

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 24 October 2019	Revised: 28 October 2019	Accepted: 31 October 2019

FAKTOR DETERMINAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JUHAR KECAMATAN JUHAR KABUPATEN KARO

Felix Kasim, Astuti Ginting
 Institut Kesehatan Deli Husada Delitua
e-mail: felix_kasim@yahoo.com

Abstract

The related factors that suspected to be employee motivation's based on Frederick Herzberg's theory are intrinsic and extrinsic factors which consisting of achievement, reward, responsibility, work environment, superiors / subordinate communication, and supervision. The purpose of this research is to analyze the determinants of factors associated with employee motivation. This research is quantitative research with the survey is the method through an explanatory research approach. The research was conducted at Juhar Public Health Center, Karo District. The population of this research is 52 people and the sample is 52 people. Data analysis use univariate analysis, bivariate analysis with chi-square, and multivariate analysis use multiple logistic regression test. The results showed that factors related to employee motivation in Puskesmas Juhar, Juhar Sub-district, Karo Regency in 2018 were responsibility, subordinate-supervisor communication, and supervision, there was a significant correlation. The most dominant variable related to this research is the variable of responsibility and the value of PR = 9,122. Personnel responsible for their job has a high work motivation 9.1 times higher than irresponsible employees. Unrelated variables are achievement, reward and work environment. It is suggested to the irresponsible staff of public health center to better understand their duties and responsibilities as employees to be more motivated in working and program targets can be achieved.

Keywords: *motivation, work motivation, employee.*

1. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2014). Dampak dari motivasi kerja pegawai yang rendah adalah disiplin kerja yang juga rendah seperti keterlambatan pegawai datang di tempat kerja, kurang bertanggung-jawabnya pegawai terhadap pekerjaan, tidak tercapainya program-program puskesmas, dan sebagainya. Hal ini juga terjadi pada tenaga-tenaga kesehatan baik di instansi swasta maupun instansi pemerintah seperti di Puskesmas (Mangkunegara, 2013).

Sebuah studi oleh perusahaan berinteraksi dengan 1000 pekerja di Amerika Serikat menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan dari manajer mereka adalah keluhan nomor 1 (63%). Ini bukan karena mereka perlu bermain di tempat kerja. Ketika manajer mengenali kontribusi karyawan, motivasi bekerja mereka meningkat sebesar 60% (Bangun, 2014).

McLean & Company menemukan bahwa karyawan termotivasi bekerja pada perusahaan yang terlibat, menumbuhkan keuntungan sebanyak 3 kali lebih cepat dari pesaing mereka. Karyawan yang terlibat menunjukkan 87% lebih kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Dalam penelitian David MacLeod dan Nita Clarke menemukan perusahaan dengan nilai motivasi dan kinerja rendah memperoleh pendapatan operasional 32,7% lebih rendah daripada perusahaan dengan karyawan yang lebih banyak terlibat. Demikian pula, perusahaan dengan tenaga kerja yang sangat berpengalaman mengalami pertumbuhan pendapatan operasional sebesar 19,2% selama periode 12 bulan. Organisasi yang memiliki sarana resmi untuk mengetahui pengalaman kontribusi karyawan, rata-rata meningkatkan 14% hasil keuangan mereka (Greatify, 2016).

Menurut *World Health Organization* (WHO) bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatan paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuhan kesejahteraan (Gustin, 2017).

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 24 October 2019	Revised: 28 October 2019	Accepted: 31 October 2019

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut teori Herzberg dalam Sunyoto (2018) ada dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga motivator dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (*hygiene factors*). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari: prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi: gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi atau komunikasi atasan bawahan, kebijakan dan administrasi perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa penelitian. Hasil penelitian Gustin (2017) diperoleh adanya hubungan bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, hubungan interpersonal dengan motivasi kerja, kondisi kerja dengan motivasi kerja, dan pengawasan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian Maryam (2012) ada hubungan antara pemberian insentif, kondisi kerja dan hubungan interpersonal dengan peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap.

Penelitian Krisdiyanto (2012) di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang melaporkan bahwa pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Budiman (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara insentif, kondisi kerja, pengakuan dan pencapaian prestasi dengan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh Puskesmas Juhar Kabupaten Karo bahwa jumlah pegawai Puskesmas sebanyak 54 orang yang terdiri dari 29 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 15 orang CPNS, 3 orang pegawai honorer, 3 orang PTT dan 4 orang pegawai tenaga suka rela. Berdasarkan latar belakang pendidikan bahwa jumlah terbanyak adalah bidan 31 orang, perawat sebanyak 9 orang, SKM 4 orang, Latihan Cepat Pekarya Kesehatan (LCPK) 4

orang, sedangkan dokter umum, dokter gigi, D1 Kesling, Analis, Farmasi, SMF masing-masing 1 orang (Puskesmas Juhar, 2017).

Daftar 10 penyakit terbesar Puskesmas Juhar Tahun 2017 yaitu: 1) infeksi akut lain pada saluran pernafasan 2984 kasus, 2) Penyakit lain pada saluran pernafasan bagian atas 2541 kasus, 3) infeksi penyakit usus yang lain 2033 kasus, 4)ulkus peptikum 1608 kasus, 5) penyakit sistem otot dan jaringan pengikat tulang belulang radang sendi termasuk rematik 1222 kasus, 6), penyakit tekanan darah tinggi 1169 kasus 7) diabetes mellitus 1004 kasus, 8) diare 895 kasus, 9) penyakit kulit karena jamur 588 kasus, 10) asma 571 kasus (Puskesmas Juhar, 2017).

Capaian Puskesmas terhadap target dan indikator kesehatan beberapa program telah mencapai target sedangkan beberapa program lain belum mencapai target. Program yang telah mencapai target yaitu cakupan desa UCI (100%), cakupan pelayanan anak balita (100%), cakupan pelayanan kesehatan usia lanjut (100%). Program yang belum mencapai target yaitu: Cakupan K1 (75,4%) dari target 97%, cakupan K4 (70,4%) dari target 97%, cakupan persalinan ditolong tenaga kesehatan (73,3%) dari target 94%, cakupan KB aktif (47,4%) dari target 82% tahun 2017 (Puskesmas Juhar, 2017).

Survei pendahuluan yang peneliti lakukan di Puskesmas Juhar Kabupaten Karo dengan mengamati pegawai dalam bekerja ditemukan fakta sementara bahwa pegawai banyak yang berkumpul di ruangan sementara beberapa pasien sedang mengantri agak lama, pegawai cenderung menunggu perintah dari atasan dan kurang memiliki daya inisiatif dalam bekerja. Pegawai ada yang sibuk dengan handphonenya sedangkan pegawai yang lain sedang sibuk melayani pasien yang berobat. Selain itu juga terlihat kurangnya koordinasi antara pegawai yang juga menyebabkan pegawai saling melempar tanggung jawab mengenai suatu tugas yang diberikan sehingga menyebabkan keterlambatan pekerjaan, demikian juga dalam penyampaian laporan ke Dinas Kesehatan sering melewati batas waktu yaitu di atas tanggal 5 setiap bulannya.

Hasil survei awal pada tanggal 8 dan 9 Januari 2018 dengan mewawancarai 10 orang pegawai Puskesmas Juhar dengan menanyakan mengapa mereka terlihat kurang termotivasi dalam bekerja. Sebanyak 6 orang (60%) mengatakan bahwa pegawai yang telah bekerja >10 tahun menerima insentif yang sama dengan pegawai bekerja <10 tahun. Sebanyak 5 orang (50%) mengatakan pimpinan kurang memberikan pengawasan dalam pelaksanaan tugas, sebanyak

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 24 October 2019	Revised: 28 October 2019	Accepted: 31 October 2019

6 orang (60%) mengatakan lingkungan kerja di puskesmas kurang nyaman. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja yang ditandai dengan menurunnya disiplin kerja, sehingga pada saat pembagian insentif ada ketidakpuasan antar pegawai. Berdasarkan absensi diketahui sebanyak 15% pegawai pernah tidak masuk tanpa keterangan, serta 30% pegawai keluar puskesmas pada saat jam kerja. Kehadiran di tempat kerja (puskesmas) juga sering tidak tepat waktu, sebanyak 40% pegawai masuk kerja di atas jam 8 pagi, 30% pegawai pulang kerja sebelum waktunya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif metode survei dengan pendekatan *explanatory research*. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Juhar Kabupaten Karo. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Juhar Kabupaten Karo sebanyak 52 orang dan seluruhnya dijadikan sampel (*total sampling*). Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan analisis univariat, dan bivariat dengan uji *chi-square*, analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi logistik berganda pada taraf kepercayaan 95%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yaitu sebagian besar responden berumur 31-40 tahun sebanyak 27 orang (51,9%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang (88,5%), berpendidikan D3 (Diploma III) sebanyak 38 orang (73,1%), pangkat/golongan responden adalah II/c sebanyak 15 orang (28,8%), status kepegawaian responden adalah PNS sebanyak 26 orang (50,0%), bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 27 orang (51,9%).

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden berprestasi sebanyak 41 orang (78,8%), responden menyatakan penghargaan baik sebanyak 40 orang (76,9%), responden bertanggung jawab dengan pekerjaannya sebanyak 42 orang (80,8%), lingkungan kerja dalam kategori baik sebanyak 40 orang (76,9%), komunikasi atasan-bawahan dalam kategori baik sebanyak 37 orang (71,2%), pengawasan dalam kategori baik sebanyak 32 orang (61,5%). Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 33 orang (63,5%), sebagian kecil responden memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 19 orang (36,5%).

Tabel 1. Hubungan Prestasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo

Prestasi	Motivasi Kerja				Jumlah		p-value
	Tinggi		Rendah				
	f	%	f	%	f	%	
Tidak berprestasi	30	73,2	11	26,8	41	100	0,011
	3	27,3	8	72,7	11	100	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 41 responden yang berprestasi mayoritas memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 30 orang (73,2%). Dari 11 responden yang tidak berprestasi mayoritas memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 8 orang (72,7%). Hasil uji bivariat menggunakan *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar 0,011 < 0,05 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo.

Tabel 2. Hubungan Penghargaan dengan Motivasi Kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo

Penghargaan	Motivasi Kerja				Jumlah		p-value
	Tinggi		Rendah				
	f	%	f	%	f	%	
Baik	29	72,5	11	27,5	40	100	0,019
Kurang baik	4	33,3	8	66,7	12	100	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menyatakan bahwa penghargaan baik mayoritas motivasi kerjanya tinggi sebanyak 29 orang (72,5%). Dari 12 responden yang menyatakan penghargaan di Puskesmas Juhar kurang baik mayoritas motivasi kerjanya rendah sebanyak 8 orang (66,7%). Hasil uji bivariat menggunakan *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar 0,019 < 0,05 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo tahun 2018.

Tabel 3. Hubungan Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo

Tanggung Jawab	Motivasi Kerja				Jumlah		p-value
	Tinggi		Rendah				
	f	%	f	%	f	%	
Ya	31	73,8	11	26,2	42	100	0,003
Tidak	2	20,0	8	80,0	10	100	

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 24 October 2019	Revised: 28 October 2019	Accepted: 31 October 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya mayoritas motivasi kerjanya tinggi sebanyak 31 orang (73,8%). Dari 10 responden yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya mayoritas motivasi kerjanya rendah sebanyak 8 orang (80%). Hasil uji bivariat menggunakan *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo.

Tabel 4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo

Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
	Tinggi		Rendah				
	f	%	f	%	f	%	
Baik	30	75,0	10	25,0	40	100	0,004
Kurang	3	25,0	9	75,0	12	100	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menyatakan lingkungan kerja baik mayoritas motivasi kerjanya tinggi sebanyak 30 orang (75,0%). Dari 12 responden yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik mayoritas motivasi kerjanya rendah sebanyak 9 orang (75,0%). Hasil uji bivariat menggunakan *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar $0,004 < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo tahun 2018.

Tabel 5. Hubungan Komunikasi Atasan-Bawahan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo

Komunikasi Atasan Bawahan	Motivasi Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
	Tinggi		Rendah				
	f	%	f	%	f	%	
Baik	28	75,7	9	24,3	37	100	0,009
Kurang baik	5	33,3	10	66,7	15	100	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden yang menyatakan komunikasi atasan-bawahan baik mayoritas motivasi kerjanya tinggi sebanyak 28 orang (75,7%). Dari 15 responden yang menyatakan komunikasi atasan-bawahan kurang baik mayoritas motivasi kerjanya rendah sebanyak 10 orang (66,7%). Hasil uji bivariat menggunakan *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar $0,009 < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi atasan-

bawahan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo.

Tabel 6. Hubungan Pengawasan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo

Pengawasan	Motivasi Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
	Tinggi		Rendah				
	f	%	f	%	f	%	
Baik	25	78,1	7	21,9	32	100	0,008
Kurang	8	40,0	12	60,0	20	100	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 32 responden yang menyatakan pengawasan yang dilakukan atasan dalam kategori baik mayoritas motivasi kerjanya tinggi sebanyak 25 orang (78,1%). Dari 20 responden yang menyatakan pengawasan yang dilakukan atasan dalam kategori kurang baik mayoritas motivasi kerjanya rendah sebanyak 12 orang (60,0%). Hasil uji bivariat menggunakan *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan yang dilakukan atasan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo tahun 2018.

Berdasarkan hasil uji regresi logistik berganda tersebut nilai signifikan model secara bersama-sama diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ketiga variabel yang dijadikan model dalam penelitian ini dan diuji pada regresi logistik berganda tahap keempat yang memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja yaitu variabel tanggung jawab, komunikasi atasan-bawahan, dan pengawasan. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Logistik Ganda

Variabel	B	Sig.	Exp(B)/RP	95% CI for Exp(B)
1	2,495	0,012	9,122	1,748-34,064
2	1,906	0,016	6,727	1,425-21,754
3	1,489	0,045	4,433	1,035-18,998
Konstanta	-8,180	0,000		

Keterangan:

- 1 adalah tanggung jawab
- 2 adalah komunikasi atasan-bawahan
- 3 adalah Pengawasan

Variabel yang paling besar dominan berhubungan dalam penelitian ini adalah variabel tanggung jawab. Berdasarkan model persamaan regresi logistik berganda menunjukkan bahwa pegawai puskesmas yang memiliki tanggung

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 24 October 2019	Revised: 28 October 2019	Accepted: 31 October 2019

jawab, menyatakan komunikasi atasan-bawahan baik dan menyatakan bahwa pengawasan baik memiliki motivasi kerja yang tinggi sebesar 97,61%.

Hubungan Prestasi dengan Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel prestasi tidak berhubungan dengan motivasi kerja pegawai Puskesmas Juhar Kabupaten Karo ($p=0,247 > 0,05$). Masih ditemukan responden dengan yang berprestasi tetapi motivasi kerja rendah. Hal tersebut disebabkan oleh karena prestasi pegawai yang dicapai selama ini dalam pencapaian target-target puskesmas tidak membuat mereka termotivasi untuk bekerja. Tetapi mungkin disebabkan sebagian pegawai berprestasi karena ingin mendapatkan pujian dari atasan maupun dari rekan kerja sehingga motivasi kerja yang ditampilkan adalah motivasi kerja yang semu, bukan benar-benar berasal dari dalam diri mereka sendiri sehingga hal tersebut dapat menyebabkan prestasi kerja dapat menurun dengan cepat. Berbeda dengan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang didasarkan oleh prestasi kerjanya dalam pencapaian target program di puskesmas, maka dengan sendirinya ia akan memotivasi diri sendiri agar selalu bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal, terutama untuk kesehatan masyarakat yang ada di wilayah kerja Puskesmas Juhar Kabupaten Karo.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2013) pada pegawai di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Makassar menunjukkan bahwa ada hubungan prestasi dengan motivasi kerja pegawai puskesmas. Pencapaian prestasi mendukung para pegawai untuk bekerja dengan hasil yang baik. Dengan pencapaian prestasi yang tinggi, maka gairah dan keinginan pegawai untuk berhasil dalam pekerjaannya juga akan ikut tinggi. Pencapaian prestasi dalam penelitian ini juga memperlihatkan responden yang berkategori tinggi terdapat 4 orang yang motivasi kinerjanya buruk sedangkan responden yang prestasinya rendah terdapat 5 responden yang motivasi kinerjanya baik. Disamping terhadap faktor eksternal dari penelitian ini, juga variabel ini bukan satu-satunya variabel yang memberikan efek sepenuhnya pada motivasi kerja pegawai. Terdapat responden yang tertentu yang tidak merasakan pengaruh prestasi dengan motivasi kerja pegawai.

Hubungan Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel penghargaan tidak berhubungan dengan motivasi kerja pegawai Puskesmas Juhar Kabupaten Karo ($p=0,408 > 0,05$). Hal ini disebabkan oleh karena masih banyak pegawai yang menyatakan bahwa penghargaan baik tetapi memiliki motivasi kerja yang rendah, dan jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang menyatakan bahwa penghargaan kurang baik tetapi memiliki motivasi kerja yang rendah. Banyak pegawai yang berupaya mendapatkan pengakuan dari atasan dalam bekerja tetapi tidak didasari oleh ketulusan sehingga mereka memiliki motivasi kerja yang rendah. Mereka hanya mengharapkan penghargaan atau mengharapkan dihargai jika ada imbal balik untuk dirinya sehingga motivasi kerja yang ada dalam diri bukan dari dalam diri mereka sendiri tetapi karena adanya pujian dari atasan dan ingin dilihat oleh rekan kerja mereka sebagai pegawai yang baik tetapi jika tidak dilihat oleh atasan dan rekan kerja maka mereka bekerja tidak sepenuh hati.

Organisasi menggunakan berbagai penghargaan (*reward*) untuk menarik dan mempertahankan orang-orang dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Salah satu penghargaan yang digunakan dalam organisasi adalah penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*). Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2013)

Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan ini sering diabaikan oleh pimpinan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Umumnya pimpinan akan memberikan suatu teguran atau kritik apabila pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, akan tetapi pimpinan tidak memberikan suatu penghargaan atau pujian apabila pegawai bekerja dengan baik. Padahal bagaimanapun juga pujian atau penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan pegawai yang bersangkutan. Karenanya berdasarkan penilai prestasi kinerja yang telah dilakukan, saya akan membuat sebuah mekanisme pemberian penghargaan kepada anggota yang berprestasi. Penghargaan ini dapat berupa pemberian bingkisan, pengumuman prestasi, atau pemberian piagam bagi pegawai yang berprestasi (Rahutomo, 2016).

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 24 October 2019	Revised: 28 October 2019	Accepted: 31 October 2019

Hubungan Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo tahun 2018, $p = 0,012 < 0,05$. Variabel tanggung jawab mempunyai nilai $Exp(B)/RP = 9,122$ artinya pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya berpeluang memiliki motivasi yang tinggi sebesar 9,1 kali lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2014) di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam menunjukkan bahwa adanya hubungan bermakna antar tanggung jawab pekerjaan dengan motivasi kerja pegawai $p = 0,001$ dan $OR = 16,25$. Rendahnya tanggung jawab terlihat dari banyaknya pegawai yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaan seperti berbelanja ke pasar pada saat jam kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Gustin (2017) yang meneliti pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti diketahui bahwa ada hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja di Puskesmas Kuamang diperoleh nilai $p = 0,0001 < 0,05$.

Tanggung Jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Selain itu tanggung jawab juga merupakan perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung Jawab merupakan kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. Tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya (Moekijat, 2014).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tanggung jawab berhubungan signifikan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kabupaten Karo. Sebagian pegawai mengaku bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Pegawai mengaku bahwa mereka bertanggungjawab terhadap kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas karena mereka tidak mau menimpakan masalah kepada orang lain (rekan kerja). Selain itu pegawai bekerja keras dalam pencapaian target program puskesmas sehingga merasa bahwa tanggungjawab merupakan salah satu kunci untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk

menghindari kesenjangan diantara para karyawan. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap pegawai puskesmas. Dalam setiap tanggung jawab tentu ada pengorbanan dan pengabdian, keduanya berkaitan erat dengan setiap pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan yang kita tekuni, pengabdian merupakan kunci utama untuk mencintai pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Herzberg yang mengemukakan bahwa salah satu unsur pemotivasi dalam bekerja adalah tanggung jawab.

Penelitian ini juga mendapati bahwa 10 orang pegawai menunjukkan tidak bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai merasa bahwa banyaknya tanggung jawab dan tuntutan yang harus dijalani oleh pegawai menunjukkan pegawai rentan mengalami penurunan motivasi dalam pekerjaannya. Keadaan tersebut akan mempengaruhi semangat kerja, konsentrasi bekerja, kapasitas bekerja dan gangguan psikologis pada pegawai tersebut. Pegawai dengan motivasi rendah perlu dilakukan motivasi oleh atasan dengan memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut sehingga pegawai tidak merasa terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan disebabkan mereka merasa tugas yang diberikan tidak merata (adil) oleh atasan, karena ia mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja pegawai Puskesmas Juhar Kabupaten Karo ($p=0,162 > 0,05$). Banyak pegawai di Puskesmas Juhar Kabupaten Karo yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja di Puskesmas Juhar Kabupaten Karo sudah baik tetapi motivasi kerja mereka masih rendah. Pegawai kurang termotivasi dalam bekerja walaupun lingkungan kerja sudah baik disebabkan motivasi dalam diri mereka juga masih rendah. Jika dilihat dari jawaban responden bahwa pertanyaan yang paling banyak dijawab 'netral' berkaitan dengan kondisi ruang kerja yang cukup memuaskan, dalam arti sebagian besar responden merasakan bahwa kondisi ruang kerja dianggap belum teratur atau belum tertata rapi sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja.

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 24 October 2019	Revised: 28 October 2019	Accepted: 31 October 2019

Dilihat secara khusus bahwa ventilasi di setiap ruangan kerja masih kurang karena merupakan bangunan baru yang dibangun tidak berkoordinasi dengan kepala puskesmas saat ini. Kurangnya ventilasi membuat ruangan menjadi sedikit gerah (pengap) dan kurang nyaman untuk melaksanakan tugas sehari-hari.

Sejalan dengan penelitian Nuryasin (2016) bahwa lingkungan kerja baik tidak selalu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya adalah gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan. Jika lingkungan kerja baik tetapi tidak diimbangi dengan tingkat gaji yang dapat memenuhi kebutuhan dan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan karirnya, maka hal ini juga akan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Hubungan Komunikasi Atasan-Bawahan dengan Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi atasan-bawahan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo tahun 2018, $p = 0,016 < 0,05$. Variabel komunikasi atasan-bawahan mempunyai nilai $Exp(B)/RP = 6,727$ artinya pegawai yang menyatakan komunikasi atasan-bawahan baik memiliki motivasi yang tinggi sebesar 6,7 kali lebih tinggi dibandingkan pegawai yang menyatakan komunikasi atasan-bawahan kurang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Martha (2017) yang meneliti Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Tebo bahwa dari hasil pengujian statistik terhadap hipotesis penelitian diperoleh hasil yang signifikan. Artinya bahwa komunikasi atasan-bawahan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Tebo kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Penelitian yang dilakukan Gustin (2017) di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti menemukan bahwa hubungan komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih terlihat kaku.

Secara operasional komunikasi atasan-bawahan yang terjadi di dalam organisasi baik secara formal maupun nonformal, dapat diukur dengan beberapa indikator keberhasilan yaitu: Keterbukaan (*openness*) merujuk pada tiga aspek komunikasi interpersonal. komunikator harus

selalu terbuka/jujur terhadap lawan bicaranya, ada niat baik dari komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimuli yang datang, komunikator harus selalu menyadari perasaan dan pikiran terbuka yang diekspresikan berasal dari dalam hatinya sendiri, sehingga bertanggung jawab terhadapnya (Liliweri, 2014).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi atasan dan bawahan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebagian besar pegawai di Puskesmas Juhar Kabupaten Karo menyatakan bahwa komunikasi antara bawahan dan atasan terjalin dengan menyenangkan, pimpinan selalu mengajak bawahan untuk membicarakan capaian target puskesmas, pimpinan menerima kritikan dan masukan yang disampaikan oleh bawahan, terjalin suatu hubungan sosial yang baik antara bawahan dengan pimpinan. Hal ini juga ditunjukkan bahwa pimpinan tidak menjaga jarak dengan bawahan dan selalu berupaya untuk mendapatkan masukan-masukan dari bawahan dalam penyelesaian tugas untuk pencapaian target program puskesmas. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rachmat (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar serta mencapai hasil yang maksimal jika didukung oleh adanya interaksi atau suatu hubungan yang baik dan komunikasi yang baik pula antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, antara para pimpinan yang selevel atau setingkat, antar karyawan dengan karyawan lainnya dan juga seluruh elemen-elemen terkait lainnya didalam maupun di luar organisasi (Rachmat, 2014).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebanyak 28,8% atau 15 orang responden menyatakan bahwa komunikasi atasan-bawahan kurang baik. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai merasa kurang dekat dengan atasan, sungkan untuk mengutarakan ide-ide yang sering diminta oleh atasan sehingga ia merasa kurang dapat menjalin komunikasi dengan atasan. Pegawai tersebut merasa bahwa pendapat, informasi atau kritik yang disampaikan pada atasan masih belum dapat diterima oleh atasan sehingga ia merasa bahwa komunikasi atasan-bawahan kurang baik.

Hubungan Pengawasan dengan Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo tahun 2018, $p = 0,045 < 0,05$. Variabel

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 24 October 2019	Revised: 28 October 2019	Accepted: 31 October 2019

pengawasan mempunyai nilai $Exp(B)/RP = 4,433$ artinya pegawai yang menyatakan pengawasan dalam kategori baik memiliki motivasi yang tinggi 4,4 kali lebih tinggi dibandingkan pegawai yang menyatakan pengawasan kurang baik.

Penelitian yang dilakukan Makta (2013) di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar bahwa supervisi kepala ruangan menunjukkan bahwa 59 orang (65,6%) menilai bahwa pengawasan baik, sedangkan 31 orang (34,4%) menilai pengawasan kepala ruangan kurang baik. Hasil uji statistik membuktikan bahwa pengawasan atau supervisi berhubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

Muninjaya (2014) menyatakan bahwa pengawasan adalah salah satu bagian proses atau kegiatan dari fungsi pengawasan dan pengendalian (*controlling*). Swanburg (2012) melihat dimensi pengawasan sebagai suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian suatu tugas ataupun sekumpulan kegiatan pengambilan keputusan yang berkaitan erat dengan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan dan informasi dari kepemimpinan dan pengevaluasian setiap kinerja karyawan. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi adalah kegiatan-kegiatan yang terencana seorang manajer melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan berhubungan signifikan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kabupaten Karo. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat pegawai menjadi lebih hati-hati dalam bekerja, lebih tekun dan lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang menjadi beban kerjanya. Berdasarkan jawaban responden bahwa dalam melakukan pengawasan, pimpinan puskesmas menetapkan sasaran tugas pekerjaan dengan melakukan penyusunan program kerja dan rencana kerja, pimpinan mempunyai sifat terbuka terhadap masukan dan gagasan yang disampaikan oleh pegawai, pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai jika menghadapi tugas yang sukar untuk dipahami atau dikerjakan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala Puskesmas Juhar Kabupaten Karo bertujuan agar pelaksanaan tugas untuk pencapaian program dapat lebih mudah dilakukan dan target lebih mudah untuk dicapai terutama target program sebagai indikator kinerja puskesmas dalam upaya peningkatan kesehatan wajib seperti program

KIA, program gizi, promosi kesehatan, dan lain-lain.

Penelitian ini juga mendapati bahwa sebanyak 38,5% responden mengatakan bahwa pengawasan yang dilakukan kurang baik. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai kurang suka jika mendapat pengawasan yang terus menerus dan merasa bahwa pekerjaannya menjadi lebih banyak dan berat karena harus melakukan seluruh kegiatan program yang menjadi tanggungjawabnya. Sebagian responden mengatakan bahwa pengawasan masih pilih kasih karena sebagian pegawai dilakukan pengawasan secara ketat tetapi sebagian pegawai lainnya merasa bahwa pengawasan dilakukan secara longgar dan dirasa tidak adil oleh sebagian pegawai Puskesmas Juhar Kabupaten Karo. Kurangnya pengawasan yang dilakukan atasan pada pegawai karena sebagian pegawai (35%) bertempat tinggal di luar wilayah kerja Puskesmas Juhar sehingga masalah kedisiplinan waktu seperti yang terungkap pada survei pendahuluan penelitian ini sering menjadi kendala dalam pengawasan seluruh pegawai.

4. KESIMPULAN

Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo tahun 2018 yaitu tanggung jawab, komunikasi atasan-bawahan, dan pengawasan dengan nilai $p < 0,05$. Variabel yang paling dominan berhubungan dalam penelitian ini adalah variabel tanggung jawab. Pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya berpeluang memiliki motivasi kerja yang tinggi sebesar 9,1 kali lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak bertanggung jawab. Pegawai puskesmas yang memiliki tanggungjawab, menyatakan komunikasi atasan-bawahan baik dan menyatakan bahwa pengawasan baik memiliki motivasi kerja yang tinggi sebesar 97,61%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, K dan Hendriana, N. 2011. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Cisaga Kabupaten Ciamis Jawa Barat. Prosiding Seminar Nasional. Siliwangi.
- Bangun, W. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Erlangga.
- Budiman, A. 2013. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 2 No. 1	Edition: May – October 2019
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 24 October 2019	Revised: 28 October 2019	Accepted: 31 October 2019

di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep. Makassar : Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin.

- Chapman, A. 2003. Herzberg Motivation Diagram. Diperoleh dari: www.businessballs.com/herzbergdiagram.pdf, diakses tanggal 10 Maret 2018.
- Dar, S., Zehra, N., & Ahmad, F. 2014. Extrinsic Factors Strong Motivators for Nurses in the Tertiary Care Hospitals. *Pakistan Journal of Medicine and Denistry* Volume. 3 Nomor 1. Hal 31-36.
- Dassler, Gary. 2012. Manajemen Personalia. Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Fitri, A.A. 2014. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam Tahun 2014. Bukittinggi: STIKes Fort De Kock Bukittinggi.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2013. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Greatify. 2016. Statistics regarding employee motivation. Diakses: www.greatify.co/media/statistics-employee-motivation/.
- Gustin, R.K. 2017. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016. *Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi*, Vol. 8 No. 1 Januari 2017.
- Krisdiyanto, A. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Liliweri, Alo. 2014. Komunikasi Antar Pribadi. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Makta, L.O. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar Tahun 2013. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martha, Z. 2017. Pengaruh Komunikasi Antara Atasan – Bawahan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Tebo. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah.
- Maryam. Asiah Hamzah, Darmawansyah. 2012. Hubungan Antara Pemberian Insentif, Kondisi Kerja Dan Hubungan Interpersonal Dengan Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Makassar: Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM Unhas.
- Moekijat. 2014. Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Muninjaya, A.A.Gde. 2014. Manajemen Kesehatan. Cetakan Ketiga. Jakarta: EGC.
- Nursalam. 2014. Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Nuryasin, I. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Puskesmas Juhar. 2017. Data Pegawai dan Capaian Cakupan Puskesmas Juhar Kabupaten Karo.
- Rachmat, Jalaluddin. 2014. Psikologi Komunikasi. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahutomo, A. 2016. Design Peningkatan Motivasi Kerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S.P. dan Timothy A.J. 2012. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Buku 1. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, D. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dilengkapi dengan: Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Swanburg, R.C. 2012. Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. Jakarta: EGC.