

DETERMINAN MOTIVASI KERJA ASN DI UPTD PELATIHAN KESEHATAN DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Lidya Purba^{1*}, Kesaktian Manurung², Taruli Rohana Sinaga³, Donal Nababan⁴, Mido Ester J. Sitorus⁵

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Direktorat Pascasarjana
Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : lidyapurba81@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat untuk bekerja keras yang berhubungan dengan internal individu dengan tujuan hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN sebanyak 47 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 47 responden dengan teknik total sampling. Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2024. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis bivariat diolah menggunakan uji Chi Square, dan analisis multivariat diolah menggunakan uji regresi logistic berganda. Hasil penelitian berdasarkan tabulasi silang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri (*p-value* 0.001), tanggung jawab (*P-value* 0.004), kebijakan organisasi (*p-value* 0.007), supervisi (*P-value* 0.013), dan kondisi kerja (*p-value* 0.023), faktor yang paling dominan berpengaruh adalah tanggung jawab (*p-value* 0.018, Exp(B) 11.631) artinya tanggung jawab yang baik berpeluang 11.6 kali memiliki motivasi kerja yang tinggi. Saran penelitian untuk Kepala UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan agar kegiatan supervisi yang baik perlu dilakukan bimbingan serta pengawasan dan dilakukan secara berkala sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan memberikan penjelasan/arahan dalam melaksanakan pelatihan Kesehatan, saran pada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian *mix method* untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kata kunci : kebijakan organisasi, kondisi kerja, minat pada pekerjaan, motivasi, supervisi, tanggung jawab

ABSTRACT

*Work motivation is the drive or enthusiasm to work hard, related to an individual's internal state, with the goal of achieving good work results in terms of quality and quantity. This research is quantitative and uses a cross-sectional approach. The population in this study was all 47 civil servants (ASN), with a sample of 47 respondents using a total sampling technique. This research was conducted at the Health Worker Training Unit (UPTD) of the North Sumatra Provincial Health Office. The study period was from August to December 2024. Data collection used a questionnaire, bivariate analysis was processed using the Chi-Square test, and multivariate analysis was processed using multiple logistic regression. The cross-tabulation results of the study concluded that there was a significant relationship between the work itself (*p-value* 0.001), responsibility (*p-value* 0.004), organizational policy (*p-value* 0.007), supervision (*p-value* 0.013), and working conditions (*p-value* 0.023). The most dominant factor was responsibility (*p-value* 0.018, Exp(B) 11.631), meaning that those with good responsibility had an 11.6-fold increased likelihood of high work motivation. The research recommended that the Head of the Health Workforce Training Unit (UPTD) provide guidance and supervision, conduct them periodically according to the specified timeframe, and provide explanations/directions in implementing health training. Further researchers should conduct mixed-method research to achieve optimal results.*

Keywords : motivation, job interest, responsibility, organizational policy, supervision, working conditions

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling utama yang dimiliki oleh suatu instansi karena keberadaannya sangat menentukan terhadap peningkatan sebuah instansi. Agar dapat mencapai tujuannya instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya harus tinggi, namun sering kali terjadi fenomena dimana adanya penurunan kinerja pada instansi-instansi pemerintahan (Munandar, 2022). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia organisasi yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal yang sangat penting. Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Kepegawaian pada UU Nomor 5 Tahun 2014, ASN (PNS dan PPPK) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas pelaksanaan tugas umum pemerintahan. dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan profesional dan pelayanan public yang bebas dari intervensi politik dan praktik korupsi.

Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Jadi, sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Setiap organisasi atau instansi pemerintah sumber daya manusia ialah hal utama didalam setiap berjalannya aktivitas organisasi, keberadaan sumber daya manusia akan menentukan kelangsungan segala aktivitas organisasi. UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang pelatihan yang membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan dan tenaga kesehatan serta pengembangan inovasi pelatihan berbasis teknologi informasi dalam ruang lingkup pelatihan manajemen kesehatan, pelatihan fungsional kesehatan dan pelatihan teknis kesehatan tingkat provinsi (UPTD Pelkes Provsu, 2024). Oleh sebab itu sumber daya manusia pelatihan kesehatan memegang peranan penting sebagai pelayanan pelatihan yang terbaik terhadap sumber daya manusia dan tenaga kesehatan. Untuk itu diperlukan suatu dorongan bagi pegawai dalam menyelenggarakan aktivitas di organisasi pelatihan kesehatan. Dorongan itulah yang disebut dengan motivasi.

Motivasi kerja merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pelatihan kesehatan serta harus berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi sebagai pelaksana pelayanan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan tenaga kesehatan. Motivasi memiliki dorongan sangat penting untuk melahirkan kinerja yang baik, jika tidak ada motivasi dari pegawai dalam bekerja bagi kepentingan institusi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Setiawan, R., 2022). Menurut (Mangkunegara, 2009), motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku/ hasil kerja yang ditampilkannya. Motivasi merupakan suatu kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi juga hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal.

Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan banyak faktor yang mempengaruhinya. Kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu. Walaupun fasilitas memadai, tanpa motivasi kerja yang tinggi, maka sulit untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik. Kualitas kerja akan tercipta dengan baik jika ada dukungan dari diri sendiri dan dukungan eksternal yang kondusif serta motivasi kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi keinginannya tercapai (Sujarwati, 2004). Menurut (Frederick Herzberg, 1959) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik yang meliputi prestasi, pengakuan, kemajuan, minat pada pekerjaan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab. Serta faktor ekstrinsik yang meliputi kebijakan organisasi, supervisi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, gaji/insentif, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor yang membuat kurang

maksimalnya kinerja ASN adalah karena faktor internal ASN itu sendiri. Minat dan tanggung jawab pada pekerjaan merupakan salah satu dimensi dari aspek afektif yang banyak berperan dalam kehidupan seseorang. Aspek afektif adalah aspek yang mengidentifikasi dimensi-dimensi perasaan dari kesadaran emosi, disposisi, dan kehendak yang mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang (Umpung, F., dkk., 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Mahyuni, N.K., dkk., 2023) karakteristik individu akan menggerakkan dan mempengaruhi perilaku karena adanya minat pada pekerjaan itu sendiri. Karakter individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu yang berupa kemampuan dan keterampilan. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Di samping peran kinerja seorang pemimpin faktor lain adalah motivasi untuk pegawai, karena munculnya motivasi kepada pegawai akan melahirkan kinerja yang baik. Bagi seorang pemimpin persoalan yang dihadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya di dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Atau dengan kata lain bagaimana pemimpin dapat menyesuaikan keinginan bawahan dengan jalan memberikan motivasi kerja agar tujuan instansi tersebut tercapai (Rusmitasari & Mudayana, 2020).

Faktor organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan memiliki peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan bahwa seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan semangat dan kompetensi tenaga kerja agar dapat saling bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut (Merdekawati dan Majid, 2019) sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kebijakan yang dikeluarkan oleh direktur/kepala puskesmas. Hal ini dikarenakan adanya kebijakan seperti pemberian insentif dan promosi jabatan oleh pimpinan bagi pegawai yang memperlihatkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan menyebabkan semangat dalam bekerja.

Selain kepemimpinan, supervisi juga merupakan faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Supervisi merupakan suatu pembinaan, bimbingan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan secara langsung dan berkala oleh atasan. Supervisi merupakan suatu upaya meningkatkan gairah dan semangat kerja tenaga kesehatan. Supervisi memiliki peran terhadap permasalahan organisasi. Hal ini disebabkan bahwa supervisi memberikan petunjuk serta bantuan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Supervisi mengontrol/ mengendalikan hasil evaluasi dengan memberikan pengarahan sehingga termotivasi bekerja lebih baik (Hasnah, F., 2023). Lingkungan kerja juga menjadi faktor motivasi kerja pegawai, dimana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Mulyana H., dkk., 2023) mengatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga perlu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja yang aman, seperti kebijakan keselamatan, pelatihan keselamatan, dan promosi kesejahteraan psikologis. Selain itu, faktor-faktor fisik juga dapat memengaruhi lingkungan kerja.

Dalam lingkungan kerja, setiap tenaga kesehatan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi, ledakan informasi melalui teknologi, obsesi kualitas, yang dapat

menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja (Wibowo dan Mardiana 2014). UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu instansi atau lembaga pemerintahan yang memiliki peran dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan di tingkat Kabupaten/Kota. Di instansi inilah aktifitas para pegawai yang ada diharapkan mampu bekerja sama dalam mengatasi permasalahan yang ada ditataran Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, penulis menemukan beberapa fenomena permasalahan internal yang terjadi di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yaitu kuantitas SDM yang kurang, manajemen waktu kegiatan yang kurang tepat, sarana prasarana yang kurang memadai, adanya hubungan yang kurang harmonis antara staf. Penilaian kinerja pegawai juga ada dari pihak eksternal yang didapat dari formulir kritik dan saran dalam menilai pelayanan UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yaitu Evaluasi Penyelenggaraan dan Survei Kepuasan Pelanggan yang dilaksanakan setiap akhir kegiatan pelatihan dalam bentuk link yang dishare kepada peserta pelatihan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

METODE

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan studi *cross sectional* (potong lintang), yaitu untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja ASN di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Pada penelitian ini variabel bebas (Minat pada pekerjaan, tanggung jawab, kebijakan organisasi, supervisi, dan kondisi kerja) dan variabel terikat (motivasi ASN) dilakukan pengukuran secara bersamaan atau sekaligus dalam satu waktu. Lokasi penelitian ini dilakukan di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Petunia Raya, Namu Gajah, Kecamatan Medan Tuntungan, Kota Medan. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan Desember tahun 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang diambil dari kepala UPTD Pelatihan Kesehatan, Subbagian tata usaha, seksi pelatihan manajemen dan teknis, seksi pelatihan fungsional, dan widyaiswara dengan jumlah keseluruhan yaitu sebanyak 47 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik *total sampling* yaitu sebanyak 47 sampel yang terdiri dari kepala UPTD Pelatihan Kesehatan, Subbagian tata usaha, seksi pelatihan manajemen dan teknis, seksi pelatihan fungsional, dan widyaiswara.

Analisa univariat dilakukan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi pada variabel independen (minat pada pekerjaan, tanggung jawab, kebijakan organisasi, supervisi, dan kondisi kerja) dan variabel dependen yang diteliti (motivasi kerja). Analisa bivariat dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dan untuk melihat kemaknaan antara variabel. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi-Square* dengan menggunakan derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$ (derajat kepercayaan 95%). Bila ada P- value yang lebih kecil dari 0,05 maka hasil uji statistik bermakna atau adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Bila P-value $> 0,05$ maka hasil uji statistik tidak bermakna atau tidak adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisa multivariat yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi logistik berganda yaitu untuk menganalisa faktor yang paling dominan dari variabel independen (minat pada pekerjaan, tanggung jawab, kebijakan organisasi, supervisi, dan kondisi kerja) terhadap motivasi kerja.

HASIL**Distribusi Frekuensi Penelitian****Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

Analisis univariat dilakukan dengan menyajikan distribusi frekuensi karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin dan umur responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	20	42.6
2	Perempuan	27	57.4
Umur Responden			
1	26-35 tahun	13	27.7
2	36-45 tahun	24	51.1
3	45-59 tahun	10	21.3

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden mayoritas Perempuan sebanyak 57.4% dan umur responden mayoritas umur 36-45 tahun yaitu sebanyak 51.1%.

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Analisis univariat dilakukan dengan menyajikan distribusi frekuensi variabel penelitian yang meliputi motivasi kerja, minat pada pekerjaan, tanggung jawab, kebijakan organisasi, supervisi, dan kondisi kerja yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

No.	Karakteristik Responden	n	%
Motivasi Kerja			
1	Rendah	9	19.1
2	Tinggi	38	80.9
Minat Pada Pekerjaan			
1	Kurang Sesuai	10	21.3
2	Sesuai	37	78.7
Tanggung Jawab			
1	Kurang Baik	8	17.0
2	Baik	39	83.0
Kebijakan Organisasi			
1	Kurang Baik	9	19.1
2	Baik	38	80.9
Supervisi			
1	Kurang Baik	14	29.8
2	Baik	33	70.2
Kondisi Kerja			
1	Kurang Nyaman	11	23.4
2	Nyaman	36	76.6

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa motivasi kerja mayoritas tinggi sebanyak 80.9%, minat pada pekerjaan mayoritas sesuai sebanyak 78.7%, tanggung jawab mayoritas baik sebanyak 83.0%, kebijakan organisasi mayoritas baik sebanyak 80.9%, supervisi

mayoritas baik sebanyak 70.2%, kondisi kerja mayoritas nyaman sebanyak 76.65.

Hasil Bivariat

Hasil Tabulasi Silang antara Minat pada Pekerjaan dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Hasil tabulasi silang antara minat pada pekerjaan dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Tabulasi Silang antara Minat pada Pekerjaan dengan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja							
Minat Pada Pekerjaan	Rendah		Tinggi		Total		<i>-value</i>
	n	%	n	%	n	<i>p</i> %	
Kurang Sesuai	6	12.8	4	8.5	10	21.3	0.001
Sesuai	3	6.4	34	72.3	37	78.7	
Total	9	19.1	38	80.9	47	100.0	

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa minat pada pekerjaan kurang sesuai sebanyak 21.3% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebesar 12.8% dan motivasi kerja yang tinggi sebesar 8.5%, sedangkan minat pada pekerjaan yang sesuai sebanyak 78.7% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 6.4% dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 72.3%. Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai p-value 0.001 artinya ada hubungan yang signifikan antara minat pada pekerjaan dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil Tabulasi Silang antara Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Hasil tabulasi silang antara tanggung jawab dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Tabulasi Silang antara Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja							
Tanggung Jawab	Rendah		Tinggi		Total		<i>-value</i>
	n	%	n	%	n	<i>p</i> %	
Kurang Baik	5	10.6	3	6.4	8	17.0	0.004
Baik	4	8.5	35	74.5	39	83.0	
Total	9	19.1	38	80.9	47	100.0	

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa tanggung jawab yang kurang baik sebanyak 17.0% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 10.6% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 6.4% responden, sedangkan tanggung jawab yang baik sebanyak 83.0% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 8.5% responden dan motivasi yang tinggi sebesar 74.5% responden. Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai p-value 0.004 artinya ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil Tabulasi Silang antara Kebijakan Organisasi dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Hasil tabulasi silang antara kebijakan organisasi dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Tabulasi Silang antara Kebijakan Organisasi dengan Motivasi Kerja

Kebijakan Organisasi	Rendah		Tinggi		Total		<i>p</i> %	<i>-value</i>
	n	%	n	%	n	%		
Kurang Baik	5	10.6	4	8.5	9	19.1		0.007
Baik	4	8.5	34	72.3	38	80.9		
Total	9	19.1	38	80.9	47	100.0		

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang kurang baik sebanyak 19.1% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 10.6% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 8.5% responden, sedangkan kebijakan organisasi yang baik sebanyak 80.9 responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 8.5% dan motivasi kerja yang tinggi 72.3% responden. Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai p-value 0.007 artinya ada hubungan yang signifikan antara kebijakan organisasi dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil Tabulasi Silang antara Supervisi dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Hasil tabulasi silang antara supervisi dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Tabulasi Silang antara Supervisi dengan Motivasi Kerja

Supervisi	Rendah		Tinggi		Total		<i>p</i> %	<i>-value</i>
	n	%	n	%	n	%		
Kurang Baik	6	12.8	8	17.0	14	29.8		0.013
Baik	3	6.4	30	63.8	33	70.2		
Total	9	19.1	38	80.9	47	100.0		

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa supervisi yang kurang baik sebanyak 29.8% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 12.8% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 17.0% responden, sedangkan supervisi yang baik sebanyak 70.2% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebesar 6.4% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 63.8% responden. Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai p-value 0.013 artinya ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil Tabulasi Silang antara Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Hasil tabulasi silang antara kondisi kerja dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan

Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Tabulasi Silang antara Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja							
Kondisi kerja	Rendah		Tinggi		Total		<i>-value</i>
	n	%	n	%	n	<i>p</i> %	
Kurang Nyaman	5	10.6	6	12.8	11	23.4	0.023
Nyaman	4	8.5	32	68.1	36	76.6	
Total	9	19.1	38	80.9	47	100.0	

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kurang nyaman sebanyak 23.4% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 10.6% responden dan motivasi yang tinggi sebanyak 12.8% responden, sedangkan kondisi kerja yang nyaman sebanyak 76.6% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 8.5% dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 68.15% responden. Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai p-value 0.023 artinya ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil Multivariat

Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berhubungan dilakukan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda (*multiple logistik regression*) melalui beberapa langkah, yaitu sebagai berikut: Dalam uji regresi logistik berganda ini nilai penggunaan kemaknaan $< 0,25$. variabel-variabel yang memiliki signifikan antara 0,05 – 0,25 dimasukkan ke dalam uji multivariat. Berdasarkan analisis bivariat pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel (minat pada pekerjaan, tanggung jawab, kebijakan organisasi, supervisi, kondisi kerja) memenuhi syarat untuk dimasukkan pada uji logistik ganda.

Tabel 8. Hasil Regresi Logistik Tahap 1

No	Variabel	B	S.E	Sig	Exp(B)
1	Tanggung Jawab	1.837	1.078	0.088	6.287
2	Kebijakan Organisasi	-,341	1.525	0.823	0.711
3	Supervisi	1.950	1.277	0.127	7.026
4	Kondisi kerja	1.55	1.256	0.902	1.167
5	Minat Pada Pekerjaan	-7.445	1.268	1.139	6.542

Berdasarkan hasil seleksi regresi logistik ganda yang pertama tidak ada variabel yang signifikan, sehingga dilakukan penghapusan satu variabel dengan menggunakan “*mode if term removed*” dan menunjukkan hasil bahwa yang ditentukan pada pengeluaran variabel untuk tahap selanjutnya adalah minat pada pekerjaan.

Tabel 9. Hasil Seleksi Analisis Regresi Logistik

No	Variabel	B	S.E		Exp(B)
1	Tanggung Jawab	2.454	1.040		11.631
2	Kebijakan Organisasi	.878	1.238		2.407
3	Supervisi	1.437	1.184	.225	4.207
4	Kondisi kerja	.213	1.208		1.237

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa tanggung jawab ($p\text{-value} = 0.018$, $PR = 11.361$), kebijakan organisasi ($p\text{-value} = 0.478$ dan $\text{Exp}(B) = 2.407$), supervisi ($p\text{-value} = 0.225$, $\text{Exp}(B) = 4.207$), dan kondisi kerja ($p\text{-value} = 0.860$, $\text{Exp}(B) = 1.237$). Berdasarkan hasil uji regresi logistik tersebut, variabel yang dinyatakan signifikan hanya satu yaitu tanggung jawab dan tidak perlu masuk dalam tahap pemodelan selanjutnya. Tanggung jawab merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja ASN, pada penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang baik berpeluang 11.6 kali memiliki motivasi kerja yang tinggi.

PEMBAHASAN

Hubungan Minat pada Pekerjaan dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Motivasi kerja timbul karena adanya rasa minat pada pekerjaan itu sendiri tanpa adanya dorongan dari luar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $P\text{-value}$ 0.001, artinya ada hubungan yang signifikan antara minat pada pekerjaan dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, semakin tinggi minat pegawai dalam suatu pekerjaan maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai tersebut. ASN yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki arti dan makna bagi pegawai itu sendiri. Di dalam minat terhadap pekerjaan terdapat kesempatan untuk memiliki tanggung jawab dan kemandirian atas pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan berjalan dengan efisien dan efektif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fahlevi A., 2023) bila terdapat kesesuaian antara minat individu dengan pekerjaan yang digelutinya, maka kemungkinan individu akan menjadi lebih puas dan sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja yang didapat oleh individu akan membuatnya menjadi lebih efektif dalam bekerja dan pada akhirnya hasil kerja yang dicapai akan dapat lebih maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhaimin, dkk, 2022) menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ 0.000 artinya ada hubungan antara minat pada pekerjaan dengan kinerja pegawai dinas Kesehatan provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menginformasikan bahwa karyawan yang selalu memiliki gairah kerja ketika dihadapkan pada sesuatu hal yang sesuai dengan minatnya sehingga melihat hambatan dalam pekerjaannya sebagai tantangan baginya.

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa minat pada pekerjaan kurang sesuai sebanyak 21.3% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebesar 12.8% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebesar 8.5% responden, sedangkan minat pada pekerjaan yang sesuai sebanyak 78.7% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 6.4% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 72.3% responden. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab memiliki kesesuaian minat pada pekerjaan itu sendiri. Adapun komponen pekerjaan yang dilakukan tidak membuat pegawai jenuh dan stress terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari, ASN menikmati pekerjaannya sesuai bidangnya masing-masing dalam pelatihan tenaga kesehatan dan tidak menjadi hambatan pada dirinya menghadapi pelanggan pelatihan karena adanya ketertarikan terhadap pekerjaan tersebut.

Minat pada pekerjaan tidak hanya disebabkan dari diri sendiri, tetapi bisa disebabkan dari faktor lain. Hal ini sesuai dengan teori (Shaleh, 2004) timbulnya minat pada pekerjaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor penting seperti faktor ekstrinsik karena adanya tujuan akhir yang dicapai pada pekerjaan tersebut, dan *inventoried interest* yaitu minat yang diungkapkan menggunakan alat-alat yang sudah distandardisasikan. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa minat pada pekerjaan ini sesuai karena pekerjaan yang dilakukan memiliki fasilitas lengkap dalam pekerjaannya yang membutuhkan alat dan

perlengkapan khusus yang lengkap, pegawai juga memiliki minat pada pekerjaan tersebut karena adanya jenjang karir yang jelas di UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, serta adanya pengembangan kemampuan pegawai yang terus dilakukan, sehingga pegawai memiliki minat terhadap pekerjaan yang ada di instansi ini.

Peneliti menyimpulkan bahwa minat pada pekerjaan berhubungan dengan motivasi yang tinggi pada ASN, hal ini disebabkan karena responden tertarik dan menikmati pekerjaan tersebut, dan dengan adanya jenjang karir yang jelas dan pengembangan kemampuan pegawai yang akan menjadi tujuan akhir responden sehingga mendorong dan memiliki minat pada pekerjaan yang digelutinya sehari-hari yang akan berdampak pada motivasi kerja pegawai yang tinggi.

Hubungan Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Menurut teori (Munandar, 2001) pegawai haruslah bertanggung jawab dalam melakukan suatu pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan. Tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi ASN dalam bekerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p -value 0.004, artinya ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Tanggung jawab merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan motivasi pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p -value 0.018 dengan $\text{Exp}(B)$ 11.631 artinya tanggung jawab yang baik perpeluang 16 kali memiliki motivasi yang tinggi, begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, A., dkk, 2022) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab pegawai dengan motivasi kerja tenaga kesehatan. Penelitian ini juga sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh (Melati, P, 2022) menunjukkan bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja tenaga Kesehatan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurdin Yusuf, 2018) yang menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja mencakup bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggung jawab, mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memberdayakan dan memanfaatkan organisasi.

Menurut (Muhaimin, A., 2022) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut karena pegawai menyatakan bahwa sudah memiliki rasa tanggung jawab yang baik dan merasa belum puas jika pekerjaannya belum diselesaikan serta siap diberikan arahan jika melakukan suatu kesalahan sehingga pegawai senantiasa bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa tanggung jawab yang kurang baik sebanyak 17.0% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 10.6% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 6.4% responden, sedangkan tanggung jawab yang baik sebanyak 83.0% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 8.5% responden dan motivasi yang tinggi sebesar 74.5% responden. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah tanggung jawab yang baik artinya pegawai mau dan rela untuk

bertanggungjawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan instansi yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa ASN bertanggung jawab tanpa adanya motivasi yang tinggi karena pekerjaan yang dilakukan tersebut sudah kewajiban sesuai dengan tugas dan bidangnya. Akan tetapi, ketidakjelasan pembagian tugas yang sesuai dengan bidangnya menjadikan pegawai kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Menurut (Paramita D. A., dkk., 2020) ketidakjelasan pembagian tugas dapat mempengaruhi tanggung jawab pegawai apabila ketidakjelasan dan ketidaktahtahuan terkait komponen-komponen yang sesuai dengan bidangnya, ketidakjelasan pembagian tugas akan menimbulkan beban kerja yang tinggi dan terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas. Pada penelitian ini, ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara bertanggung jawab dalam pekerjaannya karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah sesuai dengan bidang dan pendidikan pegawai, serta pembagian tanggung jawab pelaksanaan tugas sudah jelas dengan aturan dan adanya Standar Operasional Prosedur.

Tanggung jawab yang dilakukan oleh ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara tidak hanya dilihat dari pembagian tugas akan tetapi pegawai juga bertanggung jawab akan masalah dan keluhan yang disampaikan oleh pelanggan, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, dengan demikian pegawai tetap bertanggung jawab sesuai dengan kewajiban dan tugasnya. Sesuai dengan teori (Hasibuan, 2014) yang menyatakan bahwa tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya, dengan bertanggung jawab dalam bekerja dapat memberikan hasil yang efektif. Peneliti menyimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Pada penelitian ini sebagian besar tenaga ASN bertanggung jawab dalam bekerja dengan atau tanpa adanya motivasi sesuai dengan bidangnya, yang meliputi tanggung jawab dalam hal penyelesaian tugas-tugas tepat waktu sesuai dengan pekerjaannya, setiap pekerjaan merupakan tanggung jawab secara bersama serta berusaha bekerja secara mandiri, tanpa menggantungkan pada orang lain. Tanggung jawab dalam bekerja merupakan interpretasi dari atasan maupun rekan kerja.

Hubungan Kebijakan Organisasi pada Pekerjaan dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Menurut teori Herzberg kebijakan personalia kantor merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kebijakan yang dibuat umumnya adalah bentuk tertulis, dan bagaimana pelaksanaan kebijakan tersebut dalam praktiknya. Hasil tabulasi silang menunjukkan nilai p-value 0.007, artinya ada hubungan yang signifikan antara kebijakan organisasi dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umpung, F., 2020) menyatakan bahwa hubungan antara variabel kategori kuat dan menunjukkan nilai positif yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kebijakan dengan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh (Rahmawati. M., dkk., 2021) menyatakan bahwa hubungan antara kebijakan dengan motivasi kerja terlihat bahwa semakin tinggi kepuasan tenaga kesehatan terkait kebijakan yang ada di puskesmas, maka akan semakin besar kemungkinan tenaga kesehatan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kuneng. A., 2021) bahwa kebijakan organisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang kurang baik sebanyak 19.1% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 10.6% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 8.5% responden, sedangkan kebijakan organisasi yang baik sebanyak 80.9 responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 8.5% dan

motivasi kerja yang tinggi 72.3% responden. Berdasarkan uraian dari beberapa responden didapatkan bahwa kebijakan organisasi di UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan adalah kebijakan organisasi yang baik. Kebijakan organisasi terhadap motivasi pegawai karena adanya Langkah-langkah pekerjaan yang berhubungan dengan pelanggan sudah tercantum di dalam Standar Operasional Prosedur (SOP), dan adanya SOP yang lain, dan kebijakan organisasi tentang pelaksanaan aturan, prosedur kepegawaian telah berjalan dengan baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Merdekawati & Majid, 2019) tentang motivasi kerja tenaga di puskesmas kerawatan Cempae kota Parepare menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan adanya kebijakan yang dikeluarkan oleh direktur/kepala puskesmas. Peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh kebijakan organisasi terhadap motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, kebijakan organisasi tidak hanya berfokus pada aturan dan SOP, akan tetapi adanya kesempatan untuk memberikan saran dan masukan sebelum pimpinan mengambil keputusan, kesediaan pimpinan mendengarkan keluhan dan menindaklanjuti keluhan yang disampaikan, penyelesaian masalah dalam lingkungan kerja, pelaksanaan kebijakan pimpinan. Dengan adanya kebijakan tersebut, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hubungan Supervisi dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Menurut (Wiyana, 2008) supervisi merupakan sebagai kegiatan yang terencana seorang manajer melalui aktivitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi, dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari. Salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai adalah adanya supervisi yang baik. Hasil tabulasi silang menunjukkan nilai p-value 0.013, artinya ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Supervisi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulid, A., 2019) menunjukkan bahwa ada hubungan supervisi dengan kinerja petugas Kesehatan di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar dengan nilai p-value 0.007. Penelitian ini juga sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh (Layli, A. N., dkk, 2023) bahwa ada pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit, dengan adanya supervisi yang baik dapat memacu semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa supervisi yang kurang baik sebanyak 29.8% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 12.8% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 17.0% responden, sedangkan supervisi yang baik sebanyak 70.2% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebesar 6.4% responden dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 63.8% responden. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati M., dkk., 2021) supervisi berhubungan dengan motivasi pegawai. Seorang supervisor harus bisa memberikan motivasi dan bimbingan terkait dengan perilaku bawahan untuk dapat melaksanakan rencananya dan mencapai tujuan kerjanya. Berdasarkan uraian dari beberapa hasil kuesioner responden menunjukkan bahwa supervisi di UPTD Pelatihan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dipersepsikan baik, namun ada beberapa indikator yang dinilai masih kurang sesuai dan dinilai rendah sehingga perlu ditingkatkan lagi.

Adapun Komponen supervisi yang kurang pada penelitian ini adalah bimbingan atau pengawasan dilakukan secara berkala sesuai dengan waktu yang ditentukan, adanya arahan dan bimbingan yang dilakukan oleh atasan, atasan yang selalu memberikan penjelasan/arahan dalam melaksanakan pelatihan, atasan menilai pekerjaan yang dilakukan pegawai. Oleh

karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya pengefektifan supervisi oleh UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara seperti direncanakan secara matang, bersifat edukatif, suportif dan informal, memberikan rasa aman pada staf dalam memberikan bimbingan/pengawasan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, melakukan evaluasi secara berkala, menilai pekerjaan pegawai, serta senantiasa melakukan sharing secara terjadwal.

Hal ini sesuai dengan teori (Mangkunegara, 2001) bahwa kegiatan supervisi oleh atasan yang dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan kepada pegawai akan mendorong produktifitas. Mutu pengawasan ditinjau dari tingkat kepuasan pegawai merupakan salah satu variabel yang mendukung tingkat motivasi kerja pegawai. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin baik supervisi yang dilakukan oleh atasan maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Supervisi yang baik harus mampu mengelola staf/pegawainya untuk meningkatkan motivasi pegawai, tidak hanya berfokus pada pengawasan akan tetapi harus memberikan pendampingan terhadap anggotanya. Pemberian motivasi oleh pimpinan bisa ditunjukkan dengan semangat para pimpinan dalam bekerja sehingga terjadi pengaruh-pengaruh motivasi yang baik terhadap pegawai apabila pemimpin atau supervisor menaruh perhatian terhadap hal-hal yang mereka kerjakan.

Hubungan Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja ASN UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan

Menurut (Nursalam, 2014) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kondisi kerja yang baik. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang baik sehingga motivasi kerja akan meningkat juga. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai p -value 0.023, artinya ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja ASN UPTD Pelatihan dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Salah satu faktor pendukung ASN UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara adalah kondisi kerja yang baik Penelitian ini sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh (Qamariyah Nur, 2023) tentang hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas menunjukkan bahwa (p -value = 0.000) artinya ada hubungan kondisi kerja dengan motivasi pegawai. Penelitian ini juga menginformasikan bahwa semakin baik kondisi kerja maka semakin baik pula motivasi kerja tenaga Kesehatan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umpung. F., dkk., 2020) bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan puskesmas Minahasa Tenggara, kondisi kerja yang baik lebih besar persentasinya dalam motivasi kerja yang baik dibandingkan dengan responden yang memiliki kondisi kerja yang buruk. Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kurang nyaman sebanyak 23.4% responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 10.6% responden dan motivasi yang tinggi sebanyak 12.8% responden, sedangkan kondisi kerja yang nyaman sebanyak 76.6 responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 8.5% dan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 68.15% responden.

Dalam hal ini sebagian besar responden ASN UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan kelengkapan sarana pelayanan pelatihan kesehatan. Sarana pelayanan yang dimaksud yaitu segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan. Begitu juga dengan tersedianya kelengkapan sarana penunjang seperti tempat ibadah, kantin, parkir yang memadai akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Kondisi kerja yang nyaman sangat menunjang produktivitas dan mampu memberikan rasa ketenangan yang menciptakan suasana yang santai. Kelengkapan sarana prasarana merupakan hal terdekat yang ada pada

suatu organisasi dan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan agar kelangsungan kegiatan organisasi UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dapat berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jairah Ainun, dkk., 2024) tentang hubungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja yang nyaman dengan motivasi kerja perawat. Apabila motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi yang dapat menjadikan kualitas pelayanan akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan faktor yang akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Lingkungan yang nyaman, aman dapat memotivasi petugas untuk bekerja lebih baik. Kenyamanan yang dimaksud adalah kondisi sirkulasi udara dan temperatur yang sesuai, kondisi penerangan tempat kerja, dan kebersihan ruangan dan toilet.

Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa kebersihan di tempat kerja termasuk ruangan dan kamar mandi masih kurang bersih dan kurang sesuai dengan harapan setiap pegawai, hal ini perlu diperhatikan karena ruangan yang rapi dan bersih akan memberikan suatu pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. sedangkan sirkulasi udara, temperature di ruang kerja telah sesuai sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kondisi kerja sebaiknya dapat memadai dan mendukung sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan karena ASN menggunakan sepertiga waktunya untuk berada di lingkungan kerja. Kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan pelatihan kesehatan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai, baik kinerja individu ataupun kinerja UPTD. Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan metode yang digunakan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut adalah: Ada hubungan yang signifikan antara minat pada pekerjaan dengan motivasi ASN UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan motivasi ASN UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Ada hubungan yang signifikan antara kebijakan organisasi dengan motivasi ASN UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan motivasi ASN UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi ASN UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Faktor paling dominan berhubungan adalah tanggung jawab dengan motivasi ASN UPTD Pelatihan Tenaga Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

Fahlevi. A. (2023). Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Puskesmas Kota Tebing Tinggi. Skripsi. <https://repositori.uma.ac.id/>
Fardiansyah, Hardi, et al. (2023). Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara. Hamali,

- Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasibuan, S.P.M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Hasnah, F. (2023). Analisis Faktor Ekstrinsik Motivasi dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Jompa*. Vol. 2 (1).
- Herzberg F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons. Jariyah. A., dkk. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Kuneng. A. P. (2021). Hubungan Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021. Skripsi. <https://repository.unhas.ac.id>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Maulid. A. T. (2019). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Muhaimin. A., dkk. (2022). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasanuddin *Journal Of Public Health*. Vol.3 (3).
- Mulyana H., dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Jurnal Publicuho*. Vol 6 (3).
- Nayli, A. N., dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Sains dan Kesehatan (J.Sains Kes)*. 5 (5).
- Nurdin, Yusuf. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. 1(1).
- Nursalam. (2014). Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Paramita. D.A., dkk. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 8 (6).
- Puspa Melati. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Payo Selincih Kota Jambi. Skripsi. <https://repository.unja.ac.id>
- Rahmawati. M., dkk. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan DI Puskesmas Cijaku. *Jurnal Health Publica*. 2(2).
- RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rusmitasari*, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47-51.
- Setiawan. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Puskesmas Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. Tesis. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Edisi 2, Alfabeta.
- Umpung, F., dkk. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Minahasa Tenggara. *Journal Of Public Health And Community Medicine*. Vol. 1 (4).
- Wahyuni, N. K., dkk. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Bapelkesemas Dinas Kesehatan Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*. Vol. 4 (11).
- Wibowo, D., & Mardiana, M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Layanan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 120-130.
- Wiyana. (2008). Supervisi dalam Keperawatan. <http://documents.tips> Yogyakarta: CAPS.