

Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Paniki Bawah Pada Masa Pandemi Covid-19

Aurelia C. Wulandari^{1*}, Febi K. Kolibu¹, Ribka Wowor³

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

*Penulis Korespondensi, Aurelia C. Wulandari, FKM Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: 16111101318@student.unsrat.ac.id

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah keadaan yang mendukung keinginan seseorang untuk bekerja dan mengarahkan serta menyalurkan sikap, perilaku dan tindakan orang tersebut karena mempunyai tujuan tertentu. Tenaga Kesehatan ialah individu yang mengabdikan dibidang kesehatan dan mempunyai tingkat pengetahuan serta keterampilan berdasarkan pendidikan pada bidang kesehatan dalam jenis tertentu dan mempunyai wewenang melaksanakan upaya kesehatan. Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan bagian pelaksanaan teknis dinas Kabupaten/Kotaserta memiliki tanggungjawab dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan di Wilayah kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei analitik dengan rancangan cross sectional (studi potong lintang). Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Paniki Bawah pada bulan November sampai bulan Maret 2022. Berdasar kepada penelitian yang dilakukan kondisi kerja dan supervisi tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah masuk dalam kategori baik, tanggung jawab dan kompensasi tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah masuk dalam kategori kurang baik. Hasil uji Chi-Square, ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja, tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja, tidak ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja.

Kata Kunci: : Motivasi Kerja, Tenaga Kesehatan, Puskesmas

ABSTRACT

Work motivation is a condition that supports a person's desire to work and directs and channels the person's attitudes, behavior and actions because they have certain goals. Health workers are individuals who serve in the health sector and have a certain level of knowledge and ability based on education in health sector and have the authority to carry out health efforts. The Community Health Center is a Regency/City technical implementing unit service and has the responsibility for implementing health development in the working area. This study is a quantitative study using an analytical survey method with a cross sectional design (cross-sectional study). This research was conducted at the Paniki Bawah Health Center from November to March 2022. Based on the research conducted, the working conditions and supervision of health workers at the Paniki Bawah Health Center were in the good category, the responsibility and compensation of the health workers at the Paniki Bawah Health Center was in the poor category. The results of the Chi-Square test, there is a relationship between responsibility and work motivation, there is a relationship between compensation and work motivation, there is no relationship between working conditions and work motivation, there is no relationship between supervision and work motivation.

Keywords: *Work Motivation, Health Workers, Puskesmas*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Peningkatan pelayanan kesehatan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia (SDM) ketika melakukan setiap aktifitasnya. Sumber daya manusia Kesehatan (SDMK) merupakan sebuah subsistem yang berperan cukup penting untuk meningkatkan tingkat kesehatan yang ada pada masyarakat melalui beberapa upaya dan pelayanan kesehatan. Permasalahan SDMK harusnya mendapat perhatian lebih dan pengelolaan secara maksimal untuk memenuhi setiap hak yang ada. Hal demikian dilaksanakan supaya memperoleh SDM yang berkualitas, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tercapainya produktivitas bekerja maksimal dan bisa mengatasi berbagai macam konflik dan menemukan solusinya dengan cerdas, dan baik (Kemenkes RI, 2020; Kemenkes RI, 2015). Menurut UU 36 tahun 2014 Tenaga kesehatan ialah individu yang mengabdikan dibidang kesehatan dan mempunyai tingkat pengetahuan serta keterampilan berdasarkan pendidikan pada bidang kesehatan dalam jenis tertentu dan mempunyai wewenang melaksanakan upaya kesehatan. Faktor utama yang memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan yakni motivasi ketika bekerja. Motivasi ialah hal yang cukup penting ketika bekerja sebab melalui motivasi harapannya tenaga kesehatan mau melakukan pekerjaan dengan antusias dalam mencapai efisiensi pekerjaan yang tinggi. Motivasi merupakan pendorong yang membuat kemauan anggota organisasi untuk bergerak membentuk keterampilan serta tenaga dan waktu dalam melakukan kegiatan sebagai tanggung jawab dan menuntaskan kewajiban guna memperlancar pelaksanaan kegiatan dan sasaran organisasi yang sudah ditentukan (Siagian, 2012). Berdasar kepada data yang didapatkan melalui Kemenkes RI (2020) Terdapat 193 puskesmas di Sulawesi Utara yakni rawat inap jumlahnya 93 dan rawat jalan dengan jumlah 100. di tahun 2021, Puskesmas Paniki bawah mempunyai tenaga kesehatan sebanyak 62 pegawai dengan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) 57 pegawai dan Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 5 pegawai (Juknis Profil Kesehatan PKM Paniki Bawah, 2021). Berdasarkan dari hasil observasi yang telah dilaksanakan terhadap tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah menjelaskan ketika masa pandemi mengakibatkan para tenaga

kesehatan cukup waspada atau berhati-hati ketika melakukan pekerjaan. Dari beberapa yang peneliti wawacarai menyatakan ada yang takut terpapar COVID-19 pada saat bekerja dan para petugas kesehatan menggunakan APD (alat Pelindung Diri) saat bekerja dan menerapkan *physical distancing*, oleh sebab itu diperlukan motivasi cukup kuat dari tenaga Kesehatan dimasa pandemi COVID-19.

Berdasar hal ini maka peneliti ingin mencari tahu faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah di masa pandemi COVID-19.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey analitik menggunakan rancangan crosssectional (studipotonglintang). Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Paniki Bawah pada bulan November sampai Maret 2022. Populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga kesehatan sebanyak 62 pegawai dengan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) 57 pegawai dan Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 5 pegawai. Adapun Sampel penelitian ini yaitu semua jumlah populasi sejumlah 62 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Univariat**

Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian sampel yang didapatkan sebanyak 62 pegawai. Dengan karakteristik responden berdasarkan umur dengan jumlah umur terbanyak berada pada usia 36-40 tahun sebanyak 23 pegawai atau 37,1% dan yg paling sedikit berada pada usia 41-50 tahun dan 56-60 tahun dengan jumlah 1 pegawai atau 1,6%. Setiap responden punya latar belakang pendidikan yang berbeda, dengan pendidikan terbanyak yaitu S1 sebanyak 30 responden atau 48,8%, sedangkan responden dengan pendidikan paling sedikit yaitu DIV dengan jumlah 3 pegawai atau 4,8% dan S2 sebanyak 9 pegawai, DIII sebanyak 20 pegawai. Kemudian karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbanyak yaitu 11-15 tahun berjumlah 24 pegawai atau 38,7% sedangkan masa kerja paling sedikit yaitu 21-25 tahun berjumlah 1 pegawai atau 1,6%. Sebagian besar responden dengan status pekerjaan terbanyak yaitu ASN sebanyak 57 pegawai sedangkan status pekerjaan paling sedikit yaitu THL sebanyak 5 pegawai. Kemudian responden yang

memiliki pendapatan >3 juta merupakan responden terbanyak dengan jumlah 59 pegawai, sedangkan responden dengan pendapatan <3 juta merupakan responden paling sedikit dengan jumlah 3 pegawai.

Tabel 1. Distribusi jawaban responden variabel kondisi kerja

No	Daftar Pertanyaan	Sangat Tidak Baik		Tidak Baik		Netral		Baik		Sangat Baik	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Kenyamanan Lingkungan Puskesmas	2	3,2	9	14,5	12	19,4	37	59,7	2	3,2
2.	Penerangan ruangan tempat kerja	3	4,8	6	9,7	17	27,4	30	48,4	6	9,7
3.	Ventilasi ruangan kerja	3	4,8	1	1,6	20	32,3	34	54,8	4	6,5
4.	Ketersediaan perangkat computer	1	1,6	6	9,7	16	25,8	35	56,5	4	6,5
5.	Ketersediaan printer, scan dan lainnya	1	1,6	1	1,6	4	6,5	23	37,1	33	53,2
6.	Ketersediaan akses internet	2	3,2	15	24,2	9	14,5	20	32,3	16	25,8
7.	Ketersediaan masker	1	1,6	0	0	3	4,8	24	38,7	34	54,8
8.	Ketersediaan faceshield	2	3,2	1	1,6	3	4,8	23	37,1	33	53,2
9.	Ketersediaan sarung tangan	2	3,2	15	24,2	9	14,5	20	32,3	16	25,8
10.	Ketersediaan baju hazmat	1	1,6	1	1,6	1	1,6	33	53,2	26	41,9
11.	Ketersediaan alat pengukur suhu	1	1,6	1	1,6	1	1,6	25	40,3	34	54,8
12.	Ketersediaan tempat cuci tangan	1	1,6	0	0	4	6,5	37	59,7	20	32,3
13.	Ketersediaan hand sanitizer	1	1,6	0	0	7	11,3	34	54,8	20	32,3

Dalam tabel 1 dapat dilihat bahwa sebanyak 37 responden atau 59,7% memilih baik pada pernyataan mengenai kenyamanan lingkungan puskesmas dan ketersediaan tempat cuci tangan.

Tabel 2. Distribusi Kategori Kondisi Kerja

kondisi kerja	n	%
Baik	40	64,5
Kurang baik	22	35,5
Total	62	100,0

Berdasarkan tabel 2 dilihat bahwa sebanyak 40 pegawai atau 64,5% menyatakan baik dengan kondisi kerja dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 22 pegawai atau 35,5%.

Tabel 3. Distribusi jawaban responden variabel tanggung jawab

No	Daftar Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Sebagai tenaga kesehatan saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah sesuai dengan wewenang.	1	1,6	11	17,7	14	22,6	28	45,2	8	12,9
2.	Sebagai tenaga kesehatan Saya bekerja sesuai dengan peraturan pekerjaan yang berlaku.	0	0	2	3,2	16	25,8	33	53,2	11	17,7
3.	Sebagai tenaga kesehatan Saya melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0	0	7	11,3	18	29,0	29	46,8	8	12,9
4.	Sebagai tenaga kesehatan Saya melaksanakan tanggung jawab dengan tidak bergantung kepada pihak lain.	0	0	4	6,5	13	21,0	37	59,7	8	12,9
5.	Sebagai tenaga kesehatan Saya mampu melakukan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	0	0	2	3,2	9	14,5	40	64,5	11	17,7

Dalam tabel 3 dapat dilihat bahwa reponden terbanyak memilih setuju pada pernyataan terkait mampu melakukan tanggung jawab yang diberikan yaitu sebanyak 40 responden atau 64,5%.

Tabel 4. Distribusi kategori tanggung jawab

Tanggung Jawab	n	%
Baik	8	12,9
Kurang baik	54	87,1
Total	62	100,0

Dalam tabel 4 dapat dilihat bahwa sebanyak 54 pegawai atau 87,1% menyatakan kurang baik dan sebanyak 8 pegawai atau 12,9% menyatakan baik dengan tanggung jawab.

Tabel 5. Distribusi pernyataan responden variabel supervisi

No	Daftar Pertanyaan	Sangat Tidak Baik		Tidak Baik		Netral		Baik		Sangat Baik	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Pimpinan Anda sering memberikan perhatian kepada Anda.	0	0	3	4,8	13	21,0	36	58,1	10	16,1
2.	Pimpinan Anda memiliki hubungan baik dengan Anda.	0	0	0	0	18	29,0	35	56,5	9	14,5
3.	Pimpinan Anda tidak memberikan arahan, bimbingan, serta dorongan kepada Anda.	0	0	6	9,7	21	33,9	30	48,4	5	8,1
4.	Pimpinan Anda dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.	0	0	5	8,1	11	17,7	43	69,4	3	4,8
5.	Pimpinan Anda tidak bertindak bijaksana apabila terjadi masalah.	0	0	0	0	13	21,0	36	58,1	13	21,0

Dalam tabel 5 dilihat bahwa responden terbanyak memilih baik pada pernyataan terkait pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif yaitu sebanyak 43 responden atau 69,4%.

Tabel 6. Distribusi kategori supervisi

Supervisi	n	%
Baik	39	62,9
Kurang baik	23	37,1
Total	62	100,0

Dalam tabel 6 dapat dilihat bahwa sebanyak 39 pegawai atau 62,9% menyatakan baik dengan supervisi dan yang menyatakan supervisi kurang baik sebanyak 23 pegawai atau 37,1%.

Tabel 7. Distribusi pernyataan responden variabel kompensasi

No	Daftar Pertanyaan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Tunjangan per bulan	4	6,5	14	22,6	23	37,1	13	21,0	8	12,9
2.	Bantuan sosial yang diberikan pemerintah dalam masa pandemi COVID 19	0	0	10	16,1	8	12,9	26	41,9	18	29,0
3.	Gaji yang diterima per bulan	0	0	3	4,8	17	27,4	26	41,9	16	25,8
4.	Asuransi kesehatan yang diberikan pemerintah khususnya dalam masa pandemi COVID 19	2	3,2	8	12,9	8	12,9	26	41,9	18	29,0
5.	Insentif yang diterima selama bertugas dalam masa pandemi COVID-19	0	0	0	0	12	19,4	31	50,0	19	30,6
6.	Bekerja pada masa pandemi COVID 19 memperoleh peluang promosi/ pengurusan kenaikan pangkat semakin dipermudah	0	0	15	24,2	18	29,0	19	30,6	0	0
7.	Hasil kerja saudara mendapat pengakuan dari pimpinan satuan kerja	5	8,1	3	4,8	10	16,1	27	43,5	17	27,4
8.	Bekerja pada masa pandemi COVID 19 memperoleh peluang promosi/ pengurusan kenaikan pangkat	5	8,1	3	4,8	9	14,5	30	48,4	15	24,2

Dalam tabel 7 dapat dilihat bahwa sebanyak 31 responden atau 50,0% memilih puas pada pernyataan terkait Insentif yang diterima selama bertugas dalam masa pandemi COVID-19 %.

Tabel 8. Distribusi kategori kompensasi

Kompensasi	n	%
Baik	22	35,5
Kurang baik	40	64,5
Total	62	100,0

Dalam tabel 8 dapat dilihat bahwa sebanyak 40 pegawai atau 64,5% menyatakan kurang baik dengan kompensasi dan yang menyatakan kompensasi baik sebanyak 22 pegawai atau 35,5%.

Tabel 9. Distribusi pernyataan responden berdasarkan Motivasi Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Netral		Puas		Sangat Puas	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Gaji/pendapatan sebagai PNS/THL telah membuat Bapak/ibu termotivasi bekerja	1	1,6	9	14,5	10	16,1	28	45,2	14	22,6
2.	Menjadi PNS/THL telah membuat hidup Bapak/ibu menjadi senang/bahagia	3	4,8	7	11,3	8	12,9	32	51,6	12	19,4
3.	Gaji dan tunjangan sebagai PNS/THL telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	1	1,6	10	16,1	10	16,1	34	54,8	7	11,3
4.	Fasilitas sebagai PNS/THL seperti asuransi kesehatan, tunjangan pension, dapat memenuhi kebutuhan Bapak/ibu	0	0	8	12,9	16	25,8	31	50,0	7	11,3
5.	Kondisi di tempat kerja dapat membuat Bapak/ibu merasa tenang dalam bekerja	2	3,2	7	11,3	15	24,2	35	56,5	3	4,8
6.	Lingkungan disekitar kantor dapat membuat Bapak/ibu merasa nyaman untuk bekerja	4	6,5	2	3,2	16	25,8	31	50,0	9	14,5
7.	Keadaan teman sekerja membuat Bapak/ibu merasa nyaman saat bekerja	4	6,5	4	6,5	19	30,6	33	53,2	2	3,3
8.	Jalinan kerjasama diantara teman sekerja selama ini dapat membuat Bapak/ibu merasa nyaman bekerja	5	8,1	1	1,6	25	40,3	27	43,5	4	6,5
9.	Sikap teman kerja Bapak/ibu mampu membuat Bapak/ibu termotivasi untuk bekerja	2	3,2	2	3,2	22	35,5	31	50,0	5	8,1
10.	Teman kerja di kantor ini simpatik dan bersahabat kepada Bapak/ibu	4	6,5	4	6,5	27	43,5	25	40,3	2	3,2
11.	Kerjasama kelompok dalam menyusun pekerjaan kantor dapat membuat Bapak/ibu termotivasi untuk bekerja	4	6,5	4	6,5	10	16,1	32	52,6	12	19,4
12.	Bapak/ibu dapat melakukan komunikasi dengan teman sekerja dengan baik	2	3,2	4	6,5	16	25,8	30	48,4	10	16,1
13.	Sikap pimpinan dapat membuat Bapak/ibu termotivasi untuk bekerja	3	4,8	4	6,5	23	37,1	28	45,2	4	6,5
14.	Tugas Bapak/ibu mendapat penghargaan/pujian dari pimpinan bila hasilnya memuaskan	2	3,2	11	17,7	20	32,3	24	38,7	5	8,1
15.	Kemampuan/kecakapan Bapak/ibu juga mendapat pengakuan dari teman-teman sekerja	2	3,2	6	9,7	11	17,7	36	58,1	7	11,3
16.	Ide dan saran yang Bapak/ibu berikan untuk kemajuan kantor membuat Bapak/ibu bersemangat untuk bekerja	0	0	10	16,1	10	16,1	28	45,2	14	22,6
17.	Bapak/ibu merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini	3	4,8	7	11,3	8	12,9	32	51,6	12	19,5
18.	Bapak/ibu merasa menjadi PNS/THL adalah panggilan jiwa, dan harus dilaksanakan dengan penuh pengabdian	2	3,2	9	14,5	10	16,1	34	54,8	7	11,3
19.	Bapak/ibu merasa menjadi PNS/THL semakin menantang, mendorong untuk berfikir dan berbuat,serta memungkinkan terjadinya aktivitas penuh makna	5	8,1	3	4,8	19	30,6	33	53,2	2	3,2
20.	Masalah keluarga yang Bapak/ibu hadapi tidak berpengaruh kepada pekerjaan	4	6,5	8	12,9	13	21,0	35	56,5	2	3,2

Dalam tabel 9 dapat dilihat bahwa reponden terbanyak memilih setuju dengan pernyataan nomor 15 yaitu sebanyak 36 atau 58,1%.

Analisis Bivariat

Tabel 10. Distribusi responden berdasarkan Hubungan kondisi kerja dengan motivasi kerja

Motivasi kerja	Kondisi Kerja			P-Value
	Kurang baik	Baik	Total	
Kurang baik	8	9	17	0,191
Baik	14	31	45	
Total	22	40	62	

Berdasarkan tabel 10 Hasil analisis Hubungannya kondisi kerja dengan motivasi kerja, diketahui bahwa sebanyak 45 pegawai atau 72,6% menyatakan motivasi kerja baik dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 17 pegawai atau 27,4%, sedangkan untuk kondisi kerja sebanyak 40 pegawai atau 64,5% menyatakan baik dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 22 pegawai atau 35,5%. Hasil uji statistik diperoleh nilai p-value = 0,191 > 0,05. Penelitian ini memperlihatkan tidak ada hubungannya kondisi kerja dengan motivasi kerja di Puskesmas Paniki Bawah. Penelitian ini tidak sejalan dengan Gamayanti (2013) terkait faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan menyatakan kalau terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene dengan nilai p=0,000 (p < 0,05).

Tabel 11. Distribusi responden berdasarkan Hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja

Motivasi kerja	Tanggung Jawab			P-Value
	Kurang baik	Baik	Total	
Kurang baik	12	5	17	0,030
Baik	42	3	45	
Total	54	8	62	

Berdasarkan tabel 11 mengenai hasil analisis Hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja, diketahui sebanyak 45 pegawai atau 72,6% menyatakan motivasi kerja baik dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 17 pegawai atau 27,4%, sedangkan untuk tanggung jawab sebanyak 54 pegawai atau 87,1% menyatakan kurang baik dengan tanggung jawab dan yang menyatakan tanggung jawab baik sebanyak 8 pegawai atau 12,9%. Hasil uji statistik diperoleh nilai p-value = 0,030 < 0,05. Penelitian ini juga

menunjukkan jika terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja di Puskesmas Paniki Bawah. Dan ini sejalan dengan penelitian (Anggraini, 2018) yang memperlihatkan kalau terdapat hubungan tanggung jawab dengan motivasi bekerja perawat ($p\text{-value}=0,009$). Penelitian Yulianda (2016) pun memperlihatkan bahwa adanya pengaruh antara tanggung jawab dengan motivasi tenaga kesehatan di RS Ibu dan Anak Banda Aceh.

Tabel 12. Distribusi responden berdasarkan Hubungan supervisi dengan motivasi kerja

		Supervisi			P-Value
		Kurang baik	Baik	Total	
Motivasi kerja	Kurang baik	4	13	17	0,143
	Baik	19	26	45	
Total		23	39	62	

Berdasar pada tabel 12 Hasil analisis Hubungan supervisi dengan motivasi kerja, diketahui sebanyak 45 pegawai atau 72,6% menyatakan motivasi kerja baik dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 17 pegawai atau 27,4%. Sedangkan untuk supervisi sebanyak 39 pegawai atau 62,9% menyatakan supervisi baik dan yang menyatakan supervisi kurang baik sebanyak 23 pegawai atau 37,1%. Hasil uji statistik ditemukan nilai $p\text{-value} = 0,143 > 0,05$. Penelitian ini memperlihatkan kalau tidak ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja di Puskesmas Paniki Bawah. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Yulianda (2016) tentang faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di rumah sakit ibu dan anak banda aceh menunjukkan terdapat pengaruh tanggung jawab dengan motivasi tenaga kesehatan di rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Supervisi harus dilakukan hingga terjalannya kerjasama baik antar pimpinan dengan anggota, khususnya di saat melakukan upaya menyelesaikan permasalahan dan lebih memfokuskan kepentingan bawahannya (Tribowo, 2013).

Tabel 13. Distribusi responden berdasarkan Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja

		Kompensasi			P-Value
		Kurang baik	Baik	Total	
Motivasi kerja	Kurang baik	15	2	17	0,015
	Baik	25	20	46	
Total		40	22	62	

Tabel 13 menunjukkan Hasil analisis Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja, diketahui sebanyak 45 pegawai atau 72,6% menyatakan motivasi kerja baik dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 17 pegawai atau 27,4%. Sedangkan untuk kompensasi sebanyak 40 pegawai atau 64,5% menyatakan kompensasi kurang baik dan yang menyatakan kompensasi baik sebanyak 22 pegawai atau 35,5%. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{-value} = 0,015 < 0,05$. Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja di Puskesmas Paniki Bawah. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Gamayanti (2013) mengenai faktor dan hubungannya dengan motivasi bekerja menyebutkan bahwasannya terdapat hubungannya kompensasi dan motivasi bekerja tenaga kesehatan di Puskesmas Banggae II Kab Majene melalui nilai $p=0,000 (p < 0,05)$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka kesimpulannya yakni :

1. Kondisi kerja dan supervisi tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah masuk dalam kategori baik, sedangkan tanggung jawab dan kompensasi tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah masuk dalam kategori kurang baik.
2. Terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja
3. Terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja
4. Tidak ada hubungan antar kondisi kerja dengan motivasi kerja
5. Tidak ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja

Saran

1. Pimpinan puskesmas harus tetap memperhatikan tenaga kerja melalui memberi motivasi yang baik hingga hasil pekerjaan yang tercapai juga lebih optimal.
2. Mengembangkan pengetahuan tenaga kesehatan dengan pendidikan serta pelatihan untuk terciptanya kinerja optimal dan ini merupakan wujud penyelenggaraan layanan kesehatan yang memiliki kualitas baik.
3. Untuk peneliti berikutnya, harapannya melaksanakan penelitian lebih mendalam dan dilaksanakan di Puskesmas lainnya supaya bisa melihat perbandingan hasil penelitian tersebut.

Kesehatan di Badan
Layanan Umum Daerah Rumah
Sakit Ibadan Anak Banda Aceh.
Skripsi. Universitas Sumatera Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. (2018). Hubungan Tanggung Jawab, Imbalan dan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina Bukittinggi. *Afiyah*, 2(2).
- Gamayanti, F., 2013. Faktor yang Berhubungan dengan motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013. *Jurnal (diterbitkan) FKM Unhas* <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5526>
URNAL.df
- Kemertian Kesehatan Republik Indonesia. 2015. *Profil Kesehatan Indonesia 2015* Pusat Data dan Informasi. Jakarta
- Kemertian Kesehatan Republik Indonesia. 2020. *Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas pada Masa Pandemi Covid-19*. Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer. Jakarta
- Puskesmas Paniki Bawah. 2021. *Petunjuk Teknis Profil Kesehatan Puskesmas Paniki Bawah*. Manado
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Triwibowo, C. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Trans Info Media.
- Undang-undang No.36. 2014. *Tenaga Kesehatan*. Diakses Februari 2022
- Yulianda. 2016. *Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Tenaga*