

ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS PAMBOANG KABUPATEN MAJENE

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE MOTIVATION OF NURSES AT PAMBOANG PUSKESMAS MAJENE REGENCY

Muh. Khaerisman^{1*}, Muhammad Syafar², Rahmawati Azis³

^{1,3}Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tamalatea Makassar

Jl. Perintis Kemerdekaan Km 12 Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

²Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, Universitas Hasanudin

Jl. Perintis Kemerdekaan Km 10 Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

*Email : mukhaerisman@gmail.com

ABSTRACT

Motivation is important in work because with motivation it is hoped that every health worker can work hard and enthusiastically to increase work productivity. This study aims to analyze the intrinsic and extrinsic factors that influence the work motivation of nurses at the Pamboang Public Health Center, Majene Regency by using a cross sectional study method, a total sampling of 41 nurses. The research tool is a questionnaire sheet. Then the data were analyzed by univariate test and multivariate test using binary logistic regression. The results showed that the independent variables significantly affected the dependent variable, namely the employment status variable ($0.002 < 0.05$) and the working condition variable ($0.009 < 0.05$) while the independent variable which had no significant value influenced work motivation, namely the achievement variable ($0.638 > 0.05$), Skill Recognition variable ($0.101 > 0.05$), co-workers variable ($0.090 > 0.05$) and incentive variable ($0.885 > 0.05$). From the results of this study, it can be concluded that the employment status factor and the working condition factor significantly influence the work motivation of nurses, while the achievement factor, skill recognition factor, incentive factor and co-worker factor do not significantly affect the work motivation of nurses at the Pamboang Health Center, Majene regency.

Keywords: *Intrinsic Factors; Extrinsic Factors; Work Motivation; Nurses; Health Centers*

ABSTRAK

Motivasi merupakan hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan dapat bekerja dengan keras dan antusias untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor instrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi motivasi kerja perawat di puskesmas Pamboang kabupaten Majene dengan menggunakan metode *cross sectional study*, total sampling sebanyak 41 perawat alat penelitian yakni lembar kuisioner. Kemudian data di analisa dengan uji univariat dan uji multivariat menggunakan uji regresi logistik biner. Hasil penelitian menunjukkan variabel independen yang memengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen yakni variabel status kepegawaian ($0,002 < \alpha 0,05$) dan variabel kondisi kerja ($0,009 < \alpha 0,05$) sedangkan variabel independen yang mempunyai nilai tidak signifikan memengaruhi motivasi kerja yakni variabel prestasi ($0,638 > \alpha 0,05$), variabel Pengakuan Skill ($0,101 > \alpha 0,05$), variabel rekan kerja ($0,090 > \alpha 0,05$) serta variabel insentif ($0,885 > \alpha 0,05$). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor status kepegawaian dan faktor kondisi kerja signifikan memengaruhi motivasi kerja perawat, sedangkan faktor prestasi, faktor pengakuan *skill*, faktor innsentif dan faktor rekan kerja tidak signifikan memengaruhi motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang kabupaten Majene.

Kata Kunci: *Faktor Instrinsik; Faktor Ekstrinsic; Motivasi Kerja; Perawat; Puskesmas*

PENDAHULUAN

Tenaga Kesehatan yang bahagia, sehat dan memiliki motivasi kinerja yang baik memiliki peran penting dalam pembangunan berkelanjutan dibidang perawatan dan Kesehatan karena berhubungan langsung dengan Kesehatan manusia (1). Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (2). Mutu pelayanan di Puskesmas ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana, dan perlengkapan penunjang, manajemen Puskesmas yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Dengan demikian untuk kepentingan produktifitas dan efisiensi maka tingkah laku yang mempengaruhi tenaga kerja perlu mendapat perhatian, seperti keterangan yang menggambarkan jumlah hari kerja yang hilang karena sakit, kecelakaan industri, kepuasan kerja dan motivasi kerja dari tenaga kerja mempengaruhi kontribusi kapasitas dari tenaga kerja. Motivasi penting karena diharapkan dengan motivasi setiap tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja tinggi (3). Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan perawatan di suatu unit pelayanan kesehatan atau puskesmas, banyak faktor yang mempengaruhinya. Kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu tenaga. Walaupun fasilitas memadai, organisasi dan manajemen baik, prosedur kerja baik, tanpa motivasi kerja yang tinggi, maka sulit untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik. Kualitas kehidupan kerja akan tercipta dengan baik jika ada dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi keinginannya tercapai (4).

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu tenaga perawat (5), bahwa untuk kerja / prestasi kerja manusia, 80-90% tergantung kepada motivasinya untuk bekerja dan 10-20% tergantung kepada kemampuannya. Selanjutnya motivasi kerja dikatakan bahwa motivasi pekerja itu sendiri 50% tergantung kepada kondisi sosial, yaitu manusia (6).

Puskesmas Pamboang merupakan salah satu

dari sekian banyak puskesmas yang dalam pelaksanaannya ikut berpartisipasi melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Puskesmas Pamboang dalam menerapkan pelayanan cukup baik, namun masih ada kekurangan yang sebaiknya dibenahi agar masyarakat lebih mendapatkan pelayanan yang maksimal dan berkualitas. Setiap tahun dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja perawat tetapi belum diketahui motivasi kerja perawat baik atau kurang. Dari data evaluasi tentang tingkat kehadiran perawat di Puskesmas Pamboang pada tahun 2019, angka absen sekitar 5%-10%. Jadi tingkat kehadiran perawat dalam melaksanakan tugas berkisar antara 90%-95%. Namun, motivasi kerja belum diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intrinsik meliputi status kepegawaian, prestasi dan penguasaan skill terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang, kabupaten Majene dan pengaruh faktor ekstrinsik meliputi insentif, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang, Kabupaten Majene.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan *Cross sectional study* yaitu rancangan penelitian untuk menganalisis faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi motivasi kerja perawat yang berlokasi di Puskesmas Pamboang, kabupaten Majene tahun 2021.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan total sampling yaitu seluruh perawat yang ada di Puskesmas Pamboang sebanyak 41 orang yang sumber datanya berasal dari data primer yang diperoleh dengan metode pembagian kuesioner, data sekunder yang berasal dari puskesmas terkait gambaran umum puskesmas dan jumlah tenaga kesehatan dalam hal ini tenaga perawat, hasil dari kuesioner kemudian diolah dan diinterpretasi dengan hasil analisis dari univariat untuk distribusi dan presentasi masing-masing variabel dan analisis multivariat untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap motivasi kerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Umum Responden

Karakteristik umum Responden meliputi Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Kerja. Variabel yang diteliti yaitu status kepegawaian, prestasi, pengakuan skill, kondisi kerja, rekan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel dependen.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Umur (Tahun)		
<29	18	43,9
>29	23	56,1
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	8	19,5
Perempuan	33	80,5
Lama Kerja (Tahun)		
> 3 tahun	27	65,9
1-3 tahun	14	34,1
Pendidikan		
D3 keperawatan	35	85,3
D4/S1 keperawatan	4	9,7
S1 keperawatan & profesi Ners	2	5,0
Total	41	100

Berdasarkan tabel 1 distribusi karakteristik umur, didapatkan sebagian besar responden dengan kelompok rentang usia > 29 tahun. Sedangkan distribusi karakteristik Jenis kelamin, didapatkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dan berdasarkan distribusi karakteristik lama kerja, didapatkan responden yang lama kerjanya > 3 tahun memiliki persentase lebih dari separuh dari total jumlah responden. Adapun distribusi karakteristik pendidikan, didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan D3 keperawatan.

Analisis variabel penelitian

Tabel 2. Distribusi Frekuensi

Variabel	n	%
Status Kepegawaian		
PNS	11	26,9
NON PNS	30	73,1
Prestasi		
Baik	36	87,8
Kurang Baik	5	12,2

Pengakuan Skill

Baik	21	51,2
Kurang Baik	20	48,8
Insentif/Gaji		
Baik	35	85,4
Kurang Baik	6	14,6
Kondisi Kerja	23	56,1
Baik		
Kurang Baik	18	43,9
Rekan Kerja		
Baik	37	90,2
Kurang Baik	4	9,8
Motivasi Kerja		
Baik	27	65,9
Kurang Baik	14	34,1
Total	41	100

Berdasarkan tabel 2 distribusi variabel penelitian, didapatkan responden dengan status kepegawaian non PNS memiliki persentase paling banyak yakni lebih separuh dari jumlah total responden, sedangkan distribusi variabel prestasi didapatkan responden yang berpersepsi baik terhadap prestasi memiliki persentase sebesar 36 (87,8%) orang sedangkan responden yang berpersepsi kurang baik terhadap prestasi sebesar 5 (12,2%) orang, distribusi variabel penelitian pengakuan skill, didapatkan responden yang berpersepsi baik terhadap pengakuan skill memiliki persentase sebesar 21 (51,2%) orang, sedangkan responden yang berpersepsi kurang baik terhadap pengakuan skill memiliki persentase sebesar 20 (48,8%) orang, distribusi variabel penelitian insentif/gaji, didapatkan bahwa responden yang berpersepsi baik terhadap insentif/gaji memiliki persentase sebesar 35 (85,4%) orang, sedangkan responden yang berpersepsi kurang baik terhadap insentif/gaji memiliki persentase sebesar 6 (14,6%) orang, distribusi variabel penelitian kondisi kerja, didapatkan bahwa responden yang berpersepsi baik terhadap kondisi kerja memiliki persentase sebesar 23 (56,1%) orang, sedangkan responden yang berpersepsi kurang baik terhadap kondisi kerja memiliki persentase sebesar 18 (43,9%) orang, distribusi variabel penelitian rekan kerja, didapatkan bahwa responden yang berpersepsi baik terhadap rekan kerja memiliki persentase sebesar 37 (90,2%) orang, sedangkan responden yang berpersepsi

kurang baik terhadap rekan kerja memiliki persentase sebesar 4 (9,8%) orang dan distribusi variabel penelitian motivasi kerja, didapatkan bahwa responden yang berpresepsi baik terhadap motivasi kerja memiliki persentase sebesar 27 (65,9%) orang, sedangkan responden yang berpresepsi kurang baik terhadap motivasi kerja memiliki persentase sebesar 14 (34,1%) orang.

Analisis Multivariat

Menggunakan uji regresi logistik biner yaitu suatu uji statistik untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang berskala biner (dikotomi) dengan menggunakan SPSS. Bentuk tabulasi silang dan hasil ujiannya sebagai berikut : perlakuan dengan 0,01 gr *temephos* per 100 ml aquades dan kontrol negatif yaitu kelompok yang tidak mendapatkan perlakuan, menggunakan 100 ml aquades.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Logistic Pengaruh Variabel Independen Terhadap Motivasi Kerja

Variabel Independen	B	Df	Sig.	Exp (B)	95% C.I.for EXP(B)	
					Lower	Upper
Status Kepegawaian	20.649	1	.002	4.800	.000	.000
Prestasi	-2.266	1	.638	.104	.005	1.403
Pengakuan <i>skill</i>	-.259	1	.101	.772	.111	2.599
Insentif/Gaji	1.259	1	.885	3.520	.284	56.032
Kondisi Kerja	.079	1	.009	1.082	.322	7.679
Rekan Kerja	-.370	1	.090	.691	.055	7.554
Constant	.456	1	.405	1.578		

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai *P-Value* dari variabel prestasi mempunyai nilai yang tidak signifikan ($0,638 > 0,05$), begitupun juga variabel variabel Insentif mempunyai nilai yang tidak signifikan yakni ($0,885 > 0,05$) serta pada variabel rekan kerja memiliki nilai yang tidak signifikan yakni ($0,090 > 0,05$) dan pada Pengakuan *skill* dikatakan mempunyai nilai yang tidak signifikan ($0,101 > 0,05$) sedangkan variabel status kepegawaian mempunyai nilai yang signifikan yakni ($0,002, < 0,05$), begitupun variabel kondisi kerja mempunyai nilai yang signifikan yakni ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan faktor status kepegawaian dan kondisi kerja memengaruhi motivasi kerja perawat di puskesmas Pamboang. Sedangkan faktor prestasi, pengakuan *skill*, insentif dan rekan kerja tidak memengaruhi motivasi kerja perawat di puskesmas Pamboang.

Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Motivasi Kerja Perawat

Dalam dunia kepegawaian atau ketenagakerjaan baik di lingkungan lembaga pemerintah atau swasta tidak semua pegawai atau pekerja yang bekerja di dalamnya mempunyai status kepegawaian yang sama sehingga berbeda pula hak dan kewajiban masing-masing.

Pada penelitian ini sebagian besar perawat berstatus kepegawaian bukan pegawai negeri sipil (non PNS) sebanyak 30 orang (73,1%) dan yang berstatus kepegawaian pegawai negeri sipil (PNS) hanya sebanyak 11 orang (73,1%). Setelah dilakukan analisis statistik, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor status kepegawaian terhadap motivasi kerja perawat di puskesmas Pamboang. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa status adalah tanda dari kadar pengakuan,

penghargaan, dan penerimaan yang diberikan kepada seseorang, karena status merupakan hal yang terpenting bagi orang-orang, dimanamereka akan bekerja keras untuk mendapatkannya (7).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa status kepegawaian sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja para perawat di Puskesmas Pamboang Majene. Ini disebabkan karena jumlah tenaga perawat yang berstatus PNS di Puskesmas Pamboang jumlahnya masih sedikit sehingga besar harapan dari tenaga perawat yang masih berstatus non PNS baik tenaga honorer maupun sukarela bisa beralih status kepegawaiannya menjadi PNS demi meningkatkan motivasi dan kinerja para perawat di Puskesmas Pamboang Majene.

Pengaruh Prestasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dalam penelitian ini responden yang memiliki pencapaian prestasi kategori baik sebanyak 36 orang (87,8%) dan responden yang pencapaian prestasi kurang baik sebanyak 5 orang (12,2%). Dari hasil uji statistik menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pencapaian prestasi dengan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa tidak ada hubungan antara prestasi dengan motivasi kerja (8).

Berdasarkan uraian di atas, pencapaian prestasi bukan satu-satunya variabel yang memberikan efek sepenuhnya terhadap motivasi kerja perawat sebab dari hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat tidak merasakan pengaruh pencapaian prestasi terhadap motivasi kerja mereka. Hal ini mungkin disebabkan karena tidak adanya penilaian terhadap prestasi perawat yang dilakukan secara reguler oleh pihak pimpinan dan tim internal Puskesmas Pamboang dan juga tidak pernah ada reward khusus terhadap perawat yang dianggap berprestasi.

Pengaruh Pengakuan Skill Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Pengakuan sangat diperlukan oleh pegawai karena hal tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai yang lain.

Hal ini akan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Salah satu bentuk pengakuan prestasi adalah dengan memberikan pujian dalam melaksanakan pekerjaan (8). Dalam penelitian ini responden yang memiliki pengakuan skill berkategori baik sebanyak 21 orang (51,2%) dan responden yang memiliki pengakuan skill kurang baik sebanyak 20 orang (48,8%). Dari hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor pengakuan skill terhadap motivasi kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa Tidak ada hubungan antara pengakuan prestasi dengan motivasi perawat. Menurut Hasibuan bahwa pengakuan dan penghargaan memainkan peran penting dalam unit dan program kerja untuk menarik dan mempertahankan karyawan. Pengakuan yang karyawan dapat memberikan semangat tinggi di lingkungan kerja (8). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengakuan skill tidak berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja perawat di puskesmas Pamboang Kabupaten Majene. Hal ini dapat terjadi dikarenakan faktor variabel pengakuan skill bukan sepenuhnya yang memberikan pengaruh pada motivasi kerja perawat yang dilihat dari beberapa responden yang tidak menganggap pengakuan skill tidak bersangkutan dengan motivasinya dalam bekerja. Hal ini mungkin disebabkan karena tidak adanya reward khusus yang diberikan oleh pimpinan Puskesmas kepada perawat yang diakui mempunyai skill yang baik.

Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Gaji atau imbalan finansial yang diterima oleh seseorang bagi jasa-jasa yang diberikannya kepada organisasi dapat mengambil berbagai bentuk, jumlah imbalan finansial yang layak diterimanya berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, besar tanggung jawab dan besarnya wewenang (9). Dalam penelitian ini responden yang mengatakan insentif mereka berpersepsi baik sebanyak 35 orang (85,4%) dan responden yang mengatakan insentif kurang baik sebanyak 6 orang (14,6%). Setelah dilakukan

analisis statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor insentif tidak begitu signifikan memengaruhi motivasi kerja perawat di puskesmas Pamboang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara upah/gaji dengan motivasi kerja. Penelitian lain menyebutkan bahwa di Rumah Sakit Jiwa Sulawesi Tenggara bahwa tidak ada hubungan antara upah gaji dengan motivasi kerja (8,10). Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor insentif tidak signifikan memengaruhi motivasi kerja Perawat. Ini bisa terjadi dikarenakan adanya beberapa faktor luar yang dapat memengaruhi sehingga dapat terjadi demikian dan bisa juga karena hubungan antara atasan dan bawahan yang memengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai, baik sarana maupun prasarananya yang mampu memberikan pengaruh pada efektifitas kerjanya. Kondisi kerja yang nyaman dan dibarengi oleh fasilitas lengkap pasti menjadi idaman bagi setiap pegawai. Dalam penelitian ini responden yang menyatakan kondisi kerjanya baik sebanyak 23 orang (56,1%) dan responden yang menyatakan kondisi kerjanya kurang baik adalah 18 orang (43,9%). Pada penelitian ini menunjukkan lebih dari lima puluh persen perawat menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja mereka tidak baik. Setelah dilakukan uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja yang baik dengan peningkatan motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat yang menyatakan meskipun benar bahwa efisiensi, efektifitas dan produktifitas kerja tergantung pada unsur manusia di dalam organisasi, namun demikian tetap diperlukan kondisi kerja yang mendukung dalam arti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan, karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya di dalam lingkungan kerjanya setiap hari (9).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan kurang baiknya motivasi kerja perawat di puskesmas Pamboang Kabupaten Majene dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kondisi pekerjaan yang kurang menyenangkan yang dirasakan oleh perawat, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan peralatan yang dianggap kurang memadai.

Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Hubungan interpersonal/kelompok sebaya dengan atasan dan sejawat, yaitu keharusan melakukan interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu dengan tugas lain (9). Dalam penelitian ini hampir semua responden mengatakan hubungan antar rekan kerjanya baik yaitu sebanyak 37 orang (90,2%) dan responden yang mengatakan hubungan antar rekan kerja kurang baik hanya 4 orang (9,8%). Setelah dilakukan uji analisis statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas hubungan antar rekan kerja dengan peningkatan motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang.

Hal ini disebabkan karena hubungan antar perawat dengan rekan kerjanya di Puskesmas Pamboang sangat baik, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan lebih dari sembilan puluh persen responden mengatakan hubungan antar rekan kerja sesama perawat sangat baik dimana terjalin hubungan kekeluargaan, saling kolaborasi dan kebersamaan yang saling toleran dan menghormati. Jika ada masalah diselesaikan secepatnya bersama-sama. Hubungan perawat dengan atasannya terjalin baik dan jarang ada masalah dan terjalin komunikasi yang baik. Jika ada masalah diselesaikan secepatnya dan bersama-sama dengan mengadakan rapat setiap bulan dalam kegiatan rapat lokakaryamini (lokmin). Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel rekan kerja (hubungan *interpersonal*) terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara statistik antara status kepegawaian dan kondisi kerja terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene. Tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik antara prestasi, pengakuan skill, insentif, dan rekan kerja terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene. Saran bagi pihak puskesmas diharapkan memberikan perhatian lebih kepada para perawat dengan mengusulkan pengalihan status kepegawaian dan perbaikan atas kondisi kerja maupun lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel yang berbeda sehingga semakin banyak referensi tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala UPTD Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian di Puskesmas Pamboang, sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

1. E. Kouchaki, S. Rezaei, and M. Motaghi, "Correlation between Anger and Job Motivation among Psychiatric Nurses in Kashan Psychiatric Hospital," 2016.
2. N. H. Ulumiyah, "Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Penerapan Upaya Keselamatan Pasien Di Puskesmas," J. Adm. Kesehat. Indones., vol. 6, no. 2, p. 149, 2018, doi: 10.20473/jaki.v6i2.2018.149-155.
3. Sudarmono, A. Margawati, and S. Jati, "Hubungan Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dokter," J. Manaj. Kesehat. Indones., vol. 5, no. April, pp. 43-46, 2017.
4. M. R. Napirah, A. Rahman, and A. Tony, "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PEMANFAATAN PELAYANAN
5. KESEHATAN DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS TAMBARANA KECAMATAN POSO PESISIR UTARA KABUPATEN POSO," J. Pengemb. Kota, vol. 4, no. 1, p. 29, Oct. 2016, doi: 10.14710/jpk.4.1.29-39.
6. D. Dari and M. Kerja, "KINERJA PERAWAT DI RSD DR. H.MOH ANWAR SUMENEP MADURA DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA," J. Kesehat. Wiraraja Med., pp. 32-34, 2007.
7. F. M. Mandagi, J. M. L. Umboh, and J. A. M. Rattu, "Analisis Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Betsheada Gmim, 'J. e-Biomedik, Vol. 3, no. 3, 2015, doi:10.35790/ebm.3.3.2015.10479.
8. Bustanul Aswat, " Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rsud Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau" hal 74-83, 2010 Universitas Indonesia Depok
9. Septiyanti, W (2019). Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar Vol. 2 No. 4 (Oktober, 2019) : 382-388 Universitas Muslim Indonesia
10. Siagian, Sondang, P (2012). Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
11. Fitriani, "Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara" Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Vol. 2/No.6/Mei 2017; Issn 250-731x 2016