X <sub>3</sub> (Kebijakan)	0,968	3,214	0,002
X <sub>4</sub> (Hubungan interpersonal)	0,073	0,491	0,625
F <sub>hitung</sub>	= 29,471		0,000
R	= 0,823		
R square	= 0,678		

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 67,8% sedangkan sisanya 32,2% (100% - 67,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier. Selanjutnya, variabel yang paling dominan yaitu variabel **Kebijakan**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2009) tentang analisis faktor dominan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSU Bayu Asih Purwakarta menyimpulkan bahwa faktor yang paling dominan terhadap tingkat memotivasi kerja perawat yaitu faktor **kebijakan** dalam hal ini jenjang karir seperti kesempatan untuk maju/ promosi perlakuan yang wajar.

Sarinadi *et al* (2015) meneliti tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014 menunjukkan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya Logam desa Temukus, yaitu faktor kebutuhan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi kerja. Faktor kebutuhan menjadi faktor paling dominan mempengaruhi motivasi kerja.

Gunawan (2015) meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya, maka variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, Fatimah (2018) meneliti tentang faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Langsa Lama kota Langsa provinsi Aceh tahun 2018 menunjukkan bahwa faktor kompensasi merupakan faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian dari Aktarina (2019) tentang pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap motivasi, dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang yaitu karakteristik individu.

Dari beberapa hasil penelitian ini menunjukkan beberapa hasil yang berbeda dimana variabel yang paling dominan pengaruhnya yaitu kebijakan, karakteristik



individu, kompensasi, dan kebutuhan. Perbedaan hasil yang diperoleh bisa dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang responden seperti tenaga kesehatan, dokter, perawat, pekerja umum dan polisi. Berdasarkan hal tersebut maka variabel yang dominan mempengaruhi motivasi kerja bisa bervariasi tergantung pada latar belakang pekerjaan dan lainnya.

Motivasi itu ada atau terjadi karena adanya kebutuhan seseorang yang harus segera dipenuhi untuk segera beraktivitas untuk mencapai tujuan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku untuk menentukan tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong pengurangan ketegangan. Makin besar ketegangan, makin tinggi tingkat upaya itu. Jika upaya ini berhasil menghantar pemenuhan kebutuhan itu, tegangan itu akan dikurangi (Robbins, 2006).

Faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja tidak hanya dilihat dari pemberian penghargaan (nonmaterial insentif) saja, tetapi banyak aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi tersebut seperti lingkungan kerja yang kondusif bahkan dengan memberikan hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang tidak disiplin pun dirasakan sangat perlu untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2002) yang menyatakan bahwa perilaku pegawai dalam pekerjaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai itu sendiri. Faktor penggerak motivasi tidak hanya bisa dilihat dari **kebijakan** seperti penghargaan (nonmaterial insentif saja), tetapi ada beberapa faktor lain yang mempengaruhinya. Faktor tersebut yaitu kinerja (*achievement*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan (*development*), keterlibatan (*involvement*) dan kesempatan (*opportunity*).

Sosial-demografi merupakan faktor pendukung yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan sebagainya yang mendukung dan menyebabkan terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin dan pengalaman, merupakan faktor pendukung dan menentukan yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang (Ilyas, 2002).

Motivasi berprestasi karyawan dalam kerja organisasi yang baik akan membawa keberhasilan yang menunjang pada kinerja individu. Untuk itu agar karyawan memiliki sikap yang positif terhadap organisasi, haruslah diciptakan dan dipelihara kondisi kerja yang bagus. Mewujudkan suatu keberhasilan organisasi tidak terlepas dari tantangan, baik tantangan untuk mengusahakan supaya karyawan bekerja sama secara efektif maupun tantangan untuk mendorong karyawan supaya mereka mau melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan antusias (Robbins & Judge, 2006).

## **PENUTUP**

Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan puskesmas di kabupaten Minahasa Tenggara dimana hubungannya jika kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal baik maka akan diikuti dengan semakin baiknya motivasi kerja. Selain itu, kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal pada tenaga kesehatan puskesmas di kabupaten Minahasa Tenggara memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 67,8% dimana variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu kebijakan. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan upaya seperti pengambilan kebijakan yang mempertimbangkan saran dan pertimbangan para tenaga kesehatan, peningkatan kompensasi, perbaikan kondisi kerja dan menjaga hubungan interpersonal yang baik diantara tenaga kesehatan.



## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aktarina, D. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Arnold, HJ., dan DC. Feldman. 2005. *Individual in Organizations*. New York : McGraw Hill, Series in Management
- Budiman A, Darmawansyah, Amir MY. 2013. *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep*. Tesis. Universitas Hasanudin. Makasar
- Budiman. 2009. Analisis Faktor Dominan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bayu Asih. Purwakarta: Jurnal (diterbitkan) *Kesehatan Kartika*. Vol 1(2).
- Bunawar, K. M. S. 2019. Hubungan Penghargaan, Tanggung Jawab, Pengawasan, Hubungan Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Bengkal Kabupaten Tebo Tahun 2017. *Scientia Journal*, 8(1), 249-255.
- Cahyani, I. D., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. 2016. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(2), 76-85.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. 2019. *Profil Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Ratahan
- Fatimah, S. 2018. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018* (Doctoral dissertation, Institut Kesehatan Helvetia).
- Gunawan, M. A. 2015. Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya. *Agora*, 3(1), 50-55.
- Hasan, A. A. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivistis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh. *Jurnal ilmu Manajemen*, 2302-0199.
- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Edisi Revisi. Fekom UI. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI. 2015. *Profil Kesehatan Indonesia 2015 Pusat Data dan Informasi*. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI. 2019. *Data Dasar Puskesmas: Provinsi Sulawesi Utara*. Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI. 2020. *Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas pada Masa Pandemi Covid-19*. Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer. Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Masuku, D. 2016. Analisis Motivasi Kerja Dokter Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Sula. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 9(4), 197-204.
- Merdekawati, H., & Majid, M. 2019. Studi Tentang Motivasi Kerja Tenaga Non PNS Di Puskesmas Perawatan Cempae Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 2(3), 367-376.
- Nurbaeti, N., & Hartika, H. 2016. Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 10(2), 65-70.
- Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47-51.
- Sarinadi, N. N., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Sastrohadiwiryono, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, SP. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhardi. 2013. *The Science Of Motivation: Kitab Motivasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Wibowo, D., & Mardiana, M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Layanan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 120-130.