

## Determinan Faktor Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas Dalam Tantangan Pencapaian Jaminan Kesehatan Semesta Di Kabupaten Merangin

Novia Susianti

Balitbangda Provinsi Jambi, Telanaipura, Jambi  
Email : susiantinovia@gmail.com

### ABSTRAK

Tenaga kesehatan dihadapkan pada tantangan dalam menghadapi pencapaian Jaminan Kesehatan Semesta, menjamin efektifitas pelaksanaan paket manfaat, peningkatan cakupan pelayanan, serta bagaimana negara menghasilkan, mendistribusikan dan mempertahankan tenaga kesehatan yang mendukung *Universal Health Coverage*. Sementara fenomena yang ditemukan, tidak meratanya pemenuhan petugas kesehatan pada unit pelayanan kesehatan (Puskesmas) saat ini, dengan keengganan petugas kesehatan berada pada puskesmas dengan jumlah pesertanya lebih sedikit, yang tentunya akan berdampak pada kinerja unit pelayanan kesehatan tersebut. Penelitian ini mendukung upaya yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin di dalam memberikan motivasi kerja petugas kesehatan yang telah dilakukan dengan menentukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin, terdiri dari insentif non finansial, insentif finansial, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, retensi dan motivasi petugas kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin masih perlu ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai tersebut yaitu faktor insentif non finansial, insentif finansial, faktor hubungan dengan rekan kerja, dan faktor motivasi. Sementara itu, faktor penentu kepuasan kerja yaitu insentif finansial, faktor hubungan dengan rekan kerja, serta faktor motivasi. Dengan faktor penentu paling besar yaitu insentif finansial. Pemberian insentif finansial yang telah diberikan perlu lebih memperhatikan beban kerja dan kondisi geografis dari puskesmas tersebut, tanpa mengabaikan promosi dan pengembangan karir pegawai serta peningkatan hubungan interpersonal antar pegawai dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Insentif Finansial; Petugas Puskesmas; Kabupaten Merangin

### ABSTRACT

*Health workers are faced with challenges in meeting the achievement of Universal Health Insurance, ensuring the effectiveness of the implementation of the benefit package, increasing service coverage, as well as how the country produces, distributes and maintains health personnel that support Universal Health Coverage. While the phenomenon found, the uneven fulfillment of health workers in health service units (Puskesmas) at present, with the reluctance of health workers to be at puskesmas with fewer participants, which will certainly have an impact on the performance of the health service unit. This research supports the efforts made by the Merangin District Government in providing work motivation for health workers that have been carried out by determining the factors that influence job satisfaction of puskesmas staff in Merangin District, consisting of non-financial incentives, financial incentives, relationships with colleagues, supervision, retention and motivation of health workers. The results showed job satisfaction of puskesmas officers in Merangin District still needed to be improved by taking into account the factors related to employee job satisfaction, namely non-financial incentives, financial incentives, relationship factors with colleagues, and motivational factors. Meanwhile, the determinants of job satisfaction are financial incentives, relationship factors with coworkers, and motivational factors. With the biggest determining factor, financial incentives. Providing financial incentives that have been given needs to pay more attention to the workload and geographical conditions of the puskesmas, without neglecting the promotion and career development of employees as well as improving interpersonal relationships between employees in creating a conducive work atmosphere.*

*Keywords: Job Satisfaction; Financial Incentives; Puskesmas staff; Merangin Regency*

## PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) layanan kesehatan Dinas Kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan. Puskesmas merupakan ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia, untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, kemampuan hidup bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat optimal, yang bertanggung jawab utama dalam penyelenggaraan seluruh upaya pembangunan kesehatan di wilayah kabupaten/kota. Puskesmas merupakan fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perorangan tingkat pertama, mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Permenkes, 2014).

Penyedia layanan kesehatan merupakan inti dari sistem kesehatan, mengurangi rasa sakit dan penderitaan, mencegah penyakit dan mengurangi resiko. Jumlah tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan berhubungan positif dengan cakupan imunisasi, jangkauan perawatan primer dan kelangsungan hidup ibu, bayi dan anak. Kapasitas dan kepadatan distribusi dokter juga telah terbukti dalam berlangsungnya pelayanan kesehatan.

Secara konseptual, tenaga kesehatan dihadapkan pada tantangan menghadapi pencapaian Jaminan Kesehatan Semesta, bagaimana menjamin efektifitas pelaksanaan paket manfaat, peningkatan cakupan pelayanan, serta bagaimana negara menghasilkan, mendistribusikan dan mempertahankan tenaga kesehatan yang mendukung *Universal Health Coverage*. Sementara ditemukan fenomena saat ini dengan adanya pemberian insentif oleh badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan dengan sistem pembayaran berbasis kinerja, dimana terdapat ketimpangan insentif antar puskesmas dengan jumlah peserta yang banyak dan sedikit, yang tentunya hal ini sedikit banyaknya dilatarbelakangi oleh kondisi geografis puskesmas tersebut. Hal tersebut akan berdampak pada keinginan dari pegawai puskesmas dengan peserta yang sedikit untuk pindah ke puskesmas dengan jumlah kepesertaannya banyak.

Selain itu, tidak meratanya jenis tenaga kesehatan tertentu padahal tenaga kesehatan tersebut sangat dibutuhkan, terlebih ditemukan beberapa puskesmas dengan status puskesmas tertentu yang jelas membutuhkan tenaga kesehatan jenis tertentu, akan tetapi tidak dapat dipenuhi. Terdapatnya fenomena proses kepindahan dari tenaga kesehatan di kabupaten yang terkadang tidak menggunakan alur proses kepindahan pegawai yang sesuai semakin memperberat kondisi. Hasil penelitian Susianti, dkk, 2016, menemukan terdapat pola distribusi yang tidak merata antar puskesmas di Provinsi Jambi untuk jenis ketenagaan tertentu (Susianti, dkk, 2016).

Kondisi tersebut apabila tidak diatasi sedini mungkin tentu akan memengaruhi pencapaian Jaminan Kesehatan Semesta. Mas'ud (2002) menyatakan, pada suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penentu yang harus diberdayakan dalam menjaga keberlanjutan organisasi tersebut. Organisasi dituntut untuk mampu mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi (Mas'ud, 2002). Robbins (2003) juga menyatakan hal yang sama, bahwa pencapaian hasil kerja optimal oleh seorang karyawan dapat didorong melalui pencapaian kepuasan kerja karyawan tersebut. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu demikian pula sebaliknya (Robbins, 2003).

Herzberg mengemukakan teori dua faktor (*two factor theory*) dimana situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya terbagi menjadi dua kelompok *satisfiers* atau motivator factor dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier factor* atau faktor motivasi ialah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk berkembang, tanggung jawab, kemampuan dan pengakuan/penghargaan. Sedangkan *dissatisfier* atau *hygiene factor* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari mutu hubungan antar privadi, mutu supervisi, prosedur organisasi, pengawasan kerja, kondisi kerja, gaji/upah dan jaminan kerja (As'ad, 2000).

Mengingat tantangan yang dihadapi, menciptakan petugas kesehatan yang tetap mempertahankan motivasi sebagai landasan pencapaian kinerja yang baik menjadi sesuatu hal yang harus diperhatikan dengan serius, terlebih dalam menciptakan pemerataan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai konsep *Universal Health Coverage*. Demikian pula halnya dengan petugas kesehatan, terutama di puskesmas dalam kabupaten Merangin, dengan kondisi wilayah geografis yang cukup bervariasi dan akses yang cukup jauh. Sehingga dirasa perlu untuk melakukan identifikasi terhadap kepuasan kerja petugas puskesmas dengan harapan dapat diambil langkah-langkah upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kinerja dari organisasi.

Kabupaten Merangin merupakan kabupaten yang telah memberikan insentif atas kelebihan kerja bagi tenaga kesehatan dengan membayar per jam dari kelebihan kerja tersebut. Hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan terdapat gejala diantaranya yaitu masih banyak petugas yang berusaha mencari tambahan penghasilan baik di dalam maupun diluar jam kerja, beberapa petugas merasa tidak nyaman ketika bekerja, ada persepsi bahwa pelaksanaan supervisi belum optimal dan tidak objektif, ada yang mengungkapkan terlalu banyak tugas yang tidak sesuai dengan tupoksinya, dan peluang berkembang yang sangat kurang karena minimnya program-program pelatihan.

Penelitian ini mendukung upaya yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin di dalam memberikan motivasi kerja petugas kesehatan yang telah dilakukan dengan menentukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin, terdiri dari insentif non finansial, insentif finansial, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, retensi dan motivasi petugas kesehatan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif cross sectional di Kabupaten Merangin, yaitu Puskesmas Muara Madras sebagai puskesmas yang mewakili wilayah pegunungan, puskesmas Pamenang mewakili puskesmas wilayah transmigrasi, dan Puskesmas Pematang Kandis yang mewakili puskesmas wilayah perkotaan. Sampel dipilih secara purposive sampling dengan 2 tahap.

Tahap pertama menentukan wilayah puskesmas dengan kriteria letak geografis, yaitu wilayah pegunungan, daerah transmigrasi dan perkotaan. Tahap kedua yaitu memilih responden secara random sampling dengan mengelompokkan petugas untuk mewakili masing-masing kelompok berdasarkan tupoksi yang ada di puskesmas tersebut sebanyak 30 orang dengan kriteria telah bekerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur dan observasi dengan mengumpulkan data terkait penelitian. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menjelaskan secara deskriptif dan persentase dari variabel yang diteliti. Analisis bivariat untuk menjelaskan variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan pegawai puskesmas di Kabupaten Merangin, menggunakan uji *Chi-Square* Untuk melihat hasil kemaknaan, perhitungan statistik digunakan batas kemaknaan 0,05 dan nilai *Confidence interval* (CI) sebesar 95% sehingga bila hasil analisis statistik menunjukkan nilai  $P \leq 0,05$  dan nilai 95% CI tidak melewati angka satu maka secara statistik dikatakan berhubungan bermakna, tapi bila nilai  $P > 0,05$  dan nilai 95% CI melewati angka satu maka secara statistik dikatakan tidak ada hubungan yang bermakna. Penentuan variable yang paling berpengaruh menggunakan analisis multivariate, dengan uji logistic berganda.

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Deskripsi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Variabel Penelitian**

Responden yang ditemukan pada penelitian ini yaitu sebanyak 15 orang laki-laki (16,7%) dan perempuan 75 orang (83,3%). Distribusi responden berdasarkan jabatan responden di tempat kerja (Puskesmas) terdiri dari dokter 16 orang (17,80%), tenaga kesehatan 71 orang (78,9%) dan non tenaga kesehatan 3 orang (3,3%), dengan jenis ketenagaan kesehatan yaitu medis 19 orang (21,10%), paramedis 68 orang (75,60%), non kesehatan yaitu 3 orang (3,30%).

Berdasarkan status kepegawaian, sebanyak 56 orang dari 90 orang (62,2%) adalah PNS, diikuti kontrak daerah sebanyak 14 orang (15,50%), tenaga sukarela 13 orang (14,40%) dan PTT/Nusantara Sehat 7 orang (7,78%). Latar belakang pendidikan pada saat bekerja yaitu S1 29 orang (32,20%), D3/D1 55 orang (61,11%) dan SMA sederajat yaitu 6 orang

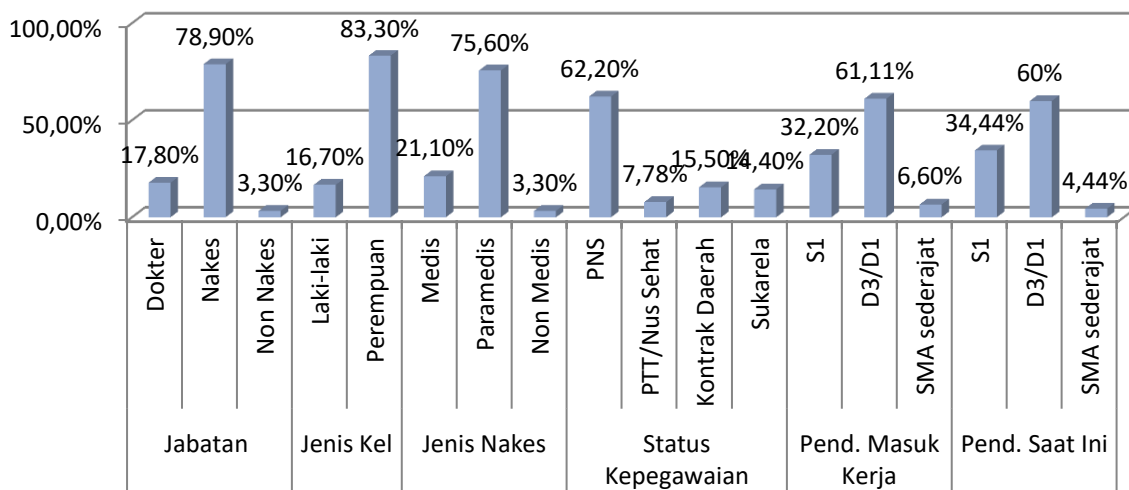
(6.60%). Sedangkan pendidikan tertinggi pada saat penelitian dilakukan yaitu S1 29 orang (34.4%), D3 yaitu 54orang (60%) dan SMA

hanyak 4 orang (4.44%). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

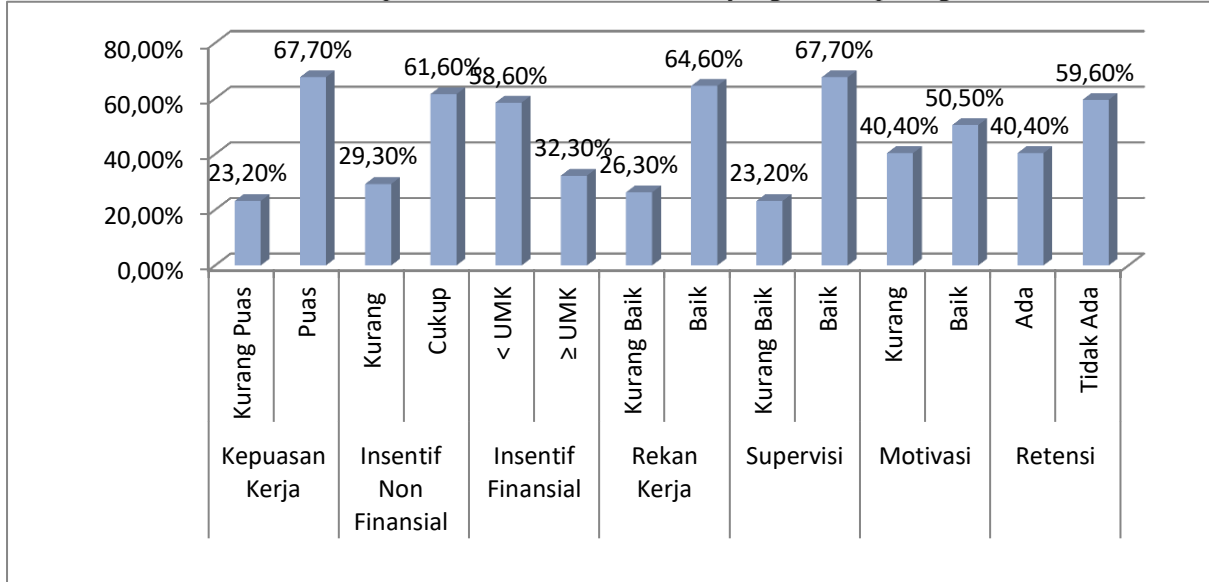
**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Tenaga Kesehatan	Dokter	16	17.80
	Nakes	71	78.90
	Non Nakes	3	3.30
Jenis Kel	Laki-laki	15	16.70
	Perempuan	75	83.30
Jenis Nakes	Medis	19	21.10
	Paramedis	68	75.60
	Non Medis	3	3.30
Status Kepegawaian	PNS	56	62.20
	PTT/Nus Sehat	7	7.78
	Kontrak Daerah	14	15.50
	Sukarela	13	14.40
Pend. Masuk Kerja	S1	29	32.20
	D3/D1	55	61.11
	SMA sederajat	6	6.60
Pend. Saat Ini	S1	31	34.44
	D3	54	60
	SMA sederajat	4	4.44

**Gambar 1. Persentase Distribusi Karakteristik Responden**



Persentase distribusi responden berdasarkan variabel yang diteliti pada grafik berikut:



**Grafik 2. distribusi responden berdasarkan variabel**

### Hubungan Insentif Non Finansial dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Merangin

Hasil analisis hubungan antara insentif non finansial dengan kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin diperoleh bahwa responden dengan insentif non finansial yang kurang lebih banyak menyatakan kurang

puas, yaitu sebanyak 14 orang (48.3%) dibandingkan dengan responden dengan insentif non finansial nya cukup. Sementara itu, hasil uji hubungan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara insentif non finansial dengan tingkat kepuasan pegawai puskesmas di kabupaten Merangin, dengan hasil  $p\text{ value}=0.002$ . (Tabel 2).

**Tabel 2. Hubungan Insentif Non Finansial dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Merangin**

Insentif Non Finansial	Kepuasan Kerja				Total		OR 95%	p
	Kurang Puas		Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Kurang	14	48.30	15	51.70	29	100	5.393 (1.953-14.887)	0.002
Cukup	9	14.80	52	85.20	61	100		
Jumlah	23	25.60	67	74.40	90	100		

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara insentif non finansial dengan kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin. Pemberian penghargaan tidak semata dalam bentuk uang, dan hal tersebut memberikan pengaruh yang cukup positif di dalam kepuasan karyawan. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan dalam pengembangan karir merupakan bentuk yang dapat diberikan dalam pemberian insentif non finansial. Hal tersebut telah terbukti pada penelitian di kabupaten

Merangin, dimana terlihat adanya peningkatan pendidikan pegawai dari pada saat awal masuk menjadi PNS atau tenaga honor. Penelitian lain yang dilakukan oleh Desmaryani, 2014 di RSUD Raden Mattaher, ditemukan promosi terhadap karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan berdampak pada kinerja **Hubungan antara Insentif Finansial dengan Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Merangin.**

Hasil analisis hubungan antara insentif finansial dengan kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin diperoleh bahwa responden dengan insentif finansial < UMK lebih banyak menyatakan kurang puas, yaitu sebanyak 22 orang (37.9%) dibandingkan dengan responden dengan insentif finansial  $\geq$

UMK. Sementara itu, hasil uji hubungan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara insentif finansial dengan tingkat kepuasan pegawai puskesmas di kabupaten Merangin, dengan hasil p value=0.001. (Tabel 3).

**Tabel 3. Hubungan Insentif Finansial dengan Kepuasan Kerja Puskesmas Puskesmas di Kabupaten Merangin.**

Insentif Finansial	Kepuasan Kerja				Total		OR 95%	p
	Kurang Puas		Puas		n	%		
	n	%	n	%				
< UMK	22	37.90	36	62.10	58	100	18.944 (2.413-	0.001
$\geq$ UMK	1	3.10	31	96.90	32	100	148.749)	
Jumlah	23	25.60	67	74.40	90	100		

Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara insentif finansial dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Merangin. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruky, 2001, yang menyatakan kompensasi gaji dan insentif dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan semangat kerja, dan prestasi kerja, dengan adanya rasa puas dari karyawan. Wahyudin juga melaporkan kompensasi yang diterima pegawai berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan kinerja karawan di lingkungan Dinas Kebersihan Surakarta (Wahyudin, 2005).

**Hubungan antara Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Merangin.**

Hasil analisis hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin diperoleh bahwa responden yang menyatakan kurang baik memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja, ternyata lebih banyak yang menyatakan kurang puas (50%), dibandingkan yang memiliki hubungan yang baik (15.6%). Hasil uji hubungan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan dengan rekan kerja finansial dengan tingkat kepuasan pegawai puskesmas di kabupaten Merangin, dengan hasil p value=0.002 (Tabel 4).

**Tabel 4. Hubungan antara Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Puskesmas di Kabupaten Merangin.**

Hub Rekan Kerja	Kepuasan Kerja				Total		OR 95%	p
	Kurang Puas		Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Kurang Baik	13	50.0	13	50.0	23	100	1.038 (0.352-	0.002
Baik	10	15.6	54	84.4	50	100	3.060)	
Jumlah	23	25.60	67	74.40	90	100		

Hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada penelitian ini menunjukkan hal yang signifikan. Sebagaimana diketahui,

hubungan personel antara sesama pekerja sangat menentukan tingkat retensi dari seseorang terhadap faktor yang mempengaruhi

kepuasannya dalam bekerja (Mangkunegaran, 2006). Supervisi atau peran penyelia memegang peranan penting dalam mengendalikan perilaku karyawan atau bawahannya, dan hal tersebut merupakan faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kepuasan dari karyawan (Mangkunegara, 2006). Akan tetapi hal tersebut tidak ditemukan pada penelitian ini. Demikian pula halnya dengan retensi. Walaupun responden dengan adanya retensi lebih banyak yang mengaku kurang puas, akan pola hubungan menunjukkan tidak signifikan.

### Hubungan antara Persepsi Mutu Supervisi dengan Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Merangin.

Hasil analisis hubungan antara persepsi mutu supervisi dengan kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin diperoleh bahwa responden yang menyatakan persepsi mutu supervisi kurang baik lebih banyak yang merasakan kurang puas dengan jumlah 6 orang (26.10%), dibandingkan dengan responden yang menyatakan supervisi oleh atasan sudah baik. Akan tetapi, hasil uji hubungan menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara insentif finansial dengan tingkat kepuasan pegawai puskesmas di kabupaten Merangin, dengan hasil p value=1. (Tabel 5).

**Tabel 5. Hubungan antara Persepsi Mutu Supervisi dengan Kepuasan Kerja Puskesmas di Kabupaten Merangin.**

Persepsi Mutu Supervisi	Kepuasan Kerja				Total		OR 95%	p
	Kurang Puas		Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Kurang Baik	6	26.10	17	73.90	23	100	1038	1.000
Baik	17	25.40	50	74.60	50	100	(0.352-	
Jumlah	23	25.60	67	74.40	90	100	3.060)	

### Hubungan antara Retensi dengan Kepuasan Kerja Puskesmas di Kabupaten Merangin.

Hasil analisis hubungan antara retensi dengan kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin diperoleh bahwa responden yang menyatakan terdapat retensi lebih banyak merasakan kurang puas dengan

jumlah 12 orang (33.3%), dibandingkan dengan responden yang menyatakan yang mengaku tidak mengalami retensi. Akan tetapi, hasil uji hubungan menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara retensi dengan tingkat kepuasan kerja pegawai di kabupaten Merangin, dengan hasil p value=0.257. (Tabel 6).

**Tabel 6. Hubungan antara Retensi dengan Kepuasan Kerja Puskesmas di Kabupaten Merangin.**

Retensi	Kepuasan Kerja				Total		OR 95%	p
	Ya		Tidak		n	%		
	n	%	n	%				
Ada	12	33.30	24	66.7	36	100	1.955	0.257
Tidak Ada	11	20.40	43	79.60	54	100	(0.749-	
Jumlah	23	25.60	67	74.40	90	100	5.097)	

### Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Merangin.

Hasil analisis hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin diperoleh bahwa responden dengan motivasi yang kurang lebih

banyak menyatakan kurang puas dengan jumlah 17 orang (42,50%), dibandingkan dengan motivasi yang baik dengan jumlah 6 orang (12%). Hasil uji hubungan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja, dengan hasil p value=0.002. (Tabel 7).

**Tabel 7. Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Puskesmas di Kabupaten Merangin.**

Motivasi	Kepuasan Kerja				Total		OR 95%	p
	Kurang Puas		Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Kurang	17	42.50	23	57.50	40	100	5.420 (1.881-	0.002
Baik	6	12.00	44	88.00	50	100	15.622)	
Jumlah	23	25.60	67	74.40	90	100		

Motivasi merupakan faktor penentu terhadap kepuasan kerja pegawai yang berasal dari dalam diri pribadi si pegawai tersebut. Motivator merupakan faktor-faktor yang berkontribusi pada sikap positif (kepuasan kerja) yang akan meningkatkan motivasi kerja seseorang. Faktor motivator dapat terdiri dari prestasi yang diraih, pengakuan terhadap hasil kerja, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan karir. Apabila seorang tenaga kesehatan tidak mencapai kepuasan kerja dan tidak pula termotivasi dipenuhi oleh hal-hal yang berkaitan dengan hygiene (demotivator) hanya akan menghasilkan tenaga kesehatan yang berada dalam kondisi tidak puas namun tidak termotivasi. Sedangkan bila diberi pemenuhan faktor motivator maka tenaga kesehatan diharapkan tidak hanya mendapat

kepuasan kerja, namun juga dapat lebih termotivasi.

### Model Faktor Dominan yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Merangin

#### Pemilihan Variabel Kandidat Multivariat

Dalam penelitian ini terdapat 6 variabel yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Merangin yaitu insentif non finansial, insentif finansial, hubungan rekan kerja, supervisi, motivasi dan retensi. Untuk membuat model multivariate keenam variabel tersebut terlebih dahulu dilakukan analisis bivariat dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil analisis bivariat antara variabel independen dengan dependen disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Analisis Bivariat antara Insentif Non Finansial, Insentif Finansial, Hubungan Rekan Kerja, Supervisi, Motivasi dan Retensi dengan Kepuasan Kerja.**

No	Variabel	Log-Likelihood	G	p Value
1	Insentif Non Finansial	91.215	11.089	0.001
2	Insentif Finansial	85.892	16.412	0.000
3	Hubungan Rekan Kerja	91.519	10.785	0.001
4	Supervisi	102.300	.005	0.946
5	Motivasi	91.241	11.063	0.001
6	Retensi	100.422	1.882	0.170



Dari hasil uji di atas, ternyata ada lima variabel yang p valuenya <0.25 yaitu insentif non financial, insentif finansial, hubungan rekan kerja, motivasi dan retensi, dan dengan demikian kelima variabel ini yang masuk ke dalam model multivariate.

**Pembuatan Model Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Merangin**

Hasil akhir pada analisis multivariat yang ditemukan yaitu terdapat tiga variable yang

signifikan dan merupakan model prediksi terbaik dalam menentukan kepuasan kerja petugas puskesmas di Kabupaten Merangin, yaitu insentif finansial, hubungan rekan kerja dan motivasi. Sedangkan variable yang sangat menentukan yaitu insentif finansial dengan nilai OR 17,262. Hasil analisis multivariat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik antara Insentif non Finansial, Insentif Finansial, Hubungan Rekan Kerja, Motivasi dan Regresi dengan Kepuasan Kerja**

	B	df	p Wald	OR	95,0% C.I.for EXP(B)	
					Lower	Upper
Step 1 <sup>a</sup> insentifkat	2.849	1	.010	17.262	1.991	149.645
relankat1	1.755	1	.006	5.785	1.667	20.078
motivkat1	1.793	1	.005	6.005	1.725	20.901
Constant	-7.800	1	.000	.000		

P value=0.000

**KESIMPULAN**

Kepuasan kerja pada pegawai puskesmas di Kabupaten Merangin masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai tersebut, yang pada penelitian ini ditemukan yaitu faktor insentif non finansial, insentif finansial, faktor hubungan dengan rekan kerja, dan faktor motivasi. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Merangin, yang tentunya akan menentukan kinerja puskesmas tersebut, ditemukan faktor penentu kepuasan kerja pegawai yaitu insentif finansial, faktor hubungan dengan rekan kerja, serta faktor motivasi. Dan ditemukan pula faktor yang paling kuat untuk menentukan kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Merangin yaitu insentif finansial. perlu dukungan kebijakan terkait insentif finansial kepada pegawai puskesmas di Kabupaten Merangin, yang sebelumnya telah diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Merangin dengan memperhatikan beban kerja dan Kondisi geografis dari puskesmas tersebut, tanpa mengabaikan promosi dan pengembangan karir pegawai tersebut. perlu dikaji kembali pola pemberian insentif yang telah dilakukan, dengan mempertimbangkan pola distribusi

pegawai puskesmas berdasarkan kondisi geografis dari puskesmas yang ditempati. Perlu diberikan upaya peningkatan keeratan hubungan interpersonal antar pegawai di dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

**REFERENSI**

Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta.  
 Mas'ud, Fuad, 2001. *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang, Program Magister Manajemen. Program Magister Sains Akuntansi UNDIP.  
 Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.  
 Kemenkes 2014. *Permenkes No 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas*.  
 Susianti.N., Guspianto, Sotianingsih, Martin.J., 2016. *Kinerja Puskesmas dalam Implementasi Program JKN\_BPJS di Provinsi Jambi*.  
 Wahyudin, 2004. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Senioritas terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta*. *Jurnal Manajemen Program Pasca Sarjana*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.