

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PUSKESMAS GUNUNG ALAM KECAMATAN ARGA MAKMUR
KABUPATEN BENGKULU UTARA TAHUN 2016**

**RELATED FACTORS WITH EMPLOYEES'S MOTIVATION AT GUNUNG ALAM
PUBLIC HEALTH CENTER IN ARGA MAKMUR REGENCY OF NORTH
BENGKULU 2016**

**WULANDARI, NUCHE MARLIANTO, FIYA DINIARTI
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN DEHASSEN BENGKULU
Email : wulandarisanny@gmail.com**

ABSTRAK

Motivasi merupakan isu penting, karena kinerja karyawan rata-rata 60% dari tingkat efisiensi dengan motivasi yang baik, bisa naik hingga 80%. Motivasi mempertanyakan bagaimana kekuatan dan potensi mengarahkan bawahan untuk bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Metode penelitian ini menggunakan survei analitik dengan pendekatan cross sectional, penelitian dilakukan di Klinik Gunung alam dengan total sampel sebanyak 42 karyawan dengan teknik total sampling. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan partisipasi, sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja. Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja (p value = 0,030), partisipasi (p value = 0,014) dengan motivasi kerja pada Klinik Gunung Alam 2016. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan dengan partisipasi di Klinik Gunung Alam di tahun 2016. Karyawan klinik diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, partisipasi

ABSTRACT

Motivation is an important issue, because the performance of employees on average 60% degree of efficiency with good motivation, could rise to 80%. Motivation questioned how the power and potential of directing subordinates to cooperate productively, successfully achieving and realizing the objectives that have been determined. Method. This type of research use analytic survey with cross sectional approach, research done in Clinics Mountain nature with the total sample as many as 42 employees with total sampling techniques. The independent variable in this study i.e., work environment and participation while the variable dependent is the motivation of working. The results. The results of the statistical tests show there is a connection between the work environment (p value = 0.030), participation (p value = 0.014) with employee motivation in Natural Mountain health centers by the year 2016. Based on the results of the research there is a meaningful relationship between work environment and employee motivation with participation in Clinics Mountain Nature in the year 2016. Suggestions. Employees of clinics is expected to increase the motivation of work so that

employees can increase performance as well as the necessity of understanding that lack of motivation of employees is one of the causes of low performance due to the beneficial work motivation to improve the performance of employees.

Keywords: work environment, work motivation, participation

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan masalah penting, karena kinerja pegawai rata-rata 60% tingkat efisiensinya dengan motivasi yang baik, bisa meningkat sampai dengan 80% ke atas (Pasolong, 2010). Apabila motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Pada dasarnya motivasi setiap karyawan berbeda-beda. Motivasi menurut Daft (1999), adalah dorongan yang bersifat internal dan eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik (Pasolong, 2010).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materi saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

Motivasi juga dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Sebuah studi menemukan bahwa motivasi karyawan yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja dan keuntungan organisasional. Dengan mengasumsikan bahwa para karyawan kompeten dan mampu memberi kontribusi besar, manajer-manajer dapat meningkatkan kinerja organisasional (Daft, 2012). Motivasi sangat perlu dipahami dalam sebuah organisasi, karena melalui pemahaman atas motivasi seorang manajer dapat mengelola SDM organisasi dengan lebih efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor eksternal yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja yang

menyenangkan, komposisi yang memadai (partisipasi), adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang berlaku. Faktor intern terdiri dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan dan kebosanan dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik, psikososial dan budaya. Lingkungan fisik dipengaruhi oleh suhu, udara, cuaca, kelembaban, kebisingan, penerangan, ruang gerak dan lain sebagainya. Secara fisik, ruangan kerja Puskesmas Gunung Alam belum sesuai dengan jumlah karyawan. Lingkungan psikososial terkait dengan hubungan atasan dengan karyawan dan sebaliknya, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pasien, kerjasama antar karyawan dan kelancaran komunikasi. Terdapat beberapa pegawai melaksanakan tugas menunggu diperintah terlebih dahulu dari atasan, bukan karena inisiatif sendiri. Insentif yang tidak tepat waktu diberikan kepada karyawan menjadi salah satu alasan kurangnya motivasi dalam bekerja. Partisipasi karyawan masih kurang dalam kegiatan-kegiatan tertentu dipuskesmas. Karyawan puskesmas beranggapan bahwa jika pekerjaan itu bukan pekerjaan yang diperintah atasan kepada mereka maka mereka tidak mau berkontribusi untuk melakukan pekerjaan tersebut karena bukan pekerjaan mereka. Selain itu partisipasi juga terkait dengan minat dan sikap karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan di Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara Tahun 2016.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data tentang lingkungan kerja, partisipasi dan motivasi kerja karyawan Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara. Data sekunder dalam penelitian ini adalah catatan jumlah pegawai di bagian TU Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Arga Makmur.

HASIL PENELITIAN

Puskesmas Gunung Alam Argamakmur terletak di pusat Ibu kota Kabupaten Bengkulu Utara, yang merupakan salah satu Puskesmas yang berada di Kecamatan Kota Argamakmur. Secara geografis Puskesmas Gunung Alam Argamakmur terletak di lokasi yang sangat strategis dan sangat mudah dijangkau karena letaknya yang berada di Pusat Ibu Kota.

Tabel 1 Distribusi frekuensi menurut faktor lingkungan kerja di Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Argamakmur

Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
TidakBaik	27	64,3
Baik	15	35,7
Jumlah	42	100

Hasil analisis tabel 1 menunjukkan bahwa lebih sebagian responden dengan lingkungan kerja yang tidak baik(64,3%).

Tabel 2 Distribusi frekuensi menurut partisipatif di Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Argamakmur

Partisipasi	Frekuensi	Persentase (%)
TidakBaik	26	61,9
Baik	16	38,1
Jumlah	42	100

Hasil analisis tabel 2 menunjukkan bahwa lebih sebagian responden dengan partisipasi yang tidak baik (61,9%).

Tabel 3 Distribusi frekuensi menurut motivasi kerja di Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Argamakmur

Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
TidakBaik	22	52,4
Baik	20	47,6
Jumlah	42	100

Hasil analisis tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki motivasi kerja yang tidak baik (52,4%).

Tabel 4 Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Argamakmur

Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja				Jumlah	χ^2	p
	Tidak baik		Baik				
	f	%	f	%			
TidakBaik	18	42,9	9	21,4	27	64,3	6,1 85 0,030
Baik	4	9,5	11	26,2	15	35,7	
	22	52,4	20	47,6	42	100	

Hasil analisis tabel 4 menunjukkan bahwa dari 42 responden dengan lingkungan kerja yang tidak baik terdapat hampir sebagian responden (42,9%) yang memiliki motivasi kerja tidak baik. Dari analisis tersebut juga didapatkan *chi-square* (χ^2) = 6,185 dan nilai $p = 0,030$ yang lebih kecil dari alpha 5% sehingga H_0 diterima, berarti terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Argamakmur

Tabel 5 Hubungan Partisipasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan di Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Argamakmur

Partisipasi	Kinerja Karyawan				Jumlah	χ^2	P value
	Tidak baik		Baik				
	f	%	f	%			
TidakBaik	18	42,9	8	19,0	26	61,9	7,76 9 0,014
Baik	4	9,5	12	28,6	16	38,1	
	22	52,4	20	47,6	42	100	

Hasil analisis tabel 5 menunjukkan bahwa dari 42 responden dengan partisipasi yang tidak baik terdapat hampir sebagian responden (34,9%) memiliki motivasi kerja tidak baik. Dari analisis tersebut juga didapatkan *chi-square* (χ^2) = 7,769 dan nilai *p* = 0,014 yang lebih kecil dari alpha 5% sehingga H_0 diterima, berarti terdapat hubungan yang bermakna antara partisipasi dengan motivasi kerja karyawan Puskesmas di Puskesmas Gunung Alam Kecamatan Argamakmur.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden dengan lingkungan kerja yang tidak baik sebesar 64,3%. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja Mardiana (2005) dalam Asriyanto (2013).

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa

responden dengan partisipasi yang tidak baik sebesar 61,9%. Pelibatan pekerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan masukan pekerja dan dimaksudkan meningkatkan komitmen pekerja untuk mencapai keberhasilan organisasi (Wibowo, 2015). Cara dalam melibatkan pekerja menurut Wibowo (2015) dapat dilakukan dengan, a) *Partisipative manajement* merupakan suatu proses dimana bawahan berbagi kekuasaan pengambilan keputusan pada suatu tingkatan signifikan dengan atasan langsungnya. b) *Representative participation*, merupakan suatu sistem dimana pekerja berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi melalui sekelompok kecil perwakilan pekerja.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan motivasi kerja yang tidak baik sebesar 52,4%. motivasi terbentuk oleh sikap suatu pegawai di lingkungan kerja organisasinya. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005). Motivasi karyawan yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja dan keuntungan organisasional dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 42 responden dengan lingkungan kerja yang tidak baik hampir sebagian responden (42,9%) memiliki motivasi kerja tidak baik. Dari analisis tersebut juga didapatkan *chi-square* (χ^2) = 6,185 dan nilai *p* = 0,030 yang lebih kecil dari alpha 5% sehingga H_0 diterima, berarti terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan Puskesmas.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 42 responden dengan partisipasi yang tidak baik hampir sebagian responden (42,9%) memiliki motivasi kerja tidak baik. Dari analisis tersebut juga didapatkan *chi-square* (χ^2) = 7,769 dan nilai *p* = 0,014 yang lebih kecil dari alpha 5% sehingga H_0 diterima, berarti terdapat hubungan yang bermakna antara partisipasi dengan motivasi kerja karyawan Puskesmas.

KESIMPULAN

Depok.

1. Lebih sebagian responden dengan lingkungan kerja yang tidak baik (64,3%).
2. Lebih sebagian responden dengan partisipasi yang tidak baik (61,9%).
3. Ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan Puskesmas.
4. Ada hubungan yang bermakna antara partisipasi dengan motivasi kerja karyawan Puskesmas.

SARAN

1. Praktis

Karyawan Puskesmas diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat serta perlunya pemahaman bahwa kurangnya motivasi karyawan merupakan salah satu penyebab kinerja karyawan rendah karena motivasi kerja bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Teoritis

Bagi akademika diharapkan dapat menambah wawasan mengenai motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan variabel-variabel lain yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Daft, R.L. 2012. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Pasolong, H. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sabri, L., Hastono, S.P. 2014. *Statistik Kesehatan*. PT Raja Grafindo Persada.