

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT APARATUR SIPIL NEGARA DI PUSKESMAS SE KOTA TOMOHON

Petrus Jersy Yaenuri^{1*}, Ma'rufi², Freddy Chandra Montolalu³, Zamli⁴

Program Studi Magister Kesehatan, Universitas Mega Buana, Palopo^{1,2,2,4}

*Corresponding Author : jypetrus.pj@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat aparatur sipil negara di Puskesmas se-Kota Tomohon. Penelitian ini menggunakan desain yang bersifat *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ASN yang bekerja aktif di Puskesmas Kota Tomohon jumlah 118 perawat. Sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah populasi yaitu 118 perawat ASN yang bekerja di Puskesmas Kota Tomohon. Analisis data dalam penelitian yaitu analisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan balas jasa dengan nilai $p=0.000$ (<0.05), kondisi lingkungan kerja $p=0.000$ (<0.05), kebijakan institusi $p=0.000$ (<0.05) dan supervisi $p=0.000$ (<0.05) dengan motivasi kerja Perawat ASN di Puskesmas se Kota Tomohon. Ditemukan juga bahwa kebijakan institusi merupakan variabel yang paling berperan dengan motivasi kerja Perawat ASN di Puskesmas se Kota Tomohon dengan nilai $p=0.004$ dan nilai $PR=8.985$. Diharapkan memerhatikan kesesuaian pemberian balas jasa dengan beban kerja masing-masing pegawai, melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana dengan kebutuhan pekerjaan, membuat kebijakan yang lebih baik untuk memaksimalkan kinerja dan hasil yang diharapkan dan bisa memotivasi dan membantu seluruh pegawai untuk dapat bekerja dengan baik

Kata kunci : faktor yang berhubungan, motivasi kerja, perawat

ABSTRACT

This research discusses factors that related with work motivation of state civil servant nurses in Public Health Centers at Tomohon City. This research uses a cross sectional design. The population in this study were all ASN nurses who worked at the Tomohon City Health Center, totaling 118 nurses. The sample in this study is the total population, namely 118 ASN nurses who work in in Public Health Centers at Tomohon City.. Data analysis in research uses univariate, bivariate and multivariate analysis. The research results show that there is a relationship between remuneration $p=0.000$ (<0.05), working environment conditions $p=0.000$ (<0.05), institutional policy $p=0.000$ (<0.05) and supervision $p=0.000$ (<0.05) with the work motivation of ASN Nurses in Public Health Centers at Tomohon City. The research results also show that institutional policy is the variable that plays the most role in the work motivation of ASN in Public Health Centers at Tomohon City with a p value = 0.004 and a PR value = 8.985. It is hoped that we will pay attention to the suitability of the provision of compensation to the workload of each employee, complement the needs for facilities and infrastructure with job requirements, create better policies to maximize performance and expected results and be able to motivate and help all employees to work well.

Keywords : related factors, nurse, work motivation

PENDAHULUAN

Sistem perawatan dan kesehatan berhubungan langsung dengan kesehatan manusia dan oleh karena itu berperan krusial dalam proses pembangunan masyarakat yang berkelanjutan. Agar tujuan ini bisa terpenuhi, maka diperlukan tenaga kesehatan dengan motivasi kerja tinggi, sehat, dan juga bahagia (Kouchaki, 2016).

Mengacu data dari Kemenkes yang dipublikasi oleh BPS (Badan Pusat Statistik), diterangkan bahwa Indonesia pada tahun 2023 diperkirakan memiliki 1,49 juta tenaga

kesehatan. Berdasarkan jumlah ini, perawat merupakan mayoritas pekerja medis di negara tersebut yaitu mencapai 582 ribu orang, diikuti bidan (344.000 orang). Data dari BPS juga menerangkan bahwa total perawat di Indonesia di tahun 2023 bisa mencapai 582.023 orang. Angka ini mengalami peningkatan 3,24% dibandingkan sebelumnya yaitu sebanyak 563.739 orang. Sedangkan mengacu pada data BPS, jumlah perawat di Sulut sebanyak 10.250 orang. (BPS, 2023). Jumlah perawat di Kota Tomohon sebanyak 612 orang, sementara jumlah penempatan perawat di Puskesmas yaitu ada sejumlah 128 orang. (Data Kesehatan Kota Tomohon, 2024)

UU No. 20 Tahun 2023 mengatur tentang lembaga perdata negara dengan memberi batasan pada istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan. Poin-poin pengaturan utama yang termasuk dalam undang-undang ini adalah: 1) Memperkuat pengawasan sistem manfaat. 2) Menentukan kebutuhan PNS dan PPPK. 3). Penugasan tenaga honorer 4) Tunjangan kesejahteraan pegawai dan PPPK. 5) Digitalisasi manajemen ASN, yang mencakup pula transformasi komponen manajemen ASN. Tenaga kerja ASN terdiri dari PNS dan PPPK. Pegawai ASN bisa disebut sebagai pengawas, perencana, serta pelaksana dari fungsi umum pembangunan nasional dan pemerintahan.

Perawat dapat didefinisikan merupakan profesi kesehatan yang melayani pasien secara langsung. Berdasarkan pada aturan tentang keperawatan yang termuat dalam UU Nomor 38 Tahun 2014, diterangkan secara ringkas bahwasanya keperawatan merupakan langkah dalam memberi asuhan pada keluarga maupun individu, baik dalam kondisi sakit ataupun sehat. Pemberian pelayanan oleh profesi perawat akan memberikan dampak yang sangat berkaitan pada mutu/kualitas fasilitas pelayanan kesehatan termasuk puskesmas. Ada peran penting perawat dalam pelayanan kesehatan dan *researcher* (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Motivasi memungkinkan orang untuk mencapai potensi mereka dan melakukan sesuatu di luar harapan intelektual atau akademis mereka. Perawat adalah sumber daya manusia yang berharga bagi institusi medis. Motivasi kerja perawat dapat diamati dari perilaku mereka serta tingkat produktivitas dan efektivitas saat bekerja. Menurunnya motivasi kerja dapat memengaruhi perasaan dan menyebabkan perubahan dalam upaya mencapai tujuan pekerjaan, terutama dalam memberikan asuhan keperawatan (Latief, 2022).

Hasil penelitian yang dijalankan oleh Pinandita (2021) didapatkan hasil bahwa responden dengan motivasi tinggi ada sejumlah 64,7%, 55,9% tanggung jawab tinggi, 64,7% penghargaan baik, 52,9% kondisi kerja fisik baik, serta 58,8% pengawasan sudah baik. Didapatkan bahwa pengawasan ($p=0,036$), kondisi kerja fisik ($p=0,006$), penghargaan ($p=0,008$) dan tanggung jawab ($p=0,020$) berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil. Hasil lain dari M Iqbal (2022) dalam penelitiannya dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara." Hasilnya menunjukkan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja, sarana prasarana, dan insentif adalah faktor yang mendominasi pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ismuntania (2020), terdapat faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat, seperti tingkat penghasilan sebesar 66.7%, motivasi kerja sebesar 60.6%, lingkungan kerja sebesar 64.6%, dan kesempatan berprestasi sebesar 51.5% dari total responden.

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan beban kerja perawat yaitu, tingkat stres, kuantitas pekerjaan dan waktu bekerja sehingga dapat memberikan hubungan terhadap motivasi perawat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat dinilai dari tingkah laku hingga tingkat produktifitas dan efektifitas perawat dalam bekerja. Hasil survei yang dilakukan oleh PPNI serta diperkuat dengan hasil sebuah penelitian di Puskesmas Jeuram Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya bahwa antara pencapaian ($p\text{-value } 0,003 < \alpha 0,05$), kondisi kerja ($p\text{-value } 0,013 < \alpha 0,05$), tanggung jawab ($p\text{-value } 0,030 < \alpha 0,05$), imbalan/balas jasa ($p\text{-value } 0,017 < \alpha 0,05$) saling berhubungan signifikan. Dapat didapatkan kesimpulan bahwa

pencapaian, kondisi kerja, tanggung jawab, serta imbalan/balas jasa memiliki pengaruh yang signifikan dengan motivasi kerja perawat pada puskesmas (Zulhelmi et al., 2021).

Demi meningkatkan kualitas dan mutu, suatu organisasi diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas dari ketersediaan sumber daya di antaranya sumber daya manusia (SDM). Manajemen di bagian sumber daya manusia akan dapat menjadi bagian penting pada suatu instansi apabila instansi tersebut mampu untuk meningkatkan skill yang dimiliki oleh pekerjanya, terlebih instansi yang menyediakan pelayanan berbentuk jasa (Elysa & Ariyanti, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan beberapa perawat di Puskesmas Tinoor Kecamatan Tomohon Utara kadang merasa malas untuk melaksanakan aktivitas di Puskesmas, beberapa kali juga Puskesmas Tinoor mendapat kritikan dari masyarakat tentang kinerja pada saat pelayanan. Demikian juga dengan Puskesmas Kakaskasen, ketika ditanya tentang penilaian pasien terhadap kinerja pelayanan, 3 dari 5 orang menjawab ada hal-hal yang menjengkelkan ketika melakukan kunjungan ke Puskesmas Kakaskasen. Pelayanan tenaga kesehatan kadang memuaskan, tetapi kadang-kadang juga menguji kesabaran pasien.

Dengan demikian penelitian terkait motivasi kerja perawat di puskesmas dirasa perlu untuk dilakukan agar mampu untuk meningkatkan motivasi atau dorongan bagi perawat agar mampu bekerja dengan maksimal sehingga dapat memberikan pelayanan optimal bagi masyarakat yang akan membutuhkan fasilitas pelayanan kesehatan.

METODE

Desain penelitian ini yaitu *observasional analitik* dengan studi *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada Mei – Juni 2024 pada 7 Puskesmas di Kota Tomohon yaitu Puskesmas Kakaskasen, Puskesmas Lansot, Puskesmas Rurukan, Puskesmas Taratara, Puskesmas Tinoor, Puskesmas Matani dan Puskesmas Pangolombian. Semua perawat PNS di Puskesmas Kota Tomohon jumlah 118 perawat dijadikan populasi penelitian ini. Teknik sampling berupa total populasi berjumlah 118 responden. Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian ini yang mana validitas serta reliabilitasnya sudah diuji. Variabel yang akan diukur yaitu: Balas Jasa, Kondisi Lingkungan Kerja, Kebijakan Institusi dan Motivasi Kerja Perawat. Adapun tahapan pengolahan data dengan *coding, editing, entry, cleaning* selanjutnya statistik secara univariat dengan distribusi frekuensi, multivariat dengan regresi logistik berganda, dan bivariat dengan uji *chi-square* dimanfaatkan untuk proses analisis data.

HASIL

Kota Tomohon secara administratif terbentuk melalui Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2003 tanggal 27 Januari 2003, tentang Pembentukan Kabupaten Minahasa Selatan dan Kota Tomohon, dan diresmikan pada Tanggal 4 Agustus 2003 Harry Sabarno, S.I.P., M.M yang merupakan Menteri Dalam Negeri RI atas nama Presiden Republik Indonesia. Puskesmas di Kota Tomohon berjumlah 7 Puskesmas yaitu; Puskesmas Matani, Puskesmas Tinoor, Puskesmas Tara-Tara, Puskesmas Rurukan, Puskesmas Kakaskasen, Puskesmas Pangolombian, Puskesmas Lansot yang merupakan lokasi penelitian ini.

Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan jenis kelamin paling banyak yakni sejumlah 114 (96.6%) responden adalah perempuan, sementara laki-laki ada sejumlah 4 (3.4%) responden. Berdasarkan usia, responden paling banyak yaitu 35-45 tahun sebanyak 68 (57.6%) sedangkan paling sedikit yaitu 22-34 tahun sebanyak 24 (20.3%) responden. Berdasarkan lama bekerja, responden paling banyak yaitu >5 tahun sebanyak 31 (26.3%) sedangkan paling

sedikit yaitu <1 tahun sebanyak 4 (3.4%) responden.

Tabel 1. Distribusi Jenis Kelamin Responden

Karakteristik Responden	(n)	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	4	3.4
Perempuan	114	96.6
Usia (tahun)		
22-34	24	20.3
35-45	68	57.6
46-56	26	22.0
Lama Bekerja		
<1 tahun	4	3.4
1 tahun		5.1
2 tahun	13	11.0
3 tahun	20	16.9
4 tahun	23	19.5
5 tahun	21	17.8
> 5 tahun	31	26.3

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Balas Jasa Responden

Balas Jasa	(n)	%
Baik	90	67.8
Kurang Baik	28	32.2
Total	118	100

Berlandaskan pada data, menunjukkan bahwa balas jasa yang baik ada sejumlah 90 (67.8%) responden sedangkan yang kurang baik ada sejumlah 28 responden (32.2 %).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan Kerja	(n)	%
Baik	77	65.3
Kurang Baik	41	34.7
Total	118	100

Berlandaskan pada tabel 3, menunjukkan kondisi lingkungan yang baik sebanyak 77 (65.3%) responden sedangkan yang kurang baik sebanyak 41 (34.7 %) responden.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Kebijakan Institusi

Kebijakan Institusi	(n)	%
Baik	75	63.6
Kurang Baik	43	36.4
Total	118	100

Berlandaskan pada tabel 4, menunjukkan bahwa kebijakan institusi yang baik sebanyak 75 (63.6%) responden sedangkan yang kurang baik sebanyak 43 (36.4 %) responden.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Supervisi

Supervisi	(n)	%
Baik	82	69.5
Kurang Baik	36	30.5
Total	118	100

Berlandaskan pada tabel 5, menunjukkan bahwa supervisi yang baik sebanyak 82 (69.5%) responden sedangkan yang kurang baik sebanyak 36 (30.5 %) responden.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat

Motivasi	(n)	%
Baik	80	67.8
Kurang Baik	38	32.2
Total	118	100

Berlandaskan pada tabel 6, menunjukkan bahwa motivasi yang baik ada sejumlah 80 (67.8%) responden sedangkan yang kurang baik ada sejumlah 38 (32.2 %) responden.

Analisis Bivariat

Hubungan Balas Jasa dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 7. Distribusi Hubungan Balas Jasa dengan Motivasi Kerja Perawat

Balas Jasa	Baik		Kurang Baik		Total	p value
	(n)	%	(n)	%		
Baik	72	80.0	18	20.0	90	0.000
Kurang Baik	8	28.6	20	71.4	28	
Total	80	67.8	38	32.2	118	100

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa balas jasa yang baik dan motivasi kerja perawat baik yaitu sebanyak 72 (80.0%) responden sedangkan yang balas jasa baik namun motivasi kerja perawat kurang baik yaitu 18 (20.0%) responden. Kemudian balas jasa kurang baik, motivasi kerja baik yaitu 8 (28.6%) responden sedangkan balas jasa kurang baik dan motivasi kerja perawat kurang baik yaitu 20 (71.4%) responden. Uji statistik diperoleh hasil yaitu $p=0,000$ ($p < 0,05$) atau dinyatakan balas jasa berhubungan dengan motivasi kerja perawat.

Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 8. Distribusi Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat

Kondisi	Baik		Kurang Baik		Total	p value
	(n)	%	(n)	%		
Baik	73	94.8%	4	5.2	77	0.000
Kurang Baik	7	17.1	34	82.9	41	
Total	80	67.8	38	32.2	118	100

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja perawat baik yaitu sebanyak 73 (94.8%) responden sedangkan yang kondisi lingkungan kerja baik namun motivasi kerja perawat kurang baik yaitu 4 (5.2%) responden. Kemudian kondisi lingkungan kerja kurang baik, motivasi kerja baik yaitu 7 (17.1%) responden sedangkan kondisi lingkungan kerja kurang baik dan motivasi kerja perawat

kurang baik yaitu 34 (82.9%) responden. Uji statistik diperoleh bahwa $p= 0.000$ ($p < 0,05$), oleh karenanya dinyatakan kondisi lingkungan kerja berhubungan dengan motivasi kerja perawat.

Hubungan Kebijakan Institusi dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 9. Distribusi Hubungan Kebijakan Institusi dengan Motivasi Kerja Perawat

Kebijakan Institusi	Baik		Kurang Baik		Total	<i>p</i> value
	(n)	%	(n)	%		
Baik	74	98.7	1	1.3	75	0.000
Kurang Baik	6	14.0	37	86.0	43	
Total	80	67.8	38	32.2	118	100

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa kebijakan institusi yang baik dan motivasi kerja perawat baik yaitu sebanyak 74 (98.7%) responden sedangkan yang kebijakan institusi baik namun motivasi kerja perawat kurang baik yaitu 1 (1.3%) responden. Kemudian kebijakan institusi kurang baik, motivasi kerja baik yaitu 6 (14.0%) responden sedangkan kebijakan institusi kurang baik dan motivasi kerja perawat kurang baik yaitu 37 (86.0%) responden. Uji statistik diperoleh hasil yaitu $p= 0.000$ ($p < 0,05$), oleh karenanya dinyatakan kebijakan institusi berhubungan dengan motivasi kerja perawat.

Hubungan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 10. Distribusi Hubungan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat

Supervisi	Baik		Kurang Baik		Total	<i>p</i> value
	(n)	%	(n)	%		
Baik	78	95.1	4	4.9	82	0.000
Kurang Baik	2	5.6	34	94.4	36	
Total	80	67.8	38	32.2	118	100

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa supervisi yang baik dan motivasi kerja perawat baik yaitu sebanyak 78 (95.1%) responden sedangkan yang supervisi baik namun motivasi kerja perawat kurang baik yaitu 4 (4.9%) responden. Kemudian supervisi kurang baik, motivasi kerja baik yaitu 2 (5.6%) responden sedangkan supervisi kurang baik dan motivasi kerja perawat kurang baik yaitu 34 (94.4%) responden. Uji statistik didapatkan hasil yaitu $p= 0.000$ ($p < 0.05$), oleh karenanya dinyatakan supervisi berhubungan dengan motivasi kerja perawat.

Analisis Multivariat

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Tomohon yaitu kebijakan institusi yang bernilai $p=0.004$ ($p < 0.05$), kondisi lingkungan kerja memiliki $p=0.019$ ($p < 0.05$) serta supervisi bernilai $p=0.021$ ($p < 0.05$). Berdasarkan nilai pada Exp (B) yang merupakan simbol dari kekuatan

(PR) variabel kebijakan institusi memiliki kekuatan hubungan 8.985 kali, variabel kondisi lingkungan kerja memiliki kekuatan hubungan 6.434 kali, dan variabel supervisi memiliki kekuatan hubungan 6.059 kali. Dalam hal ini kebijakan institusi merupakan variabel yang paling berperan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Kota Tomohon dengan nilai $p = 0.004$ ($p < 0.05$), dan nilai $PR = 8,9$, ini memiliki arti responden yang mendapatkan kebijakan institusi yang baik memiliki motivasi kerja 8,9 kali lebih baik dibanding responden yang memperoleh kebijakan institusi kurang baik.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Variabel yang Paling Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat

Variabel	B	Wald	Sig	Exp (B)
Balas Jasa	.856	1.282	0.257	2.353
Kondisi Lingkungan Kerja	1.862	5.467	0.019	6.434
Kebijakan Institusi	2.196	8.156	0.004	8.985
Supervisi	1.802	5.342	0.021	6.059
Constant	-9.317	24.887	0.000	0.000

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian memaparkan, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 96.6%, berusia 35-45 tahun sebanyak 57.6%, dan masa kerja >5 tahun sebanyak 26.3%. Sebagian besar responden perawat pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan, dimana ini sesuai data dari BPS (2022) yang menyebutkan jumlah perawat laki-laki di sebanyak sepertiga dari jumlah perawat Perempuan. Keperawatan masih dianggap sebagai pekerjaan yang sesuai dan cocok dengan karakteristik perempuan yang cenderung peduli, sabar, dan lemah lembut, oleh karena itu pekerjaan sebagai perawat lebih diminati perempuan daripada laki-laki.

Responden dalam penelitian ini termasuk dalam kelompok umur produktif, menurut Lestari (2021) semakin tua umur perawat menunjukkan pencapaian aktualisasi diri, otonomi dan pengarahan atau identitas diri yang dapat berhubungan dengan motivasi perawat. Usia memiliki hubungan dengan efektivitas seseorang dalam melakukan pekerjaan dikarenakan kondisi fisik, mental serta kemampuan dalam bekerja. Akan tetapi peningkatan usia seseorang juga dapat meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab yang diemban. Masa kerja dapat didefinisikan sebagai lamanya atau jangka waktu seorang individu bekerja pada suatu kantor, instansi, serta lainnya (Alwi dalam Ghautama, 2018). Lestari (2021) juga menyebutkan lama kerja dapat mengembangkan rasa percaya diri dan pengalaman yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Bertambah lamanya masa kerja perawat, maka akan semakin banyak pengalaman yang perawat tersebut miliki untuk memberi pelayanan keperawatan yang sesuai standar serta diharapkan juga mampu untuk meminimalisir kemungkinan untuk mengundurkan diri.

Hubungan Balas Jasa dengan Motivasi Kerja Perawat

Balas jasa yaitu suatu hal yang karyawan terima sebagai imbalan atas kinerja mereka. Ada dua macam balas jasa bagi karyawan, yakni imbalan finansial terdiri dari gaji, pengobatan, bonus, serta sebagainya. Satunya lagi adalah balas jasa yang bersifat non finansial yang dimaksudkan untuk menjaga karyawan dalam waktu yang lebih lama, misalnya program pelatihan dan program menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang diharapkan bisa meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa balas jasa yang baik sebanyak 90 (67.8%) responden sedangkan yang kurang baik sebanyak 28 (32.2 %) responden. Jadi

diketahui bahwa pada umumnya bahwa balas jasa yang di terima sudah baik. Hal ini artinya responden merasa bahwa gaji perbulan yang diterima sudah sesuai beban kerja dan sesuai kebutuhan. Selain itu responden menerima bonus karena berprestasi dalam bekerja dan mendapat bonus ketika bekerja di luar jam kerja (lembur). Tak hanya itu, wawancara singkat dengan beberapa responden bahwa responden menerima jaminan kesehatan yang memadai.

Hasil pengujian statistik menunjukkan $p=0.000$ atau artinya balas jasa berhubungan dengan motivasi kerja perawat. Sejalan penelitian dari Cahyani dkk (2016) berjudul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.” Hasilnya adalah persepsi gaji berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat RSJ. Uji statistik didapatkan koefisien korelasi senilai $r = 0,657$, oleh karena itu bisa dinyatakan bahwa arah hubungan tersebut positif(+) dan kuat.

Hasil ini sesuai penelitian Sartono dkk (2022) tentang analisis peningkatan kinerja melalui beban kerja, kompensasi terhadap motivasi kerja perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi atau balas jasa berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat di UPT RSUD RAA Soewondo Pati.

Balas jasa adalah suatu hal yang diterima yang merupakan pengganti jasa perawat pada tempatnya bekerja serta pemberian kompensasi termasuk penyelenggaraan dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Balas jasa termasuk sesuatu yang berkaitan dengan seluruh jenis pemberian penghargaan yang sifatnya individual yang merupakan pertukaran dalam menjalankan tugas keorganisasian, atau secara ringkasnya yaitu terdapat gaji yang didapatkan perawat yang dirasa sesuai beban kerja dan pekerjaan yang dilakukan perawat.

Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang perawat dituntut untuk dapat menyelesaikannya dengan cepat, tepat, dan tuntas agar tercapai kualitas pelayanan yang sesuai dengan standar yang ditentukan. Kebersihan lingkungan kerja turut memberikan andil bagi perawat agar dapat bekerja dengan rasa tenang, aman dan jauh dari perasaan stres.

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan yang baik sebanyak 77 (65.3%) responden sedangkan yang kurang baik sebanyak 41 (34.7 %) responden dapat diartikan sebagian besar responden memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik. Hasil uji statistik diperoleh bahwa $p= 0.000$ ($p <0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat. Artinya kondisi lingkungan kerja responden nyaman dan tidak menyebabkan stres. Selain itu ketersediaan sarana dan prasarana yang ada di Puskesmas tempat responden bekerja memadai guna menunjang pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wihardja dkk (2021) , hasil analisis diperoleh data adanya hubungan antara situasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien. Penelitian lain yang sejalan juga dilakukan oleh Paramita dkk (2020) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat di rumah sakit X Kota Semarang, menunjukkan hasil kondisi kerja mampu untuk memotivasi perawat ($p \text{ value}=0,002$). Kondisi lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat berhubungan dengan motivasi kerja seseorang, karena dengan adanya fasilitas yang lengkap serta mumpuni, maka seorang pekerja tersebut akan merasa nyaman dan mampu untuk memberikan kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan budaya yang baik, seperti perilaku berdisiplin (Mandagi et al., 2015)

Hubungan Kebijakan Institusi dengan Motivasi Kerja Perawat

Kebijakan merupakan keputusan-keputusan yang bersifat garis besar yang dibuat oleh instansi guna memperlancar pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kebijakan institusi yang baik sebanyak 75 (63.6%) responden sedangkan yang kurang baik sebanyak 43 (36.4 %) responden. Dapat dilihat bahwa kebijakan institusi umumnya sudah baik. Hal ini berarti responden mengerjakan tupoksi sesuai dengan visi misi yang ada, peraturan, SOP dan instruksi kerja di Puskesmas tempat responden bekerja disosialisasikan secara terbuka dan selalu menerapkan SOP dalam melaksanakan prosedur keperawatan bahkan peraturan kepegawaian bersifat umum untuk seluruh pekerja.

Hasil penelitian yaitu $p = 0.000$ ($p < 0,05$) maka dinyatakan terdapat hubungan kebijakan institusi dengan motivasi kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umpung dkk (2020), dengan hasil yang menunjukkan signifikansi senilai $0,000 (< 0,05)$ atau memiliki arti kebijakan berhubungan dengan motivasi kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Merdekawati dan Majid (2019) terkait motivasi kerja tenaga Puskesmas Perawatan Cempae Kota Parepare didapatkan hasil yaitu mayoritas pegawai bisa menunjukkan bahwa mereka termotivasi berdasarkan kebijakan dari kepala puskesmas. Atau dengan kata lain kebijakan dari pimpinan menimbulkan semangat kerja pegawai.

Kebijakan institusi terdiri dari kesempatan dalam memberi masukan dan saran sebelum keputusan diambil oleh pimpinan, distribusi tanggung jawab pimpinan, perhatian pimpinan dalam pengembangan diri, pelaksanaan kebijakan pimpinan, penyelesaian masalah dalam lingkungan kerja, kesediaan pimpinan dalam mendengarkan keluhan dan upaya tindak lanjutnya, serta keterlibatan dalam penyusunan program kerja.

Kebijakan institusi merupakan variabel yang paling berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Kota Tomohon dengan nilai $p = 0.004$ ($p < 0.05$), dan nilai $PR = 8,9$. Kebijakan yang baik tentu akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, demikian juga sebaliknya, kebijakan yang dirasa merugikan pegawai akan membuat pegawai kehilangan motivasi kerja. Kebijakan institusi merupakan pengembangan dan inovasi pimpinan dalam pelayanan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan usulan-usulan dari pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan. Kebijakan yang berlaku sifatnya mengatur dan melindungi para perawat. Kebijakan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan organisasi, termasuk didalamnya hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu kebijakan bersifat melindungi dan memberi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari Puskesmas yang memberlakukan sistem prestasi kerja dengan memberikan kompensasi kepada pegawai yang dianggap berprestasi.

Hubungan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat

Supervisi merupakan kegiatan memberikan semangat kepada staf, sehingga staf merasa didukung, tertarik, serta antusias dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai standar (Martin, dkk, 2021). Supervisi keperawatan merupakan proses kegiatan pemberian dukungan sumber-sumber yang dibutuhkan perawat dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Desi Harmatiwi dkk, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi yang baik sebanyak 82 (69.5%) responden sedangkan yang kurang baik sebanyak 36 (30.5 %) responden dapat diartikan pada umumnya supervisi sudah baik. Saab dkk (2021) menyebutkan supervisi membantu staf merefleksikan pekerjaan mereka, meningkatkan profesionalisme, dukungan serta kepercayaan diri perawat dalam bekerja.

Hasil penelitian diperoleh $p = 0.000$ ($p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan supervisi dengan motivasi kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraeny (2023) tentang hubungan iklim kerja dan supervisi terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap, temuan mengindikasikan bahwa supervisi berdampak pada peningkatan motivasi. Sebagaimana juga penelitian yang dilakukan oleh Selpi dkk (2020) tentang hubungan pendelegasian dan supervisi dengan semangat kerja perawat memperoleh hasil p value = 0,001 sehingga dapat

disimpulkan terdapat hubungan antara supervisi dengan semangat kerja perawat.

Supervisi yang terencana dengan baik pada standar praktik yang berlaku menjamin kualitas asuhan keperawatan kepada pasien yang diberikan oleh perawat. Dengan itu, supervisi yang baik akan menghasilkan motivasi kerja perawat serta dapat meningkatkan kinerja perawat.

Keterbatasan Penelitian

Variabel bebas dari penelitian hanya berfokus pada balas jasa, kondisi lingkungan kerja, kebijakan institusi dan supervisi sehingga masih ada variabel lain yang belum diteliti yang bisa berhubungan dengan motivasi kerja perawat. Penelitian menggunakan metode *cross sectional study* sehingga hanya melihat prevalensi dan tidak melihat sebab akibat dari penelitian. Penelitian hanya berfokus pada motivasi kerja perawat bukan seluruh petugas kesehatan yang ada di Puskesmas Kota Tomohon. Pengambilan data dengan kuesioner bersifat subjektif, dimana responden mengisi sendiri dengan jawaban yang menurut responden sesuai sehingga kebenaran data sangat tergantung pada kejujuran responden

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan yaitu: Terdapat hubungan balas jasa yaitu $p=0.000$ (<0.05), kondisi lingkungan kerja yaitu $p=0.000$ (<0.05), kebijakan institusi yaitu $p=0.000$ (<0.05) dan supervisi yaitu $p=0.000$ (<0.05) dengan motivasi kerja Perawat ASN di Puskesmas se Kota Tomohon. Kebijakan Institusi merupakan variabel yang paling berperan dengan motivasi kerja Perawat ASN di Puskesmas se Kota Tomohon

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Pembimbing Tesis dan Kepala Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.

DAFTAR REFERENSI

- Alhakami, Ibrahim Yahya & Baker, Omar Ghazi. 2018. Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. *Iris Journal of Nursing & Care*. 1 (1)
- Cahyani, I. D., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 76-85. <https://doi.org/10.14710/jkm.v4i2.11928>
- Desi Harmatiwi, D., Sumaryani, S., Maria Rosa, E. 2017. Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. *Jurna Medicoeticolegal dan Managemen Rumah Sakit*. 6(1), 47-54
- Elysa, M. E., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017). *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 29–40. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v6i1.1986>
- Ghautama, H. 2018. Gender dan Masa Kerja: Mampukah Memoderasi Pengaruh antara High-Performance Work System terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 160171.
- Ismuntania. 2020. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Puskesmas Pidie Kabupaten Pidie. *Sains dan apl.*;viii(1):30–40.

- Kementerian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Keselamatan Pasien. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2017
- Kouchaki, E et al. 2016. Correlation Between Anger and Job Motivation among Psychiatric Nurses in Kashan Psychiatric Hospital. *International Archives of Health Sciences*, Volume 3, Issue 4.
- Latief Shihab Lubis 2022. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Kecamatan Ciputat Dan Ciputat Timur. Skripsi. Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- M. Iqbal. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. Universitas Qamarul Huda Badaruddin Bagu Lombok Tengah. ISSN 2615-3505. Vol.16 No.12 Juli 2022
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *Jurnal E-Biomedik*, 3(3)
- Martin, P., Lizarondo, L., Kumar, S., Snowdon, D. 2021. Impact Of Clinical Supervision On Healthcare Organizational Outcomes: A Mixed Methods Systematic Review. *PloS ONE*, 16, 1-28
- Melissa Wenur T, Ardiansa A.T Tucunan, Chreisy K.F Mandagi. 2020. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal KESMAS*, Vol. 9, No 1, Januari 2020
- Merdekawati, H. & Majid, M. 2019. Motivasi Kerja Tenaga Non PNS Di Puskesmas Perawatan Cempae Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, 2(3),367-376
- Lestari, A. Y. 2021. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Kebutuhan ERG Di Satu Rumah Sakit Rujukan Covid-19 Di Jakarta. FIK-UI
- Nuraeny, A. 2023. Pengaruh Iklim Kerja Dan Supervise Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*. 2(5), 1295-1306
- Nursuciyani Jamal, Sartika Suyuti, Ulfa Sulaeman. 2023. Faktor Hubungan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Makassar. *Window of Public Health Journal*, Vol. 4 No. 1 (Februari, 2023): 124-136. <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4115>
- Permenkes No.43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat
- Pinandita Priilian, Rara Marisdayana, Melda Yenni. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Jambi Kecil. *Journal of Healthcare Technology and Medicine* Vol. 7 No. 2 Oktober 2021 Universitas Ubudiyah Indonesia e-ISSN : 2615-109X
- Saab, M. M., Kilty, C., Meehan, E., Goodwin, J. Connaire, S. Buckley, C. Walsh, A. O'Mahony, J. McCarthy V. J. C., Horgan, A. 2021. Peer Group Clinical Supervision: Qualitative perspectives from nurse supervisee, managers, and supervisors. *Collegian*, 28(4), 359-368
- Sartono, S., Sukirman, S., Arwani, M. 2022. Analisis Peningkatan Kinerja Melalui Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di UPT RSUD RAA Soewondo Pati. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 2(1)
- Paramita, D. A., Arso, S. P., Kusumawati, A. 2020. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(6),723-730
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan

Wihardja, H., Arif, T. K., Lina, R. N. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di RS X Banten. *Jurnal Sehat Mandiri*, 16(1), 131-142

Zulhelmi, Zakiyuddin, Is J.M, dkk. 2021. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Jeuram Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Jurnakemas*. Volume 1, Nomor 1, Agustus 2021.
file:///C:/Users/USER/Downloads/3303-11619-1-PB-1.pdf