



Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan

Halaman Jurnal : <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JRIK>

Halaman UTAMA: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php>



Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kairatu

Epi Dusra

Dosen STIKes Maluku Husada

Korespondensi penulis: dusraephy@gmail.com

ABSTRACT

Motivation is the driving factor to achieve a quality services, especially in health. Work motivation is desirable in order to improve public health, it also can be expected to produce socially optimal production in accordance with the goals and ideals of the organization in the future. Research Purposes to determine the influence of work motivation on employee performance at Puskesmas Kairatu Method. This type of research used in this study was cross sectional. This research was conducted at the health center Kairatu West Seram regency. The population in this study were all employees of the health center Kairatu totaling 84 people. While the sample is done purposive sampling amounted to 69 people. The survey results revealed that respondents are less intensive relationship with the motivation to work as much (100%). For quite intensive relationship with the motivation does not support as many (10.8%) and motivational support as many (89.2%). known relationship with the working conditions are less motivation to work as much support categories (100%). For good working conditions to do with the motivation that does not support as many (11.4%) and support as many (88.6%). it is known that the relationship is less motivated colleagues support as many categories (100%). For a good relationship with co-workers motivation does not support as many (11.1%) sedangkan motivational support as many (88.9%). Chi-square test results note that there is no significant relationship between the variables relationships with colleagues with the motivation which means $p = 1.000 p > 0.05$.

Keywords: *Work Motivation, Work, Incentives, Working Conditions, Relationships With Co-Workers, Employee Performance Health*

ABSTRAK

Motivasi adalah faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Motivasi kerja sangat diharapkan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, hal ini pula dapat diharapkan untuk menghasilkan produksi sosial yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kairatu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kairatu yang berjumlah 84 orang. Sedangkan sampel dilakukan secara

Purposive Sampling berjumlah 69 orang. Hasil penelitian diketahui bahwa responden hubungan intensif kurang dengan motivasi kerja sebanyak (100%). Untuk intensif cukup hubungan dengan motivasi tidak mendukung sebanyak (10,8%) dan motivasi mendukung sebanyak (89,2%). diketahui hubungan kondisi kerja kurang dengan motivasi kerja kategori mendukung sebanyak (100%). Untuk kondisi kerja baik hubungannya dengan motivasi yang tidak mendukung sebanyak (11,4%) dan mendukung sebanyak (88,6%). diketahui bahwa hubungan rekan kerja kurang dengan motivasi kategori mendukung sebanyak (100%). Untuk hubungan rekan kerja baik dengan motivasi tidak mendukung sebanyak (11,1%) sedangkan motivasi mendukung sebanyak (88,9%). Hasil uji chi-square diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel hubungan dengan rekan kerja dengan motivasi dimana $p=1.000$ artinya $p>0,05$.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kerja, Insentif, Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Kinerja Pegawai Kesehatan

PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dalam undang-undang kesehatan No. 23 tahun 1992 dinyatakan bahwa pembanguan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mencapai pembangunan kesehatan, membutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Kemampuan untuk memberikan pelayanan kesehatan serta memberikan dampak bagi derajat kesehatan penduduk, sangat tergantung pada tersedianya tenaga yang terlatih sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang dilayani. Kemampuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal, perlu dibutuhkan motivasi kerja perawat untuk merangsang produktivitas kerja guna terciptanya manajemen pelayanan kesehatan maka seorang manager atau pimpinan harus memotivasi kerja yang setinggi-tingginya. Namun yang terjadi sekarang tenaga kesehatan cenderung makin rendah produktivitas kerjanya (Wijono, 2008).

Motivasi adalah faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Motivasi kerja sangat diharapkan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, hal ini pula dapat diharapkan untuk menghasilkan produksi sosial yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang. Dalam hal ini peran seorang pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang memberikan motivasi kerja yang kondusif sangat diharapkan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi (Satro Hadiwirjo, 2010).

Motivasi petugas dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas menurut teori dua faktor dari Frederick Herzberg dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik atau motivasi hygiene. Faktor intrinsik atau motivator (penggerak ini adalah prestasi, pengakuan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab). Sedangkan faktor ekstrinsik atau hygiene (penggerak ini adalah insentif, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervisi) (Manullang, 2009).

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dasar atau keterampilan yang dimiliki (Hadari, 2008). Panji Anoraga (2008), mengemukakan bahwa penurunan kinerja dipengaruhi oleh kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja dapat disebabkan oleh kegiatan yang kurang menarik, monoton atau terulang-ulang dan situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif Nursalam (2005), menyatakan bahwa faktor internal yang menghambat perkembangan peran perawat secara profesional antara lain: rendahnya rasa percaya diri perawat, kurangnya pemahaman dan sikap untuk melaksanakan riset keperawatan, rendahnya standar gaji dan sangat minimnya perawat yang menduduki pimpinan di institusi kesehatan. Di samping itu faktor pendidikan, peralatan keperawatan dan lingkungan keperawatan sangat mempengaruhi keberhasilan asuhan keperawatan yang dapat menunjang kinerja perawat (Sri Hidayati, 2010) Kondisi dan situasi lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh model kepemimpinan kepala ruangan.

Dari pengambilan data pendahuluan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Kairatu, sebagian besar memiliki kecenderungan nampaknya mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Pada Puskesmas Kairatu sebagian dari kondisi - kondisi kondusif dalam menjaga motivasi pegawai itu juga sudah jadi perhatian oleh pimpinannya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi pegawai frontliners serta penempatan pegawai yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Dengan demikian diperlukan pengetahuan dan pemahaman secara komprehensif terhadap faktor-faktor penentu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai secara lebih dini. Berdasarkan persoalan yang telah dikemukakan diatas maka penulis ingin mengkaji lebih dalam tentang:

“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kairatu”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kairatu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan imbalan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kairatu. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kairatu yang berjumlah 84 orang. Sedangkan sampel dilakukan secara Purposive Sampling berjumlah 69 orang.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Univariat

a. Umur

Tabel 1.1 Distribusi responden berdasarkan Umur di Puskesmas Kairatu

Umur	n	%
25-30 Tahun	29	34,5
31-55 Tahun	55	65,5
Total	84	100

Sumber ; Data primer

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa umur responden paling tinggi yaitu 31-55 Tahun yang berjumlah 55 orang (65,5%) dan 25-30 Tahun berjumlah 29 orang (34,5%).

b. Jenis kelamin

Tabel 1.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di Puskesmas Kairatu

Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	14	16,7
Perempuan	77	83,3
Total	84	100

Sumber ; Data primer

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa jenis kelamin responden paling tinggi yaitu perempuan yang berjumlah 77 orang (83,3%) dan laki-laki berjumlah 14 orang (16,7%).

c. Masa Kerja

Tabel 1.3 Distribusi responden berdasarkan masa kerja di Puskesmas Kairatu

Masa Kerja	n	%
1-10 Tahun	65	77,6
11-33 Tahun	19	22,6
Total	84	100

Sumber ; Data primer

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa masa kerja responden paling tinggi yaitu 1-10 tahun yang berjumlah 65 orang (77,6%) dan 11-33 tahun berjumlah 19 orang (22,6%).

d. Motivasi

Tabel 1.4 Distribusi responden berdasarkan Motivasi di Puskesmas Kairatu

Motivasi	n	%
Tdk Mendukung	9	10,7
Mendukung	75	89,3
Total	84	100

Sumber ; Data primer

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa motivasikerja responden yang mendukung berjumlah orang 75 (89,3%) dan tidak mendukungberjumlah 9 orang (10,7%)

e. Insentif

Tabel 1.5 Distribusi responden berdasarkan Insentif di Puskesmas Kairatu

Insentif	n	%
Kurang	1	1,2
Baik	83	98,9
Total	84	100

Sumber ; Data primer

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa insentif responden yang baik pada puskesmas Kairatu berjumlah orang 83 (98,9%) dan kurang berjumlah 1 orang (1,2%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja

Tabel 2.1 Distribusi responden berdasarkan insentif dengan motivasi di Puskesmas Kairatu

Insentif	Motivasi				Total	<i>p-value</i>	
	Tidak Ada		Ada				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang	0	0,0	1	100,0	1	100	1.000
Cukup	9	10,8	74	89,2	83	100	
Total	9	10,7	75	89,3	84	100	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 2.1, diketahui bahwa responden hubungan intensif kurang dengan motivasi kerja yang mendukung sebanyak 1 orang (100%). Untuk intensif cukup hubungan dengan motivasi tidak mendukung berjumlah 9 orang (10,8%) dan motivasi mendukung berjumlah 74 orang (89,2%).

Hasil uji chi-square diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan motivasi dimana $p=1.000$ artinya $p>0,05$.

b. Hubungan Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja

Tabel 2.2 Distribusi responden berdasarkan kondisi kerja dengan motivasi di Puskesmas Kairatu

Kondisi Kerja	Motivasi				Total	<i>P-value</i>	
	Tidak Ada		Ada				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang	0	0,0	5	100,0	5	100	1.000
Baik	9	11,4	70	88,6	79	100	
Total	9	10,7	75	89,3	84	100	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 2.2, diketahui bahwa responden hubungan kondisi kerja kurang dengan motivasi kerja kategori mendukung berjumlah 5 orang (100%). Untuk kondisi kerja baik hubungannya dengan motivasi yang tidak mendukung berjumlah 9 orang (11,4%) dan mendukung berjumlah 70 orang (88,6%).

Hasil uji chi-square diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kondisi kerja dengan motivasi dimana $p=1.000$ artinya $p>0,05$.

PEMBAHASAN

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Ia dapat didefinisikan untuk membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena orang tua melakukannya (G.R Terry, 2008).

Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut agar mau melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Azwar, 2009).

Motivasi adalah kesiap-siagaan psikologis untuk berbuat sesuatu. Dengan motivasi disini diartikan bahwa dalam diri seseorang itu telah terjadi perubahan sikap kearah tersedianya untuk berbuat atau melakukan sesuatu.

Dari penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai puskesmas Kairatu dengan kategori mendukung berjumlah 75 orang (89,3%) dan yang kategori tidak mendukung berjumlah 9 orang (10,7%). Pada variabel insentif dengan kategori kurang berjumlah 1 orang (1,2%) dan baik sebanyak 83 orang (98,9%). Pada variabel kondisi kerja kategori kurang berjumlah 5 orang (6,0%) sedangkan baik berjumlah 79 orang (94,0%). Sedangkan pada variabel hubungan dengan rekan kerja dengan kategori kurang berjumlah 3 orang (3,6%) dan kategori baik berjumlah 81 orang (96,4%).

1. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Kairatu

Dari penelitian ini diketahui bahwa responden dengan insentif kategori kurang hubungannya dengan motivasi tidak mendukung berjumlah 1 orang (100,0%). Sedangkan insentif cukup hubungannya dengan motivasi tidak mendukung sebanyak 9 orang (11,0%) dan motivasi mendukung sebanyak 74 orang (89,2%).

Hasil uji chi-square diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan motivasi dimana $p=1.000$ artinya $p>0,05$.

Insentif merupakan bagian yang sangat didambakan oleh setiap tenaga kerja baik itu dalam ruang lingkup perusahaan maupun dalam lingkup kesehatan, insentif merupakan cara yang efektif dalam meningkatkan produktifitas kerja petugas untuk lebih tinggi (Siagian, 2002 dalam Iswanti, 2006).

Konsep dasar teori motivasi klasik yang dikemukakan oleh Frederik Winslow Taylor bahwa orang yang akan bekerja giat bila mana ia mendapat imbalan materi atau insentif mempunyai

kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka memproduksi semakin besar penghasilan mereka (Hasibuan, 2003 dalam Iswanti, 2006).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Yefina, 2015).

2. Hubungan Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Kairatu

Pada penelitian ini diketahui bahwa responden dengan kondisi kerja kategori kurang hubungannya dengan motivasi mendukung tidak ada dan motivasi mendukung berjumlah 5 orang (100,0%). Sedangkan kondisi kerja cukupbaik hubungannya dengan motivasi tidak mendukung berjumlah 9 orang (11,4%) dan motivasi mendukung berjumlah 70 orang (88,6%).

Hasil uji chi-square diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kondisi kerja dengan motivasi dimana $p=1.000$ artinya $p>0,05$.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iswanti di RSUD Al-Fatah Ambon digambarkan bahwa motivasi kerja pada tenaga perawat dilihat dari kondisi kerja baik itu sebanyak 37 responden (97,4%). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada tenaga perawat, karena kondisi kerja yang baik dan kondusif tentunya akan mendorong bagi tenaga perawat untuk bekerja secara baik dan penuh tanggung jawab (Iswanti, 2006).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh kesimpulan sebagai berikut;

1. Hasil uji chi-square diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan motivasi dimana $p=1.000$ artinya $p>0,05$.
2. Hasil uji chi-square diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kondisi kerja dengan motivasi dimana $p=1.000$ artinya $p>0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, (2009), Motivasi Upaya Membangkitkan Semangat Seseorang, Gunung Agung, Jakarta

G.R Terry, (2008) MotivasiDiri, PT. GunungAgung, Jakarta

Iswanti, 2006. “Studi Tentang Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Alfatah Ambon Tahun 2005”. Skripsi Tidak Diterbitkan. FKM UMI; Makassar

Manullang, (2008) Hasil dari Sebuah Pekerjaan, Rajawali Press, Jakarta

Sastro Hadwirjo, (2010) Peningkatan Mutu Terpadu, Gramedia, Jakarta

Yefina, S. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).