

## FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS KOTA PALU

VEBY ANDRIANI<sup>1</sup> ZULMI RAHMAYANTI<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Kesehatan, Universitas Widya Nusantara  
vebyandriani@uwn.ac.id, zulmi@uwn.ac.id

**Abstract:** *Job satisfaction is an employee's attitude towards work which is related to the work situation. High job satisfaction can increase job satisfaction so that it can achieve organizational goals. Satisfied employees will be more involved with their work. Factors that influence job satisfaction are work motivation, work environment, and imbalance. The aim of this research is to see the influence of work motivation, work environment, and imbalance on job satisfaction among health workers at the Health Center Palu City. This type of research is quantitative with an observational approach carried out in August 2024 at the Health Center Palu City. The population in this study consisted of health workers who worked at the Health Center Palu City, namely 516 respondents. Determination of the sample using multistage random sampling technique, sampling using random sampling. This research method uses the Multiple Linear Regression test. The results of the multiple linear regression statistical test on work motivation on job satisfaction have a significant influence ( $\rho < 0.05 = 0.000$ ). The work environment on job satisfaction has a significant influence ( $\rho < 0.05 = 0.000$ ). An imbalance in job satisfaction has a significant influence ( $\rho < 0.05 = 0.000$ ). The advice that can be given is that the Community Health Center should further increase the motivation given to officers by always paying attention to everything that health officers need in their work.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Motivation, Work Environment, Rewards*

**Abstrak:** Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang puas akan lebih terlibat dengan pekerjaannya. faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan imbalan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan imbalan terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *observasional* yang dilakukan pada bulan Agustus 2024 di Puskesmas Kota Palu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang bekerja di Puskesmas Kota palu yaitu sebanyak 516 responden. Penentuan sampel menggunakan Teknik *multistage random sampling* dengan, pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Metode penelitian ini menggunakan uji *Regresi Linier Ganda*. Hasil uji statistik regresi linier ganda pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan ( $\rho < 0,05 = 0,000$ ). Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan ( $\rho < 0,05 = 0,000$ ). Dan imbalan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan ( $\rho < 0,05 = 0,000$ ). Saran yang dapat diberikan adalah Puskesmas sebaiknya lebih meningkatkan motivasi yang diberikan kepada petugas dengan selalu memperhatikan segala sesuatu yang diperlukan petugas kesehatan dalam bekerja.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Imbalan.

### A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam organisasi, karena segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun dalam organisasi.

Organisasi atau instansi akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Aziz (2016) keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang puas akan lebih terlibat dengan pekerjaannya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Aziz, 2016).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Kepuasan kerja dapat memberikan hal-hal yang positif akibat penghargaan yang diberikan kepada seseorang akibat dari hasil pekerjaannya (Kurniasari & Ikhsan, 2019). Menurut Zulher (2020) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri yang sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya sehingga mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang dihadapinya dengan maksimal. Sebaliknya jika pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan merasa jenuh dengan tuntutan yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan pun akan terhambat dan cara penyelesaiannya tidak akan maksimal.

Menurut Nuraini (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal jika dalam lingkungan kerjanya terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan serta memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman. Hamdiah (2021) juga berpendapat bahwa adanya penemuan kebutuhan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, sistem penghargaan dan hubungan dengan manajemen dan rekan kerja yang positif dapat menimbulkan atau menumbuhkan prestasi kerja. Disamping lingkungan kerja, motivasi dan imbalan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Ferawaty *et.al* (2016) pemberian imbalan dan motivasi atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan merupakan hal yang penting, agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan atau organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. Suatu imbalan yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab (Ferawaty *et.al.*, 2016).

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Kota Palu, masih terdapat beberapa petugas di puskesmas mengatakan bahwa suasana lingkungan kerja masih kurang nyaman, fasilitas kerja yang belum memadai, serta sarana dan prasarana yang masih kurang untuk memberikan layanan kepada pasien seperti kursi di ruang tunggu masih kurang sehingga menyebabkan antrian pasien tidak nyaman dan juga membuat petugas kebingungan untuk menanganani pasien yang tidak mendapatkan kursi di ruang tunggu. Kemudian masih terdapat beberapa petugas yang merasa beban kerjanya tidak sesuai dengan imbalan yang mereka dapatkan. Berdasarkan hal tersebut, pencapaian kerja petugas kesehatan di Puskesmas belum maksimal sehingga membuat ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003) 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.

Berdasarkan hasil survei tersebut dan mengingat kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas masih belum maksimal, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu”. Adapun tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan imbalan terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu.

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *observasional*, yaitu pengumpulan data dan analisis data informasi tanpa ada intervensi kepada responden. Penelitian ini juga menggunakan rancang bangun *cross sectional*, dimana penelitian dilakukan hanya sekali dalam satu waktu. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Kota Palu, pada bulan Agustus 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu sebanyak 516 petugas kesehatan dari 14 Puskesmas yang ada di Kota Palu. Pemilihan Puskesmas menggunakan teknik *multistage random sampling*, sehingga didapatkan 8 Puskesmas, kemudian pemilihan sampel menggunakan *random sampling* sehingga jumlah sampel sebanyak 220 petugas kesehatan dari 8 Puskesmas yang dipilih. Variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, dan imbalan, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan bentuk pernyataan skala likert. Analisis data dilakukan setelah data terkumpul menggunakan univariat untuk melihat distribusi masing-masing variabel yang diteliti dan bivariat untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan aplikasi statistika. Metode yang dilakukan adalah menganalisis dengan menggunakan uji *Regresi Linier ganda* untuk melihat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan imbalan terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik petugas kesehatan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, jenis tenaga kesehatan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Distribusi frekuensi karakteristik petugas kesehatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Distribusi frekuensi Petugas kesehatan menurut jenis kelamin, jenis tenaga kesehatan, Pendidikan terakhir dan lama bekerja di Puskesmas Kota Palu Tahun 2024

Variabel	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	85	38,6
Perempuan	135	61,4
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
<b>Jenis Tenaga Kesehatan</b>		
Dokter	10	4,5
Tenaga Medis	139	63,2
Tenaga Non Medis	71	32,3
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D3	73	33,2
D4	8	3,6
S1	134	60,9
S2	5	2,3
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
>5 Tahun	150	68,2

<5 Tahun	70	31,8
<b>T.otal</b>	<b>220</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 didapatkan informasi bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 135 responden (61,4%), kemudian jenis tenaga kesehatan terbanyak adalah tenaga medis yaitu sebanyak 139 responden (63,2%), pendidikan terakhir responden terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 134 responden (60,9%), dan lama bekerja responden yang paling banyak adalah diatas 5 tahun yaitu sebanyak 150 responden (68,2%).

## 2. Hasil Penelitian

Hasil penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan imbalan dengan jumlah responden sebanyak 220 petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu yang menjadi sampel, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi frekuensi petugas kesehatan menurut kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, imbalan pada petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu Tahun 2024.

Variabel	n	%
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Puas	132	60
Tidak Puas	88	40
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
<b>Motivasi</b>		
Baik	130	59,1
Tidak Baik	90	40,9
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>		
Baik	150	68,2
Kurang Baik	70	31,8
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100</b>
<b>Imbalan</b>		
Sesuai	135	61,4
Tidak Sesuai	85	38,6
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan hasil analisis univariat yaitu distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu yaitu dari 220 responden yang menjadi sampel penelitian terdapat 132 responden dengan persentase 60% memberikan jawaban puas terhadap pekerjaan mereka, sedangkan responden yang memberikan jawaban yang tidak puas terhadap pekerjaan mereka sebanyak 88 responden dengan persentase 40%. Kemudian hasil distribusi frekuensi pada variabel motivasi terdapat 130 responden dengan persentase 59,1% yang memberikan jawaban baik pada motivasi yang diberikan, sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak baik pada motivasi yang diberikan sebanyak 90 responden dengan persentase 40,9%.

Hasil distribusi frekuensi pada variabel lingkungan kerja terdapat 150 responden dengan persentase 68,2% yang merasa bahwa lingkungan kerja di Puskesmas sudah baik dan terdapat 70 responden dengan persentase 31,8% yang merasa bahwa lingkungan kerja di Puskesmas masih kurang baik. Kemudian hasil distribusi frekuensi pada variabel imbalan terdapat 135 responden dengan persentase 61,4% yang merasa bahwa imbalan yang diberikan oleh pihak puskesmas atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh petugas kesehatan sudah sesuai, sedangkan responden yang merasa bahwa imbalan yang diberikan tidak sesuai oleh pihak Puskesmas atas pekerjaan yang mereka lakukan terdapat 85 responden dengan persentase 38,6%.

Berikut hasil analisis bivariat untuk melihat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan imbalan terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu. Apabila hasil uji statistik menunjukkan nilai  $p < 0,05$ , artinya variabel *independent* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Tabel 3. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, imbalan terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu Tahun 2024

No.	Variabel		Uji Regresi Linier Ganda		Keterangan
	Independen	Dependen	$\beta$ (Beta)	Sig. (p Value)	
1.	Motivasi	Kepuasan Kerja	0,000	0,000	Signifikan
2.	Lingkungan Kerja		0,000	0,000	Signifikan
3.	Imbalan		0,000	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil uji statistik regresi linier ganda pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas dengan nilai  $p < 0,05 = 0,000$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas. Hasil statistik pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan memperoleh hasil dengan nilai  $p < 0,05 = 0,000$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas. Kemudian hasil uji statistik pada variabel imbalan terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan memperoleh hasil dengan nilai  $p < 0,05 = 0,000$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel imbalan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Kota Palu.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut teori Herzberg (2013) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Dari hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik regresi linier ganda bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas dengan hasil persentase sebesar 59,1%, yang menyatakan bahwa motivasi kerja di Puskesmas sudah baik dimana beberapa petugas kesehatan merasa terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan karena mendapatkan dorongan atau motivasi dari rekan kerja dan juga merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga membuat petugas kesehatan merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat 40,9% yang merasa motivasi yang diberikan masih kurang, mereka merasa tidak nyaman dan tidak senang dalam melakukan pekerjaan karena beban kerja yang berlebihan. Penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi petugas kesehatan dalam bekerja maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat, sebaliknya apabila motivasi yang diberikan masih kurang maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan menurun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferawaty *et.al* (2016) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Herzberg yang mengatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, dimana besarnya tanggung jawab yang dihayati pada pekerjaan dapat menimbulkan motivasi yang tinggi yang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula (Ferawaty *et.al.*, 2016).

Menurut Ardianti *et al* (2018) bahwa motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Pernyataan tersebut menunjukkan

motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Jika motivasi kerja seorang karyawan tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Ardianti, *et al.*, 2018).

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik regresi linier ganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh petugas kesehatan maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja mereka tidak baik dan membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja dapat menimbulkan ketidakpuasan. Hasil persentase sebesar 68,2% petugas kesehatan yang menyatakan kondisi lingkungan kerja baik. Hal ini membuktikan bahwa petugas kesehatan merasa puas terhadap lingkungan kerja di Puskesmas karena mereka merasa bahwa keadaan lingkungan tempat bekerja terasa nyaman dan aman. Petugas kesehatan yang merasa nyaman dalam bekerja dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Namun, masih terdapat petugas yang merasa belum puas dalam bekerja dengan hasil persentase sebesar 31,8% dimana mereka menyatakan bahwa fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh Puskesmas belum memadai sehingga mereka belum bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan petugas kesehatan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Wuwungan *et al* (2017) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin memadai dan kondusif lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Hamdiah (2021) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, hal tersebut karena tenaga kesehatan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dan harapan-harapannya terpenuhi sehingga membuat tenaga kesehatan merasa puas terhadap pekerjaan. Manajemen dan pimpinan Puskesmas mampu memberikan suasana kerja yang kondusif dengan mempertahankan hal yang sudah berjalan dengan baik dan juga dapat dengan memberikan fasilitas yang mendukung pekerjaan, ruang kerja yang nyaman, dan menciptakan hubungan yang komunikatif baik antara pimpinan/manajemen dengan tenaga kesehatan dan menjadi bagian hubungan antar tenaga kesehatan agar tidak terjadi *miscommunication* (Hamdiah, 2021).

#### **5. Pengaruh Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian masih terdapat petugas kesehatan yang merasa bahwa imbalan yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja mereka, hal ini dapat dilihat jumlah persentase petugas kesehatan yang mengatakan bahwa imbalan yang mereka dapatkan tidak sesuai sebesar 38,6%, sehingga petugas kesehatan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Sedangkan petugas kesehatan yang merasa imbalan yang didapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan dan harapannya sebesar 61,4%, sehingga petugas kesehatan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik regresi linier ganda menunjukkan bahwa imbalan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Artinya jika imbalan yang diberikan petugas kesehatan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka petugas kesehatan akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Lawler dan Porter (1968) kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja. Prestasi kerja menghasilkan imbalan

(dinilai adil atau tidak) yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan hasil dari perbedaan antara imbalan yang dianggap pantas (yang diharapkan) dengan imbalan yang diperoleh (Ferawaty *et.al.*, 2016). Menurut Ferawaty *et.al* (2016) bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dimungkinkan karena adanya harapan untuk mendapatkan reward. Reward tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga reward yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya.

#### D. Penutup

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier ganda pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan memiliki pengaruh yang signifikan ( $p < 0,05 = 0,000$ ), artinya pemberian motivasi yang baik kepada petugas kesehatan akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik juga. Kemudian Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan memiliki pengaruh yang signifikan ( $p < 0,05 = 0,000$ ), artinya kondisi lingkungan kerja baik akan membuat petugas kesehatan merasa nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Dan imbalan terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan memiliki pengaruh yang signifikan ( $p < 0,05 = 0,000$ ), artinya jika imbalan yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kerja yang baik dan kepuasan kerja. Adapun saran yang dapat diberikan adalah Puskesmas sebaiknya lebih meningkatkan motivasi yang diberikan kepada petugas dengan selalu memperhatikan segala sesuatu yang diperlukan petugas kesehatan dalam bekerja agar mereka juga dapat merasakan kenyamanan dan semangat saat bekerja, memberikan fasilitas yang memadai dan memberikan imbalan yang sesuai khususnya pada saat melakukan pekerjaan diluar jam kerja (lembur).

#### Daftar Pustaka

- Aziz, M. A. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *MULTIPLIER*, 1(1), pp. 99-108.
- Ardianti, F. E., Nurul Q., Yohanes G.W. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), pp. 13-31.
- Ferawaty, R., Hasmin T., & Ikhsan K. (2016) Pengaruh Imbalan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Badan Layanan Umum (Blu) Pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), pp. 14-23.
- Herzberg, Frederick. (2013) Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Hamdiah, D. (2021) Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kasemen Dan Kilasah Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(3), pp. 8-13.
- Kurniasari R. & Ikhsan M. (2019) Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2), pp. 249-254.
- Nuraini, T. (2013) Sumber Daya Manusia. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Robbins, S. P. (2003) Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Wuwungan, R. Y., Rita N. T., & Yantje U. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*. 5(2), pp. 298-307.
- Zulher (2020) Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Menara Ekonomi*, 6(1), pp. 99-105.