FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI TENAGA KESEHATAN DALAM MENJALANKAN PROTOKOL KESEHATAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS BATUDAA

JURNAL

YUSUF K.SULEMAN
NIM. C01417221

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMDIYAH GORONTALO
GORONTALO
2021

Published By: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

ISSN 2301– 5691

TEMPLATE PENULISAN ARTIKEL JURNAL ZAITUN JURUSAN KEPERAWATAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI TENAGA KESEHATAN DALAM MENJALANKAN PROTOKOL KESEHATAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS BATUDAA

ARTICLE WRITING TEMPALTE OF ZAITUN JOURNAL IN NURSING DEPARTMENT THE FACTORS ARE INFIUENCING MOTIVATION OF HEALTH WORKERS IN IMPLEMENTING HEALTH PROTOCOLS DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT BATUDAA HEALTH CENTER

[1]Yusuf K. Suleman, [2]Sabirin B. Syukur, [3]Firmawati
Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Email : yusufsuleman001@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kesehatan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar puskesmas bisa berperan penting apa lagi pada masa pandemi saat ini. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Batudaa seperti prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan di puskesmas Batudaa. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional.* Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 32 tenaga kesehatan di puskesmas Batudaa. Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa berdasarkan faktor-faktor menunjukan bahwa mayoritas responden yaitu kategori baik. Kesimpulan dalam penelitian ini di dapatkan nilai dari masing-masing pengaruh antara faktor prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan nilai p=0,005 dengan $\alpha < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan, pengaruh antara faktor kompensasi terhadap motivasi tenaga kesehatan nilai p=0,005 dengan $\alpha < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antar kompensasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan, dan pengaruh antara faktor lingkungan kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan nilai p=0,002 dengan $\alpha < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara ingkungan kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan.

Kata Kunci : *Motivasi Tenaga Kesehatan, Protokol Kesehatan, Covid-19.*

ABSTRACT

YUSUF K. SULEMAN. The Factors are Influencing Motivation of Health Workers in Implementing Health Protocols during the Covid-19 Pandemic at Batudaa Health Center.Supervised by SABIRIN B. SYUKUR as chairman and FIRMAWATI as member.

Health workers must have high work motivation so that health center can play an important role, especially during the current pandemic. Several factors affect the work motivation of health workers at Batudaa Health Center such as work performance, compensation, and work environment. The purpose of this study was to determine the effect of work performance, compensation, and work environment on the motivation of health workers at Batudaa Health Center. The research design used quantitative methods with a cross sectional approach. The number of respondents in this study was 32 health

workers at Batudaa Health Center.From the results of the study, it found that based on the factors indicated that the majority of respondents were in the good category. The conclusion in this study is that the value of each influence between work performance factors on the motivation of health workers is p = 0.005 with <0.05, it can be concluded that there is a significant influence between work performance on the motivation of health workers, the influence of compensation factors on the motivation of health workers, the value of p=0.005 with <0.05, it can be concluded that there is a significant effect of work compensation on the motivation of health workers, and the influence of work environment factors on the motivation of health workers, the value of p=0.002 with <0.05 , it can be concluded that there is a significant influence between the work environment on the motivation of health workers.

Keywords: Health Workers Motivation, Health Protocol, Covid-19.

PENDAHULUAN

Pandemi Merupakan wabah yang berjangkit secara serempak dimana - mana, meliputi daerah geografi yang luas. Coronavirus disease atau yang dikenal dengan istilah COVID-19 adalah kumpulan gejala penyakit infeksius yang disebabkan oleh infeksi virus SARS-CoV-2 yang menyerang sistem pernafasan manusia.. Adapun tanda dan gejala utama dari COVID-19 ini antara lain demam diatas 37,5°C, batuk dan kesulitan bernafas, yang terkadang disertai gejala - gejala infeksi virus lainnya seperti sakit kepala, mudah lelah, penurunan nafsu makan, penurunan fungsi indera penciuman, nyeri saat menelan makanan, diare, bercak - bercak merah pada kulit bahkan gangguan pernafasan lebih lanjut 4 (Suni Nur, 2020).

Menurut catatan compas Pada akhir tahun 2019 dunia di kejutkan dengan adanya wabah virus corona (Covid-19) yang pertama kali ditemukan di kota wuhan. Yang kemudian menyebar secara cepat sehingga dalam waktu 3 bulan sudah menyebar hingga 190 negara, termasuk indonesia. Seseorang yang membawa virus ini di dalam tubuhnya dapat menularkan virus ini kepada orang lain melalui kontak fisik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Suni Nur, 2020). Pandemi *Corona virus disease 2019* (COVID-19) saat ini sedang menjadi permasalahan di seluruh dunia kasus untuk yang di provinsi Gorontalo pada tanggal 30 September 2020 menggapai 2753 kasus diantaranya pada kabupaten Boalemo 259, Bone Bolango 259, Gorontalo Utara 226, Kabupaten Gorontalo 855, Kota Gorontalo 1047 dan Pohuwato 107. Serta Berdasaran studi awal hasil wawancara oleh salah satu tenaga kesehatan di puskesmas Batudaa jumlah kasus di Kecamatan Batudaa berjumlah 45 jiwa. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi manusia menurut tokoh Herzberg terdiri dari faktor motivasi dan faktor hygiene. Faktor motivasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja termasuk kemajuan dalam pekerjaan, kemungkinan seseorang untuk mengembangkan potensi diri, tanggung jawab dan wewenang dalam pekerjaan, imbalan dalam melakukan pekerjaan serta prestasi yang diperoleh selama bekerja. Faktor hygiene berhubungan dengan kondisi sekitar yang bila tidak terpenuhi dapat mengakibatkan rasa tidak puas bahkan dapat menurunkan motivasi kerja seseorang yang meliputi hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan atasan - bawahan, penghasilan yang didapatkan, kebijakan perusahaan, supervisi serta kondisi lingkungan kerja (Arif, 2021).

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja, karena untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi harus memiliki antusias dalam motivasi. Dimana otivasi sebagai pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan rela dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagaii kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2012).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan semangat kerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.

Kempensasi merupakan seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang

diberikan oleh kantor kepada pegawai atas kinerja yang disumbangkan kepada kantor (Gorda, 2006). Dengan demikian perlu dipertimbangkan bahwa struktur kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat mendorong tercapainyatujuan dan sasaran kantor yang pada gilirannya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk tumbuh dan berkembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif (Siagian, 2003). Jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan berdampak negatif bagi kantor serta akan mempengaruhi kinerja pegawai dan kantor. Prestasi kerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya (Henry Simamora, 1996). Dengan demikian prestasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu pencapaian hasil kerja yang dilaksanakan seseorang pekerja sebagai beban tanggung jawabnya menurut aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga kesehatan dalam menjalankan protokol kesehatan pada masa pandemi covid-19 di Puskesmas Batudaa."

DESAIN PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Observasional Analitik* dengan pendekatan *Cross sectional study* adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika kolerasi antara faktor-faktor resiko denganefek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat dimana melakukan observasi atau pengukuran variabel sekaligus dan sekaligus pada waktu yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Batudaa yang berjumlah 32 orang. Sampel dari penelitian ini diambil dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Total Sampling* dimana semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 32 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Frekuensi Prestasi Kerja.

Tabel 4.3.1 Distribusi freskuiensi Prestasi Kerja di Puskesmas batudaa.

Prestasi Kerja	Frekuensi	Percent
Baik	19	59.4
Cukup	13	40.6
Total	32	100.0

Sumber : Data Primer :2021

Berdasrkan tabel 4.3.1 menunjukan bahwa prestasi kerja tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Batudaa sebagian besar kompensasinya baik yaitu sebanyak 19 responden (59.4%).

Frekuensi Kompensasi

Tabel4.3.2 Distribusi freskuiensi Kompensasi di Puskesmas batudaa.

Kompensasi	Frekuensi	Percent
Baik	19	59.4
Cukup	13	40.6
Total	32	100.0

Sumber : Data Primer :2021

Berdasrkan tabel 4.3.2 menunjukan bahwa kompensasi tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Batudaa sebagian besar kompensasinya baik yaitu sebanyak 19 responden (59.4%).

Frekuensi Lingkungan Kerja

Tabel 4.3.3 Distribusi freskuiensi lingkungan kerja di Puskesmas Batudaa.

Lingkungan Kerja	Frekuensi	Percent
Baik	18	53.1
Cukup	14	43.8
Total	32	100.0

Sumber : Data Primer :2021

Berdasrkan tabel 4.3.3 menunjukan bahwa lingkungan kerja di Puskesmas

Batudaa sebagian besar lingkungan kerja dengan kategori baik yaitu sebanyak 18 responden (56.3%).

Frekuensi Motivasi Tenaga Kesehatan

Tabel 4.3.4 Distribusi freskuiensi Motivasi tenaga kesehatan.

Motivasi tenaga kesehatan	Frekuensi	Percent
Baik	17	53.1
Cukup	15	46.6
Total	32	100.0

Sumber : Data Primer :2021

Berdasrkan tabel 4.3.4 menunjukan bahwa motivasi tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Batudaa sebagian besar dengan kategori baik yaitu sebanyak 17 responden (53.1%).

Analisis Bivariat

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Motivasi tenaga kesehatan

Tabel 4.4.1 Pengaruh antara prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan.

Prestasi kerja	**Motivasi tenaga kesehatan**				
	Baik		**Cukup**		**p**
	N	**%**	**N**	**%**	
Baik	14	43.8	5	15.6%	
Cukup	3	%	10	31.3%	
		9.4%			0,005
Total	17		15	100%	

Sumber : Data Primer :2021

Hasil analisi statistik *Chi-square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa $p = 0.005 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Batudaa.

Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi tenaga kesehatan

Tabel 4.4.2 Pengaruh antara prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan.

Kompensasi	**Motivasi tenaga kesehatan**				
	Baik		**Cukup**		**p**
	N	**%**	**N**	**%**	
Baik	14	43.8%	5	15.6%	
Cukup	3	9.4%	10	31.3%	0,005
Total	17		15	100%	

Sumber : Data Primer :2021

Hasil analisis statistik *Chi-Square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa $p = 0,005 < \alpha = 0,05$. hal ini menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara prestasi dengan motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Batudaa.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi tenaga kesehatan.

Tabel 4.3.3 Pengaruh antara prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan.

Lingkungan kerja	**Motivasi tenaga kesehatan**				
	Baik		**Cukup**		**p**
	N	**%**	**N**	**%**	
ik	14	43.8%	4	12.5%	0,002
kup	3	9.4%	11	34.4%	
tal	17		15	100%	

Sumber : Data Primer :2021

Hasil analisis statistik *Chi-square* menggunakan uji *Pearson Chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa $p = 0,002 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa ada Pengaruh yang signifikan antara kondisi lingkunga kerja dengan motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Batudaa.

Pengaruh prestasi kerja terhadap Motivasi Tenaga Kesahatan.

Berdasarkan hasil penelitian antara prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 32 responden tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Batudaa yang mempunyai prestasi kerja yang baik ternayata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 14 responden (43.8%), selanjutnya dengan prestasi baik dengan motivasi yang cukup sebanyak 5 responden (15.6%), sedangkan prestasi yang cukup dengan motivasi yang baik sebanyak 3 responden (9.4%) dan prestasi yang cukup dengan motivasi yang cukup sebanyak 10 responden (31.3%) serta tidak terdapat satu pun untuk

pengkategorian prestasi kerja yang tidak baik. Prestasi adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Secara naluri setiap orang mempunyai kebutuhan untuk mengerjakan atau melakukan kegiatannya lebih baik dari sebelumnnya, dan bila mungkin untuk lebih baik dari orang lain. Namun dalam realitasnya, untuk berprestasi atau mencapai hasil kegiatannya lebih baik dari sebelumnya, atau lebih baik dari orang lain itu tidak mudah, banyak kendalanya. Justru kendalanya yang dihadapi dalam mencapai prestasi inilah yang mendorongnya untuk berusaha mengatasinya serta memelihara semangat kerja yang tinggi, dan bersaing menggungguli orang lain. Oleh sebab itu, maka motif berprestasi adalah sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan kepada ukuran "keunggulan" dibanding dengan standar ataupun orang lain.

Di dalam dunia kerja atau organisasi, motif berprestasi ini ditampakkan atau diwujudkan dalam perilaku kerja ayau kinerja yang tinggi, selalu ingin bekerja lebih baik dari sebelumnya atau lebih baik dari orang lain, serta mampu mengatasi kendala-kendala kerja yang dihadapi (Notoatmodjo, 2007).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian antara prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 32 responden tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Batudaa yang mempunyai kompensasi yang baik ternayata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 14 responden (43.8%), selanjutnya dengan kompensasi dengan motivasi yang cukup sebanyak 5 responden (15.6%), sedangkan kompensasi yang cukup dengan motivasi yang baik sebanyak 3 responden (9.4%) dan kompensasi yang cukup dengan motivasi yang cukup sebanyak 10 responden (31.3%) serta tidak terdapat satu pun untuk pengkategorian kompensasi yang tidak baik.

Kompensasi merupakan salah satu faktor ekternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, disamping faktor ekternal lainnya, seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dalam organisasi tempat bekerja dan situsi 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 McCelland 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).

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti berasumsi bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor dalam memotivasi tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi faktor kompensasi yang tinggi maupun yang rendah tidak selamanya dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang di tugaskan olehnya.

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa sebagian besar responden yang kompensasinya cukup memiliki motivasi yang baik. Hal ini dikarenakan perbedaan tingkat kebutuhan hidup yang berbeda, beberapa responden mengeluhkan tentang kompensasi yang belum mencukupi untuk kebutuhan hidup karena tunjangan yang mereka terima belum sesuai harapan, sehingga mau tidak mau mereka harus merasa cukup dengan kompensasi yang mereka terima. Namun demikian, paradigma yang berkembang

bahwa kenaikan pendapatan/ imbalan dan pemberian intensif atau bonus secara otomatis akan selalu dibarengi dengan kenaikan prodduktivitas kinerja. Kenyataannya tidaklah selalu demikian, terkadang memang sering terjadi kenaikan imbalan akan kenaikan kinerja tetapi terkadang itu tidak terjadi. Imbalan atau kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja. Tingkat keterampilan dan tegnologi yang digunakan adalah dua faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja. Selain itu faktor-faktor seperti sikap manajemen, cara mereka memperlakukan karyawan dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fatimah (2018) yang meneliti tentang faktor yang berpengaruh dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh tahun 2018. Hasil analisis uji statistik ChiSquare diperoleh nilai p-value = 0,000 < α 0,05, yang berarti ada pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja. Kompensasi erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian antara lingkungan kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 32 responden lingkungan kerja yang berada di Puskesmas Batudaa yang mempunyai lingkungan kerja yang baik ternayata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 14 responden (43.8%), selanjutnya dengan lingkungan kerja dengan motivasi yang cukup sebanyak 4 responden (12.5%), sedangkan lingkungan kerja yang cukup dengan motivasi yang baik sebanyak 3 responden (9.4%) dan lingkungan kerja yang cukup dengan motivasi yang cukup sebanyak 11 responden (34.4%) serta tidak terdapat satu pun untuk pengkategorian kompensasi yang tidak baik. 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).

Kondisi dan lingkungan tempatnya bekerja menjadi faktor sangat penting bagi tenaga kesehatan dalam melakukan tindakan karena dengan kondisi kerja yang baik maka dalam melaksanakan tindakanpun dapat dilakukan dengan baik pula. Tenaga kesehatan menjadi sumber daya manusia dalam pemberian pelayanan kesehatan merupakan unsur terpenting sehingga pemeliharaan pengaruh yang kontinyu dan serasi juga penting. Untuk itu pihak pimpinan perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja yang ada. Selain itu pimpinan juga perlu melakukan pemeliharaan pengaruh dengan para tenaga kesehatan dengan komunikasi yang efektif, karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut pekerjaan dan tugas dapat diselesaikan dengan baik dan kondisi kerja pun akan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Budiman et al (2013) yang menyatakan responden yang memiliki kondisi kerja yang baik lebih besar presentasinya (78,3%) dalam motivasi kerja yang baik dibandingkan dengan responden yang memiliki kondisi kerja buruk (33,3%). Hal penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pegawai puskesmas. Kondisi kerja atau lingkungan kerja yang mendukung pasti

akan memberikan kenyamanan dan keefektifan dalam bekerja.

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.

Penutup

Kesimpulan

Dari Hasil uji statistik di dapatkan bahwa pengaruh antara faktor prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan nilai p=0,005 dengan α< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan.

Dari Hasil uji statistik di dapatkan bahwa pengaruh antara faktor kompensasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan nilai p=0,005 dengan α < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan.

Dari Hasil uji statistik di dapatkan bahwa pengaruh antara faktor Lingkunga kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan nilai p=0,002 dengan α < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*.

Yulianda. (2016). Beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di badan layanan umum bedah daerah rumah sakit ibu dan anak banda aceh. Medan. Universitas sumatera Utara. Thesis.

Zahara., (2018). Faktor-faktor Motivasi Kerja : Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana 2008. Jurnal. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. Depok.

Nursalam. (2011). manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik nursalam. (2011). manajemen keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3. Salemba Medi ka. https://doi.org/10.1001/archinte.165.

Sumampouw, J. O. (2020). Pelaksanaan Protokol Kesehatan Corona Virus Disease 2019 Oleh Masyarakat di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Pelaksanaan Protokol Kesehatan Corona Virus Disease 2019 Oleh Masyarakat Di Kabupaten Minahasa Tenggara*.