

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KUAMANG KECAMATAN PANTI TAHUN 2016

Rahmi Kurnia Gustin*, Yuhendri Putra*, Novia Delita**

ABSTRAK

Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan dan mempengaruhi pegawai. Puskesmas Kuamang merupakan salah satu dari beberapa Puskesmas yang ada di Kabupaten Pasaman. Dilihat Rekapitulasi kehadiran di Puskesmas Kuamang kehadiran pegawai masih rendah ditemukan 80% dari 40 pegawai pernah tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti izin tanpa keterangan, alpa, cuti melewati batas. Kinerja Puskesmas Kuamang dilihat dari laporan tahunan 2015 terlihat rendahnya cakupan Program dilaksanakan seperti: terlihat pada Program KIA cakupan Kunjungan Nifas 78% target 90% ,Asi Eksklusif 66,99% target 100%. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai.

Desain penelitian menggunakan *cross sectional* dilakukan pada bulan Maret-Agustus 2016 di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman. Populasi penelitian seluruh pegawai Puskesmas berjumlah 40 orang, semua populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik *sampel jenuh*. Pengolahan data analisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *Chi-Square*.

Hasil analisis diperoleh adanya hubungan bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja ($p=0,0001$), hubungan interpersonal dengan motivasi kerja ($p=0,011$), kondisi kerja dengan motivasi kerja ($p=0,006$), dan pengawasan dengan motivasi kerja ($p=0,002$).

Dapat disimpulkan, bahwa faktor tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan pengawasan berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Kuamang. Untuk itu diharapkan kepada seluruh pegawai agar dapat menerapkan pola motivasi kerja dengan baik.

Kata Kunci : Tanggung Jawab, Hubungan Interpersonal, Kondisi Kerja, Pengawasan, Motivasi Kerja

FACTORS RELATED TO THE MOTIVATION OF WORKING EMPLOYEES IN KUAMANG PUBLIC HEALTH CENTER DISTRICT OF PANTI SUB PROVINCE OF PASAMAN 2016

Rahmi Kurnia Gustin*, Yuhendri Putra*, Novia Delita**

ABSTRACT

Motivation was condition that can mobilize and influence employees .Kuamang clinic was one of the few health centers in Pasaman. Judging Summary of attendance at health centers is still low employee attendance Kuamang found 80% of 40 employees been absent from work with various reasons such permission without explanation, negligent, leave over the limit. Performance health center Kuamang seen from the annual report 2015, looks low coverage program was implemented as: seen at MCH Program visit Ruling 78% coverage target of 90%, 66.99% Eksklusif Asi target of 100%. This research was conducted in order to determine the factors associated with employee motivation.

Using a cross sectional cross sectional conducted in March-August 2016 Panti subdistrict health center Kuamang Pasaman. Populasi District Health Center study all employees about 40 people, all the population sampled using sampling techniques saturated. Data processing using univariate and bivariate analysis using statistical test *Chi-Square*.

The Results obtained by analysis of their significant relationship between responsibilities with work motivation ($p=0,0001$), interpersonal relationship with work motivation ($p=0,011$), working conditions with work motivation ($p=0,006$), and supervision with work motivation ($p=0,002$).

It can be concluded, that the factor of responsibility, interpersonal relationships, work and supervision korsi associated with motivation Kuamang employee at the health center. For that was expected to all employees in order to apply the pattern of motivation to work well.

Keywords: Responsibility, Interpersonal Relations, Working Conditions, Monitoring, Work Motivation

* Dosen STIKes Prima Nusantara Bukittinggi

** Mahasiswa STIKes Prima Nusantara Bukittinggi

PENDAHULUAN

Menurut *World Health Organisation* (WHO) bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatan dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuh kesejahteraan.¹

Pembangunan kesehatan nasional diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud. Pembangunan kesehatan periode tahun 2015-2019 adalah Program Indonesia Sehat dengan sasaran meningkatkan derajat kesehatan dan status gizi masyarakat melalui upaya kesehatan dan pemberdayaan masyarakat yang didukung dengan perlindungan finansial dan pemerataan pelayanan kesehatan. Program Indonesia Sehat dilaksanakan dengan 3 pilar utama yaitu paradigma sehat, penguatan pelayanan kesehatan dan jaminan kesehatan nasional; 1) pilar paradigma sehat dilakukan dengan strategis mengarusutamakan kesehatan masyarakat; 2) penguatan pelayanan kesehatan dilakukan dengan strategi peningkatan akses pelayanan kesehatan dilakukan dengan strategi peningkatan akses pelayanan kesehatan, optimalisasi sistem rujukan dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan, menggunakan pendekatan *continuum of care* dan intervensi berbasis resiko kesehatan; dan 3) jaminan kesehatan nasional dilakukan dengan strategi perluasan sasaran dan benefit serta kendali mutu dan kendali biaya.²

Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan, perbekalan kesehatan, serta teknologi dan produk teknologi.²

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDM kesehatan) menjadi salah satu sumber daya dibidang kesehatan yang sangat strategis. Ketersediaan SDM kesehatan yang tidak mencukupi, baik jumlah, jenis, dan kualifikasi serta distribusi yang tidak merata, menimbulkan dampak terhadap rendahnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan berkualitas. Pasal 21 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 menyatakan bahwa "Pemerintah mengatur perencanaan pengadaan, pendayagunaan, serta pembinaan dan pengawasan mutu SDM Kesehatan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan."³

Puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan pertama yang bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain dilakukan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas.⁴

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan / pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam

suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai.⁵

Pegawai juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman- pengalaman di tempat kerjanya. Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila para pegawai tidak mau mengendalikan potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar pegawai tetap berkerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.⁵

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, jadi dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi atau dorongan pada setiap pegawai dapat ditimbulkan dari berbagai faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik tergantung darimana suatu kegiatan itu dimulai.⁶

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut teori Herzberg (Siagian, Sondang 2012) yaitu ada dua instrinsik dan ekstrinsik dimana faktor instrinsik sudah ada dalam diri karyawan/ pegawai seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik yaitu berasal dari luar diri karyawan/ pegawai seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, pengawasan, keamanan kerja.⁶

Motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain sebagai berikut: mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan kehadiran kerja pegawai.⁷

Karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah : tidak bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, tidak menepati tanggal waktu tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan, selalu mengeluh tentang hal sepele, saling menyalahkan, dan tidak mematuhi peraturan.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amelia Fitri pada tahun 2014 dengan judul Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam. Hasil

penelitian ini adalah dari analisa univariat diperoleh motivasi kerja pegawai rendah 51,4%. Hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, dilihat dari hasil penelitian didapatkan tanggung jawab pekerjaan dengan motivasi kerja yang rendah 78,9%. Hasil uji statistik diperoleh adanya hubungan bermakna antar tanggung jawab Perkerjaan dengan motivasi kerja pegawai $p=0,001$ dan $OR=16,25$. Rendahnya tanggung jawab terlihat dari banyaknya pegawai yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan seperti berbelanja kepasar pada saat jam kerja. Dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai, dilihat dari hasil penelitian hubungan interpersonal dan motivasi kerja pegawai yang rendah 78,9%. Hasil uji statistik diperoleh hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai $p=0,001$. Rendahnya hubungan sesama pegawai dipengaruhi kurang harmonis, baik di satu ruang maupun beda ruang.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fitria Gamayanti (2013) dalam jurnal Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Hubungan antara Konsi Kerja dengan motivasi kerja, dilihat dari hasil penelitian menunjukkan 92,6 % menyatakan cukup. Hasil uji statistik diperoleh adanya hubungan bermakna antar kondisi kerja dengan motivasi kerja $p=0,001$. Kondisi kerja cukup namun motivasi kerja kurang di pengaruhi oleh salah satunya sarana yang digunakan untuk berkerja masih belum memadai seperti peralatan medis.¹⁰

Survey awal di lakukan ke 3 Puskesmas di Kabupaten Pasaman yaitu Puskesmas Kuamang, Puskesmas Lansat Kadap dan Puskesmas Rao. Dilihat dari rekapitulasi kehadiran di Puskesmas Rao dan Puskesmas Lansat Kadap tingkat motivasi kehadiran pegawai sudah tinggi dikarena tidak ada terlihat pegawai yang datang terlambat, meninggalkan dinas tanpa keterangan. Maka peneliti dapat menetapkan tempat penelitian di Puskesmas Kuamang dilihat dari rekapitulasi kehadiran pegawai masih rendah pada bulan Januari sampai Desember Tahun 2015 didapatkan 80% dari 40 pegawai pernah tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti izin tanpa keterangan, sakit, alpa, cuti tanpa keterangan yang melewati batas ketentuan absen yaitu izin 19 sampai 22 hari dalam satu bulan. Dalam hal disiplin juga masih adanya pegawai yang terlambat datang, dalam satu bulan ada yang 10 kali datang terlambat, cepat pulang dan meninggalkan dinas tanpa keterangan.

Puskesmas Kuamang merupakan salah satu dari beberapa puskesmas yang ada di Kabupaten Pasaman. Sama halnya dengan puskesmas lain, Puskesmas Kuamang juga melaksanakan kegiatan-kegiatan atau program yang dibagi menjadi dua program yaitu program upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan. Jumlah Pegawai di Puskesmas Kuamang sebanyak 40 orang yang terdiri dari Dokter umum 1 orang, Sarjana Kesehatan Masyarakat 1 orang, D4 Kebidanan 2 orang, S1 Keperawatan 1 orang, DIII

Keperawatan 6 orang, D3 Kebidanan 2, DIII Perawat Gigi 1, Analis Kesehatan 1 orang, K3 1 orang, Sopir 1 Orang, Sapam 1 orang dan sukarela 16 Orang.¹¹

Kinerja Puskesmas Kuamang dapat dilihat dari laporan tahunan Puskesmas Kuamang tahun 2015, Terlihat masih rendahnya cakupan program dilaksanakan seperti: terlihat pada Program KIA cakupan Kunjuangan Nifas 78% dari target 90%, Persalinan oleh Nakes 75% dari target 90%, Kunjuangan Neonatus 83% dari target 90%, Asi Eksklusif 66,99% dari target 100%, Kunjungan Antenatal K4 79% dari target 90%. Program Gizi pemberian vitamin A pada ibu nifas 77,50% dari target 90%, N/D 64,89% dari target 80%, Pemberian Tablet Tambahan Darah Fe I 54,07% dari target 97%, Fe III 46,5% dari target 95%, Pemberian Tablet Tambahan Darah Fe pada ibu Nifas 46,5% dari target 90%. Program Kesling cakupan Tempat tempat umum (TTU) yang memenuhi syarat 48% dari target 83%, Tempat Pengelolaan Makanan (TPM) yang memenuhi syarat 61% dari target 74%, Penduduk Memiliki jamban sehat 68% dari target 73%, Rumah Bebas Jentik Aedes 81,7% dari target 100%. Program Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular Cakupan Imunisasi BCG 85,56% dari 95%, Imunisasi Polio1 88,23% dari target 95%.¹¹

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Tanggal 5 April 2016 terhadap 10 orang pegawai di Puskesmas Kuamang 80% Pegawai menyatakan tanggung jawab masih rendah karena datang dan pulang tidak tepat waktu, tidak berada ditempat pada saat jam kerja, bila tidak ada tugas yang diberikan maka mereka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik itu lewat media Elektronik maupun media cetak bahkan masalah-masalah yang terjadi di sekitar tempat tinggal mereka, terlebih lagi bila tidak ada kerja mereka keluar untuk mencari sesuatu yang menjadi kebutuhan mereka. 75% menyatakan kondisi kerja tidak mendukung seperti air di Puskesmas sering mengalami kekeringan, kelengkapan sarana prasana kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai. 60% menyatakan hubungan sesama pegawai kurang baik. 60% menyatakan menyatakan pimpinan kurang tegas dalam memberi peringatan kepada pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Faktor- Faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang.

SUBJEK DAN METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan rancangan penelitian *crosssectional study*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai Agustus 2016. Populasi penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang bekerja di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampel jenuh* yaitu sampel yang diambil adalah seluruh pegawai Puskesmas sebanyak 40 orang. Data dianalisis dengan menggunakan uji *Chi Square*.¹²

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat Tanggung Jawab

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016

Tanggung Jawab	f	%
Rendah	25	62,5
Tinggi	15	37,5
Jumlah	40	100,0

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa lebih dari sebagian responden yaitu 25 responden (62,5%) memiliki tanggung jawab yang rendah di Puskesmas Kuamang.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Ayu (2014) di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam Tahun 2014 hasil univariat informasi bahwa 35 responden ternyata yang memiliki tanggung jawab rendah adalah sebanyak 15(78%).⁹ Hasil penelitian ini konsisten dengan yang dilakukan oleh bustunul (2010) di Rsud Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010 terlihat bahwa responden yang bertanggung jawab tidak baik terhadap pekerjaannya berjumlah 83 orang (75,5%).Sebagian besar perawat yang bertugas di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan mempunyai tanggung jawab yang tidak baik terhadap pekerjaan mereka.¹⁵

Teori yang mendukung penelitian ini dikemukakan oleh teori X dan Y yang menyatakan bahwa umumnya pegawai tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal yang dan selalu menghidari dari tanggung jawab. Menurut Mc. Grego dalam perumusan teori X bahwa pada dasarnya semua orang itu malas, bahwa semua orang harus di awasi dan dimotivasi oleh ketakutan akan hukuman, dan bahwa mereka mencoba sebanyak mungkin mengelak dari tanggung jawab.⁷

Dalam penelitian ini didapatkan 62,5% responden masih memiliki tingkat tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan. Terlihat dari masih banyaknya pegawai yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaannya seperti pergi berbelanja ke pasar pada sat jam kerja, menjemput anak sekolah, sering izin dan lain-lain. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi atau pengawasan dari atasan kepada para pegawainya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, tingkat senioritas antara pegawai seperti juga mempengaruhi tanggung jawab dari para pegawai, mereka yang telah senior agak terlihat lebih malas dibandingkan pegawai yang masih baru serta keseganan dari pimpinan untuk menegur para pegawai senior.

Untuk itu sangat dibutuhkan ketegasan pimpinan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti memberikan pengarahan, penghargaan ataupun hukuman bagi yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Hubungan Interpersonal

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016

Hubungan Interpersonal	f	%
Kurang Baik	20	50
Baik	20	50
Jumlah	40	100,0

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian responden yaitu 20 responden (50%) memiliki hubungan interpersonal yang kurang baik di Puskesmas Kuamang.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Ayu (2014) di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam Tahun 2014 hasil univariat informasi bahwa 35 pegawai ternyata yang memiliki hubungan interpersonal yang rendah adalah sebanyak 19 responden (54,3%).⁹ Hasil penelitian ini konsisten yang dilakukan oleh Nurul (2013) di Puskesmas Banggae Ii Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat hasil univariat Yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja cukup baik yaitu sebanyak 28 orang (87,5%), sedangkan yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 orang(12,5%).¹⁰

Produktivitas karyawan tidak hanya diperoleh cara pekerjaan dirancang, tetapi juga faktor lain yaitu faktor sosial dan psikologis. Hawthorn (1984) menyatakan bahwa perasaan emosi dan para pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja seperti gaya kepemimpinan atasan, perhatian, sikap, dan dukungan manajemen. Dalam hal ini juga dapat dikaitkan dengan saling ketergantungan antara teman sekerja, kerjasama yang harmonis dengan salaing mengeritik dan memberikan pujian serta saling menghargai.⁶

Pada penelitian ini hubungan komunikasi pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti dilihat secara sekilas memang baik, tapi berdasarkan wawancara masih ada beberapa pegawai yang merasa hubungan interpersonal dengan pegawai lain kurang harmonis, baik disatu ruangan maupun beda ruangan, hal ini tentu saja sangat mempengaruhi kenyamanan dalam melaksanakan perjaan karena jika seorang tidak nyaman pada suatu kondisi maka akan timbul rasa malas dalam melakukan pekerjaan dan ini tentu saja sangat berhungan dengan motivasi kerja pegawai tersebut.

Untuk itu diharapkan agar pegawai menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai tidak hanya sebatas di lingkungan kerja atau ketika saling terkat dalam suatu perkerjaan tugas tetapi juga berlanjut dilingkungan kerja sehari-hari. Untuk masing-masing karyawan supaya saling memberi kritikan dan saran untuk dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sekaligus juga dapat menandakan saling pedulinya antara sesama pegawai.

Kondisi Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016

Kondisi Kerja	f	%
Kurang Baik	23	57,5
Baik	17	42,5
Jumlah	40	100,0

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa lebih dari sebagian responden yaitu 23 responden (57,5%) dengan kondisi kerja yang kurang baik di Puskesmas Kuamang.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Adithia (2013) di Puskesmas Labakkang Kabupaten Tahun 2013 hasil univariat informasi bahwa 35 pegawai yang menyatakan memiliki kondisi kerja yang baik 23 responden (65,7%).¹⁴ Hasil penelitian ini konsisten yang dilakukan oleh bustunul (2010) di Rsud Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010, bahwa responden yang menyatakan kondisi lingkungan pekerjaan mereka tidak baik berjumlah 57 responden (51,8%) dan responden yang menyatakan kondisi lingkungan pekerjaan mereka baik berjumlah 53 responden (48,2%). Sebagian besar perawat yang bertugas di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan menyatakan bahwa kondisi lingkungan pekerjaan mereka tidak baik.

Kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai.⁷

Pada penelitian ini terdapat 57% responden menyatakan kondisi kerja Puskesmas seperti peralatan pada bagian pelayanan kesehatan Masih kurang lengkapnya, peralatan kantor seperti jumlah komputer dan air di Puskesmas sering mengalami kekeringan ini bisa menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal.

Pengawasan

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pengawasan Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016

Pengawasan	f	%
Rendah	22	55
Tinggi	18	45
Jumlah	40	100,0

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa lebih dari sebagian responden yaitu 22 responden (55%) dengan pengawasan pegawai yang rendah di Puskesmas Kuamang.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ake.RC (2014) di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr.R.D Kandou Manado Supevisi kepala ruangan menunjukan bahwa 59 orang (65,6%) menilai bahwa Pengawasan baik, sedangkan 31 orang (34,4) menilai pengawasan kepala ruangan kurang baik. Hasil penelitian ini konsisten yang dilakukan oleh bustunul (2010) di

Rsud Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010 bahwa responden yang menyatakan supervisi yang mereka terima selama ini tidak baik berjumlah 87 responden (79,1%). Sebagian besar perawat yang bertugas di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan menyatakan bahwa supervisi yang mereka terima selama ini tidak baik.

Muninjaya (1999) menyatakan bahwa pengawasan adalah salah satu bagian proses atau kegiatan dari fungsi pengawasan dan pengendalian (*controlling*). Swanburg (1990) melihat dimensi pengawasan sebagai suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian suatu tugas ataupun sekumpulan kegiatan pengambilan keputusan yang berkaitan erat dengan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan dan informasi dari kepemimpinan dan pengevaluasian setiap kinerja karyawan. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi adalah kegiatan-kegiatan yang terencana seorang manajer melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari.¹⁵

Dalam penelitian ini 55% responden menyatakan Kurangnya pengawasan di Puskesmas dapat terjadi karena pimpinan tidak tegas sehingga petugas tidak patuh pada pimpinan, Pimpinan belum memberikan perhatian secara penuh dalam menindak lanjuti pegawai yang sering keluar kantor pada jamjam kantor untuk urusan diluar pekerjaan kantor dan Hubungan komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih terlihat kaku.

Motivasi Kerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016

Motivasi Kerja	f	%
Rendah	23	57,5
Tinggi	17	42,5
Jumlah	40	100,0

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa lebih dari sebagian responden yaitu 23 responden (57,5%) dengan motivasi yang rendah di Puskesmas Kuamang.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Ayu (2014) di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam Tahun 2014 hasil univariat informasi bahwa 35 pegawai ternyata yang memiliki motivasi kerjanya rendah adalah sebanyak 18 responden (31,4%).⁹ Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh bustunul (2010) di Rsud Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010, bahwa responden yang mempunyai motivasi kerja rendah berjumlah 57 responden (51,8%) dan responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi berjumlah 53 orang (48,2%). Sebagian besar perawat yang bertugas di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan mempunyai motivasi kerja yang rendah.¹⁶

Menurut Herzberg (1950) motivasi memiliki faktor pendorong seperti pencapaian, pengakuan, perjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan Orang dapat bekerja produktif karena tertarik dan senang dengan

pekerjaan, ia merasa perjaannya memberi makna, kepuasan dan kebahagiaan, tetapi sebaliknya bila perkerja tersebut suatu beban dinggap sebagai suatu paksaan, sesuatu yang harus dilakukan, atau sebagai suatu beban maka seseorang cenderung melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal. Umumnya mereka cenderung hanya melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas.⁷

Menurut Karisman (2013) Rendahnya motivasi kerja disebabkan oleh beberapa hal seperti ; kualitas manajemen yang terlihat terhadap kepuasan masyarakat, struktur organisasi kurang jelas sehingga tugas dan fungsinya kabur, ranjangan pekerjaan kurang baik sehingga dirasa kurang cukup menantang, rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim, kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier, sistem kompensasi yang menjamin ketenangan kerja, serta waktu kurang *fleksible*.

Dalam penelitian ini motivasi kerja pegawai Puskesmas Kuamang melihat pada hasil penelitian 57,5% pegawai memiliki motivasi kerja rendah dikarenakan rendahnya kemampuan kerja pimpinan, yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim dalam berkerja. Motivasi sangat penting, karena jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan tanpa adanya motivasi maka sama halnya seseorang itu berjalan tanpa tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan kerja sehingga seseorang yang memiliki motivasi dapat menyelesaikan perjaannya dengan baik.

Untuk itu diharapkan pada atasan yang berwenang memberikan keputusan dilingkungan Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman dapat memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, mungkin dalam bentuk *reward* atau kesempatan untuk studi banding ke daerah lain dan kesempatan melanjutkan pendidikan.

Analisa Bivariat Hubungan Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 6. Hubungan Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016

Tanggung Jawab	Motivasi Kerja				Jumlah		P Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	f	%	f	%			
Rendah	22	88	3	12,0	25	100	0,0001
Tinggi	1	8,6	14	93,3	15	100	
Jumlah	23	57,5	15	42,5	40	100	

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa dari 25 responden yang memiliki tanggung jawab rendah ada sebanyak 22 (88%) responden dengan motivasi kerja yang rendah, sedangkan dari 15 responden yang memiliki tanggung jawab tinggi ada sebanyak 1 (8,6%) responden dengan motivasi kerja yang rendah. Hasil uji statistik antara hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja di puskesmaskuamang tahun 2016 diperoleh nilai $p=0,0001$ ($p<0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang

bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Ayu (2014) di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam Tahun 2014 hubungan antara tingkat tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai didapatkan hasil uji statistik didapatkan nilai $p= 0,001$.⁹ Hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh bustunul (2010) di Rsud Puri Husada Tembilihan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010 berbeda dari hasil penelitian ini dimana, hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat didapatkan Dari hasil uji statistik didapatkan nilai p value adalah 0,185.¹⁶

Hasil penelitian ini sesuai dengan Herzberg (1960) mengemukakan bahwa salah satu unsur pematimasi dalam berkerja adalah tanggung jawab. Menurut Mc.Clelland dalam meningkatkan motivasi adanya kebutuhan prestasi dimana salah satu cirinya adalah suka mengambil tanggung jawab dalam menyelesaikan persoalan artinya jika seseorang telah merasa bertanggung jawab pada pekerjaan maka hasil dari pekerjaan akan menjadi suatu prestasi sehingga dapat lebih memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berikutnya.¹⁷

Dalam penelitian ditemukan tingat tanggung jawab yang masih rendah dibuktikan dengan data absen, maka banyaknya pegawai yang terlambat datang dan malas melakukan apel pagi, melakukan pekerjaan lain selain melakukan tugasnya seperti menjemput anak sekolah dan lain lain, perkerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu atau diselesaikan ketika akan memberikan laporan tahunan saja. Melihat keadaan tersebut sanagat diperlukan perhatian dan ketegasan dari pimpinan untuk memperkuat tanggung jawab dari pegawainya.

Untuk itu motivasi serta dukungan dari pimpinan akan sangat mempengaruhi besanya tanggung jawab dari pegawai, jika seorang telah bertanggung jawab pada pekerjaan maka secara tidak lansung juga akan membangkitkan motivasi berkerja pegawai dalam berkerja sehingga perkerjaan akan terselesaikan dengan baik dan optimal.

Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 7. Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016

Hubungan Interpersonal	Motivasi Kerja				Jumlah		P Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	16	80	4	20	20	100	0,011
Baik	7	11,5	13	65	20	100	
Jumlah	23	57,5	17	42,5	40	100	

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 20 responden yang hubungan interpersonalnya kurang baik ada sebanyak 16 (80%) responden dengan motivasi kerja yang rendah, sedangkan dari 20 responden yang hubungan interpersonalnya baik ada sebanyak 7 (11,5%) responden dengan motivasi kerja yang rendah. Hasil uji statistik antara hubungan interpersonal dengan motivasi

kerja di puskesmaskuamang tahun 2016 diperoleh nilai $p=0,011$ ($p<0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Ayu (2014) di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam Tahun 2014 hubungan interpersonal dan motivasi kerja pegawai sebanyak 78,9% sedangkan pada hubungan interpersonal pekerjaan yang tinggi dengan tingkat motivasi kerja yang rendah sebanyak 18,8%. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,001$.⁹

Teori motivasi Mc. Cleland yaitu yang berhubungan dengan kebutuhan akan afiliasi dimana disebutkan manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai rasa cinta dan menghindari penolakan oleh kelompoknya.⁷ Menurut Herzberg (1950) hubungan interpersonal dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi faktor intrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri. Menurut Mc. Cleland ada tiga kebutuhan dasar yang dimiliki manusia salah satunya kebutuhan akan afiliasi yaitu manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai rasa cinta dan menghindari penolakan oleh kelompok.⁵

Pada penelitian ini terdapat 16 responden menyatakan hubungan interpersonal kurang dengan motivasi rendah dikarenakan masing-masing individu mempunyai karakter yang berbeda. Sedangkan 7 responden yang menyatakan hubungan interpersonal baik dengan motivasi kerja rendah karena manusia sebagai makhluk sosial menginginkan perlakuan yang wajar, seperti adanya rasa saling menghargai, kerjasama, dan juga menjaga komunikasi yang baik. Sebagian besar responden yang menyatakan bahwa alasan motivasi kerja rendah adalah bukan karena faktor hubungan dengan rekan kerja tetapi karena perbedaan bidang keilmuan dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan sehingga merasa kurang suka dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu hubungan interpersonal yang baik akan sangat mempengaruhi pegawai dalam peningkatan motivasi kerja terutama dilingkungan kerjanya dan begitu juga sebaliknya, jika hubungannya tidak baik dengan atasan maupun sesama pegawai akan timbul ketidakhanya nyaman yang akhirnya akan mempengaruhi motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian ditemukan hubungan interpersonal yang masih kurang baik dikarenakan kesibukan pegawai di masing-masing ruangan dan pekerjaannya, sehingga jarang kesempatan untuk saling berkomunikasi baik secara formal maupun informal.

Untuk itu peran pimpinan sangat penting dalam hal mewujudkan lingkungannya pekerjaan sesama pegawai tidak saja dilingkungan pekerjaan, tapi juga dalam kehidupan sehari-hari serta tidak membedakan antara dengan saling ketergantungan antara teman sekerja. Kerjasama yang harmonis, saling mengritik dan memberikan pujian serta saling menghargai. Untuk masing-masing pegawai juga diperlukan dalam saling memberikan kritikan dan saran untuk dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 8. Hubungan Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016

Kondisi Kerja	Motivasi Kerja				Jumlah		P Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	18	78,3	5	21,7	23	100	0,006
Baik	5	29,4	12	70,6	17	100	
Jumlah	23	57,5	17	42,5	40	100	

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa dari 23 responden yang kondisi kerja kurang baik ada sebanyak 18 (78,3%) responden dengan motivasi kerja yang rendah, sedangkan dari 17 responden yang kondisi kerja baik ada sebanyak 5 (29,5%) responden dengan motivasi kerja yang rendah. Hasil uji statistik antara kondisi kerja dengan motivasi kerja di Puskesmas Kuamang tahun 2016 diperoleh nilai $p=0,006$ ($p<0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Adithia (2013) di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013 menunjukkan bahwa responden yang memiliki kondisi kerja buruk sebanyak 12 responden, Terdapat 4 orang (33,3%) diantaranya ternyata memiliki motivasi kerja baik dan 8 orang (66,7%) memiliki motivasi buruk. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,024$.¹⁴ Hasil penelitian ini sama dengan oleh Nurul (2013) di Puskesmas Banggae Ii Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang (92,6%) menyatakan kondisi kerja cukup dan motivasi kerja yang cukup, sedangkan 2 orang (7,4%). Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan diperoleh nilai $p=0,000$.¹⁰ Hasil penelitian yang dilakukan oleh bustunul (2010) di Rsud Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010 berbeda dari hasil penelitian ini dimana, Dari hasil uji statistik didapatkan nilai p value adalah 0,088, ini berarti bahwa pada alpha 0,05 terlihat tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan pekerjaan dengan motivasi kerja perawat.¹⁵

Menurut Karisman (2013) kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawai, apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukan, dan tidak bising, maka semua orang akan termotivasi untuk berkerja giat. Namun, kondisi kerja yang kacau balau, pengap, gelap dan bising, akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktifitas organisasi serta infisiensi.⁵

Pada penelitian ini 18 orang 78,3% responden menyatakan hubungan antara kondisi kerja motivasi kerja pegawai di karena beberapa hal salah satunya sarana yang digunakan untuk bekerja masih belum memadai seperti peralatan medis, air di puskesmas sering mengalami kekeringan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kondisi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas, kondisi kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai.

Hubungan Pengawasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 9. Hubungan Pengawasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Tahun 2016

Pengawasan	Motivasi Kerja				Jumlah		P Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	f	%	f	%			
Rendah	18	81,8	4	18,2	22	100	0,002
Tinggi	5	27,8	13	72,2	18	100	
Jumlah	23	57,5	17	42,5	40	100	

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang pengawasan kerja rendah ada sebanyak 18 (81,8%) responden dengan motivasi kerja yang rendah, sedangkan dari 18 responden yang pengawasan kerja tinggi ada sebanyak 5 (27,8%) responden dengan motivasi kerja yang rendah. Hasil uji statistik antara pengawasan kerja dengan motivasi kerja di puskesmas kuamang tahun 2016 diperoleh nilai $p=0,002$ ($p<0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang bermakna antara pengawasan kerja dengan motivasi kerja pegawai.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ake.RC (2014) di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr.R.D Kandou Manado Hubungan antar supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat diperoleh nilai $p=0,001$.¹⁸ Hasil penelitian ini juga konsisten yang dilakukan oleh bustunul (2010) di Rsud Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010 terlihat dari hasil uji statistik didapatkan nilai p value adalah 0,021. terlihat ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan motivasi kerja perawat.¹⁶

Menurut Herzberg dalam teori kepuasan dua faktor supervisi termasuk kedalam faktor higiene dan bukan faktor motivasi maknanya faktor ini mencegah ketidakpuasan individu tetapi tidak mampu memotivasi. Pelaksanaan pengawasan pada dasarnya merupakan tanggung jawab manajemen Puskesmas. Keberhasilan pengawasan sangat dipengaruhi oleh supervisi.¹⁶ Menurut Saydam (1996), jika supervisor ini dekat dengan karyawan dan menguasai liku-liku pekerjaan serta penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat dan sebaliknya, apabila supervisor tersebut angkuh, mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Pengawasan tetap dibutuhkan untuk mencegah ketidakpuasan pada kinerja.⁶

Pada penelitian ini 18 (81,8%) responden menyatakan hubungan pengawasan rendah dengan motivasi kerja rendah dikarenakan Pimpinan belum maksimal melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai sehingga pegawai menuunda pekerjaan kualitas pengawasan yang mereka terima selama ini tidak baik, sedangkan yang menyatakan pengawasan tinggi dengan motivasi kerja rendah 5 (27,8%) responden Pimpinan belum memberikan bantuan secara maksimal kepada pegawai untuk memperbaiki kekurangan yang ada terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang bermasalah.

Untuk itu Dalam hal ini peran kepemimpinan sangat diperlukan, dengan selalu menjaga komunikasi

yang baik antara pegawai dengan pimpinan maupun antara sesama pegawai. Selain itu lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik didalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpinnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Lebih dari sebagian responden (62,5%) memiliki tanggung jawab yang rendah.
2. Sebagian dari responden (50%) memiliki hubungan interpersonal yang kurang baik.
3. Lebih dari sebagian responden (57,5%) memiliki kondisi kerja yang kurang baik.
4. Lebih dari sebagian responden (55%) memiliki pengawasan pegawai yang rendah.
5. Lebih dari sebagian responden (57,5%) memiliki motivasi kerja yang rendah.
6. Adanya hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pada pegawai, dimana nilai $p=0,0001$.
7. Adanya hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pada pegawai, dimana nilai $p=0,011$.
8. Adanya hubungan yang bermakna antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pada pegawai, dimana nilai $p=0,006$.
9. Adanya hubungan yang bermakna antara pengawasan dengan motivasi kerja pada pegawai, dimana nilai $p=0,002$.

SARAN

Saran ditujukan kepada seluruh pegawai di Puskesmas Kuamang agar dapat menerapkan pola motivasi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Swarburg RC, 2005. Hubungan Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Dengan Motivasi Kerja, Buku Kedokteran EGC, Jakarta [Online]. dari: Make Money Online : <http://ow.ly/KNICZ> [7 Maret 2016].
2. Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019 [Online]. dari : <http://www.depkes.go.id/resources/download/info-publik/Renstra-2015.pdf> [7 Maret 2016].
3. Rencana Aksi Kegiatan Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan; [Online]. dari : http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/images/files/2015/RAK_Pusrengun_2015-2019.pdf [7 Maret 2016].
4. Pedoman Penilaian kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas [Online]. dari : <http://www.bppsdmk.kemkes.go.id/web/filesa/peraturan/15.pdf> [7 Maret 2016].
5. Kadarisman. *Manajemen pengembangan sumberdaya manusia*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada; 2013

6. Siagian, Sondang. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rinka Cipta ;2012
7. Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Riner Cipta; 2009
8. Triana,P.L. *Hubungan Pemberian reward dan Pelatihan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Kesehatan di Puskesmas Singkarak Kabupaten Solok Tahun 2015* [Skripsi]. Padang: STIKes Alifaf Padang; 2015
9. Ayu,A.F. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam Tahun 2014* [Skripsi]. Bukittinggi: STIKes Fort De Kock Bukittinggi;2014
10. Nurul,F.G.*Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013*; [Online]. dari : <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5526/JURNAL.pdf> [15 Maret 2016].
11. Profil Puskesmas Kuamang; Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Pasaman 2015.
12. Notoatmodjo. *Metodologi penelitian kesehatan*.Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
13. Ferisca,dkk. *Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau* 2012 [Online]. Dari <file:///C:/Users/user/Downloads/3015-5985-1-SM.pdf> [22 Agustus 2016].
14. Adithia,B.*Analisis Fakor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013* ; [Online]. dari : <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/6171/Jurnal.pdf?sequence=1> [22 Agustus 2016].
15. Siswanto, *Pengantar Manajemen*. Bandung: PT Bumi Aksara; 2014
16. Bustanul,A. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rsud Puri Husada Tembilihan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010* [Online]. Dari <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20302568-T%2030560-Faktor-faktor-full%20text.pdf> [22Agustus 2016].
17. Hasibuan, Melayu. *Organisasi dan motivasi*. Bandung: PT Bumi Aksara; 2014
18. Ake,R.C.*Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs. Stella Maris Makassar Tahun 2013* [Online]. dari : <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5921/jrnal.pdf> [22Agustus 2016].