

## Factors Related to Work Motivation of Volunteers at The Oepoi and Bakunase Public Health Center in Kupang City

Bertila Silvia Lidi<sup>1)</sup> Yoseph Kenjam<sup>2)</sup>, Helga J.N. Ndun<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Public Health Science Program, Public Health Faculty, Nusa Cendana University;  
[bertilasilvialidi@gmail.com](mailto:bertilasilvialidi@gmail.com), [kenjamyoseph@gmail.com](mailto:kenjamyoseph@gmail.com), [helga.ndun@staf.undana.ac.id](mailto:helga.ndun@staf.undana.ac.id)

### ABSTRACT

*Motivation is driving force to encourage individuals, including Voluntary Health Workers (VHWs), to work together, work effectively and be integrated with all the power and efforts to achieve satisfaction. Motivation is influenced by the provision of incentives, social interaction at work, working environment conditions and rewards. The purpose of the study was to determine the level of work motivation, the relationship between the provision of incentives, social interaction at work, working environment conditions and rewards with the work motivation of VHWs at the Oepoi and Bakunase health centers. The type of research used is an analytic study using a cross-sectional study design. The sample used in this study were 41 people. This sampling was seen from the highest number of volunteers at the Kupang City Health Center. The dependent variable in this study is work motivation and the independent variables are the provision of incentives, social interaction at work, working environment conditions, and rewards. The data obtained were analyzed descriptively and bivariately using the chi-square statistical test with a significance level of  $\alpha = 0.05$ . The conclusion of this research are all variables had a significant (significant) relationship with volunteer work motivation, namely the provision of incentives ( $p = 0.000$ ), working environment conditions ( $p = 0.000$ ), social interaction at work ( $p = 0.001$ ), rewards ( $p = 0.021$ ) and a higher level of work motivation at Oepoi health center. Public health center needs to pay attention to the providing incentives so that they can meet the basic needs, pay attention to safety, and comfort for voluntary in working so that voluntary can work optimally.*

**Keywords:** work motivation; voluntary health workers; public health center.

### ABSTRAK

Motivasi adalah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dipengaruhi oleh pemberian insentif, interaksi sosial di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja dan penghargaan. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga sukarela di Puskesmas Oepoi dan Bakunase Kota Kupang. Tujuan khususnya adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, hubungan antara pemberian insentif, interaksi sosial di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja dan penghargaan dengan motivasi kerja tenaga sukarela di Puskesmas Oepoi dan Bakunase Kota Kupang. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian analitik dengan menggunakan rancang bangun cross-sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga sukarela di Puskesmas Oepoi dan Bakunase yang berjumlah 41 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 41 orang tenaga sukarela yaitu 21 orang dari Puskesmas Oepoi dan 20 orang dari Puskesmas Bakunase. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan bivariat dengan menggunakan uji statistik chi-square dengan tingkat kemaknaan  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah semua variabel memiliki hubungan yang bermakna (signifikan) dengan motivasi kerja tenaga sukarela yaitu pemberian insentif ( $p=0,000$ ), kondisi lingkungan kerja ( $p=0,000$ ), interaksi sosial di tempat kerja ( $p=0,001$ ), pemberian penghargaan ( $p=0,021$ ) dan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi yaitu Puskesmas Oepoi sebesar 52,4%. Pihak Puskesmas perlu memperhatikan pemberian insentif agar dapat memenuhi kebutuhan pokok, memperhatikan keamanan, serta kenyamanan tenaga sukarela dalam bekerja, agar tenaga sukarela dapat bekerja secara optimal.

**Kata Kunci:** motivasi kerja; tenaga sukarela; puskesmas.

### PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan sukarela merupakan tenaga kesehatan yang meluangkan waktunya secara sukarela dalam melakukan kegiatan yang dapat bermanfaat bagi orang banyak.<sup>(1)</sup> Tenaga sukarela memiliki peranan penting dalam pengembangan pelayanan kesehatan di wilayah kerja suatu puskesmas.

Beberapa peranan tenaga sukarela yaitu membantu pemeriksaan pasien, membantu bidan/dokter dalam proses persalinan maupun perawatan pasien, membantu memberikan penyuluhan/promosi kesehatan kepada masyarakat serta membantu menganalisis situasi dan kondisi kesehatan masyarakat di lapangan. Tenaga sukarela juga berperan untuk meringankan beban kerja pegawai negeri sipil, dan melakukan pekerjaan di luar kompetensi, misalnya perawat sukarela menjadi petugas kefarmasian, petugas laboratorium, petugas loket pendaftaran, petugas rekam medik, bahkan ada yang menjadi kasir dan petugas kebersihan.<sup>(2)</sup>

Tenaga sukarela di Kota Kupang berjumlah 130 orang yang tersebar di sebelas puskesmas. Puskesmas dengan tenaga sukarela terbanyak adalah puskesmas Oepoi (21 orang) dan puskesmas Bakunase (20 orang). Hasil wawancara terdahulu, pihak puskesmas menyatakan bahwa adanya ketidakstabilan tenaga sukarela dalam melaksanakan tugasnya seperti terlambat saat datang ke kantor bahkan terkadang tidak masuk kerja, hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya perhatian dan motivasi terhadap mereka.

Tenaga sukarela harus menandatangani terlebih dahulu surat pernyataan yang menyatakan tidak akan meminta gaji dari jasa pelayanan, sehingga puskesmas tidak mempunyai kewajiban untuk membayar. Dengan demikian tenaga sukarela tahu bahwa mereka bekerja secara gratis. Jika relawan diberi kompensasi, biasanya jumlah besaran sekitar Rp. 100.000–Rp. 500.000 setiap bulan. Status hukum tenaga kesehatan sukarela belum diakui, tetapi tenaga sukarela masih direkrut oleh pihak puskesmas meskipun hanya diberi insentif. Hal ini juga terjadi di Puskesmas Kota Kupang. Hasil wawancara dengan pengelola program di Puskesmas Oepoi, tenaga kesehatan memilih menjadi tenaga sukarela karena tidak ingin menjadi pengangguran.

Jumlah tenaga sukarela terbanyak di Kota Kupang adalah Puskesmas Oepoi (21 orang) dan Puskesmas Bakunase (20 orang) sedangkan jumlah tenaga sukarela yang paling sedikit adalah Puskesmas Oebobo dan Puskesmas Naioni (5 orang). Hasil wawancara dengan petugas Puskesmas Oepoi dan Bakunase menemukan bahwa tenaga sukarela sering lalai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari waktu kedatangan yang terlambat dan alpa bekerja. Salah satu yang menyebabkan kelalaian itu terjadi karena kurangnya motivasi. Hal ini menyebabkan kurang optimalnya pelayanan kesehatan di puskesmas.

Kinerja tinggi akan dicapai jika karyawan mau meningkatkan motivasi kerjanya. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja yang dicapai juga tinggi.<sup>(3)</sup> Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang agar dapat bekerja secara efektif, bekerja sama, terintegrasi dalam memperoleh kinerja kerja yang baik.<sup>(4)</sup> Kurangnya motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kurangnya pemberian insentif, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, interaksi sosial yang kurang efektif serta tidak adanya penghargaan yang diterima oleh karyawan atas apa yang sudah dikerjakannya. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga tinggi.<sup>(5)</sup> Tujuan umum dari penelitian ini adalah

untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga sukarela di Puskesmas Oepoi dan Bakunase Kota Kupang. Tujuan khususnya yaitu untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, mengetahui hubungan antara pemberian insentif, lingkungan kerja, interaksi sosial, pemberian penghargaan dengan motivasi kerja tenaga sukarela.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancang bangun *cross-sectional study* yang dilaksanakan di Puskesmas Oepoi dan Bakunase. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Agustus–September 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga sukarela di Puskesmas Oepoi dan Bakunase yang berjumlah 41 orang. Sampel dalam penelitian adalah *total sampling* yakni semua populasi yang ada yakni 41 orang. Metode pengambilan data menggunakan wawancara dengan panduan kuesioner terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga sukarela yang meliputi pemberian insentif, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial di tempat kerja dan penghargaan. Data diolah dengan menggunakan computer. Data dianalisis secara deskriptif dan bivariat yang menggunakan uji statistik *chi-square* dengan tingkat kemaknaannya sebesar 5%. Penelitian ini juga telah memiliki kelayakan etik (*ethical approval*) dari Komite Etik Penelitian Kesehatan, FKM Undana dengan nomor: 2021014-KEPK

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden disajikan dalam tabel distribusi sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja di Puskesmas Oepoi dan Bakunase Tahun 2021

Karakteristik	n	%
Usia		
< 20 tahun	19	46,3
20- 35 tahun	15	36,6
> 35 tahun	7	17,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	46,3
Perempuan	22	53,7
Tingkat Pendidikan		
D3	17	41,5
Sarjana	16	39,0
SMA	8	19,5
Masa Kerja		
1-5 tahun	21	51,2
> 5 tahun	20	48,8

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga sukarela berumur < 20 tahun (46,3%), dan berjenis kelamin perempuan (53,7%). Pendidikan terakhir tenaga sukarela umumnya adalah D3 (41,5%) dan masa kerja tenaga sukarela didominasi oleh 1- 5 tahun (51,2%).

## 2. Karakteristik responden berdasarkan variabel motivasi kerja, insentif, kondisi lingkungan, interaksi sosial, penghargaan.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan variabel motivasi kerja, insentif, kondisi lingkungan, interaksi sosial, dan penghargaan. Berikut disajikan tabelnya:

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja, Insentif, Kondisi Lingkungan, Interaksi Sosial, dan Penghargaan di Puskesmas Oepoi dan Bakunase Tahun 2021

Variabel yang diteliti	n	%
Motivasi		
Kurang	22	53,7
Cukup	19	46,3
Insentif		
Kurang	22	53,7
Cukup	19	46,3
Kondisi Lingkungan		
Kurang baik	21	51,2
Baik	20	48,8
Interaksi Sosial		
Kurang Baik	24	58,5
Baik	17	41,5
Penghargaan		
Rendah	25	61,0
Tinggi	16	39,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa lebih dari separuh tenaga sukarela memiliki motivasi kerja rendah (53,7%). Sebagian besar tenaga sukarela memiliki insentif kurang (53,7%), kondisi lingkungan kerja yang kurang baik (51,2%), interaksi sosial di tempat kerja yang kurang baik (58,5%), dan penghargaan yang rendah (61,0%).

## 3. Analisis hubungan antara insentif, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial, penghargaan dengan motivasi kerja tenaga sukarela di Puskesmas Oepoi dan Bakunase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif ( $\rho=0,000$ ), kondisi lingkungan kerja ( $\rho = 0,000$ ), interaksi sosial ( $\rho = 0,001$ ) dan penghargaan ( $\rho = 0,021$ ) berhubungan dengan motivasi kerja. Secara lengkap hubungan antar variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Analisis Hubungan Antara Insentif, Kondisi Lingkungan Kerja, Interaksi Sosial, Penghargaan dengan Motivasi Kerja Tenaga Sukarela di Puskesmas Oepoi dan Bakunase Tahun 2021

Variabel Motivasi	Motivasi Kerja				Total		$\rho$ -value
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
<b>Insentif</b>							
Kurang	19	86,4	3	13,6	22	100	0,000
Cukup	3	15,8	16	84,2	19	100	
<b>Kondisi Lingkungan</b>							
Kurang Baik	17	81,0	4	19,0	21	100	0,000
Baik	5	25,0	15	75,0	20	100	
<b>Interaksi Sosial</b>							
Kurang Baik	18	75,0	6	25,0	24	100	0,001
Baik	4	2,5	13	76,5	17	100	
<b>Penghargaan</b>							
Rendah	17	68,0	8	32,0	25	100	0,021
Tinggi	5	31,2	11	68,8	16	100	

#### 4. Analisis Perbandingan

Hasil penelitian menunjukkan analisis perbandingan insentif, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial, penghargaan antara tenaga sukarela di Puskesmas Oepoi dan Bakunase yang secara lengkap pada tabel berikut:

Tabel 4. Analisis Perbandingan Insentif, Kondisi Lingkungan Kerja, Interaksi Sosial, Penghargaan antara Tenaga Sukarela di Puskesmas Oepoi dan Bakunase Tahun 2021

Variabel	Puskesmas			
	Oepoi		Bakunase	
	n	%	n	%
<b>Insentif</b>				
Kurang	9	42,9	13	65,0
Cukup	12	57,1	7	35,0
Total	21	100	20	100
<b>Lingkungan Kerja</b>				
Kurang Baik	10	47,6	11	55,0
Baik	11	52,4	9	45,0
Total	21	100	20	100
<b>Interaksi Sosial</b>				
Kurang Baik	11	52,4	13	65,0
Baik	10	47,6	7	35,0
Total	21	100	20	100
<b>Penghargaan</b>				
Rendah	14	66,7	11	55,0
Tinggi	7	33,3	9	45,0
Total	21	100	20	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi, insentif cukup, kondisi lingkungan kerja yang baik, interaksi sosial yang baik di dominasi oleh Puskesmas Oepoi dan pemberian penghargaan yang lebih tinggi yaitu dari Puskemas Bakunase.

## 5. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memperoleh insentif kurang lebih banyak memiliki motivasi kerja rendah, sedangkan responden yang memperoleh insentif cukup lebih banyak memiliki motivasi kerja tinggi yaitu. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat hubungan antara insentif dengan motivasi kerja tenaga sukarela. Hasil penelitian, insentif yang didapatkan tidak mendukung tenaga sukarela dalam melakukan pelayanan sehingga motivasi kerja rendah. Hal ini karena insentif yang diterima tidak selalu tepat waktu dan pemberian insentif belum memenuhi seluruh kebutuhan pokok tenaga sukarela dibandingkan dengan beban kerja yang diberikan.

Insentif ialah motivasi yang diberikan oleh instansi berupa uang yang diberikan instansi tersebut terhadap kinerja karyawan.<sup>(6)</sup> Insentif yang diberikan secara tepat bisa memicu motivasi kerja karyawan karena karyawan merasa dihargai dan diakui oleh atasan. Insentif diketahui dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dan dapat membangun motivasi kerja sehingga kinerja yang dihasilkan dapat dicapai secara maksimal.<sup>(7)</sup>

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan motivasi kerja.<sup>(4)</sup> Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara insentif material dan insentif non material terhadap motivasi kerja karyawan.<sup>(8)</sup> Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai.<sup>(9)</sup>

Penelitian ini juga bertolak belakang dengan peneliti terdahulu yang mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan pemberian hadiah.<sup>(10)</sup> Hal ini terjadi karena perawat yang bekerja masih sangat muda dan semangat kerjanya sangat tinggi sehingga diberikan hadiah maupun tidak diberikan tidak membuat semangat mereka berkurang.

## 6. Hubungan Kondisi Lingkungan dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang kondisi lingkungannya kurang baik lebih banyak memiliki motivasi kerja rendah, sedangkan responden dengan kondisi lingkungan baik lebih banyak memiliki motivasi kerja tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja tenaga sukarela. Berdasarkan penelitian di lapangan, kondisi lingkungan yang didapatkan belum mendukung tenaga sukarela dalam melakukan pelayanan sehingga motivasi kerja tenaga sukarela rendah. Hal ini terjadi karena sarana prasarana yang belum lengkap, kondisi penataan ruangan kerja yang kurang mendukung, serta ketenangan dan kenyamanan saat bekerja kurang memadai.

Lingkungan pekerjaan ialah seluruh sarana dan prasarana kerja yang terletak disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi terlaksananya sebuah pekerjaan. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, sarana dan prasarana, kebersihan, pencahayaan, ketenangan serta kenyamanan. Kondisi lingkungan yang ada di Puskesmas Oepoi dan Bakunase belum mendukung tenaga sukarela dalam melakukan pelayanan sehingga motivasi kerja tenaga sukarela rendah. Hal ini dapat diketahui dimana sarana prasarana yang kurang lengkap, kondisi penataan ruangan kerja yang kurang mendukung, serta ketenangan dan kenyamanan saat bekerja kurang memadai.

Hasil penelitian diperkuat oleh penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan yang menemukan adanya hubungan.<sup>(11)</sup> Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.<sup>(12)</sup> Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang menemukan bahwa adanya hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai.<sup>(13)</sup> Penelitian terdahulu juga bertolak belakang, yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>(14)</sup> Hal ini terjadi karena pegawai merasa cukup dengan pencapaian kinerja meskipun kondisi lingkungan kerja kurang optimal. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik membuat karyawan mau bekerja dengan motivasi yang tinggi. Pekerja akan bekerja lebih giat, semangat, penuh tanggung jawab serta tingginya kedisiplinan kerja, sehingga dapat memperoleh kinerja yang optimal, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat pekerja merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan.

## **7. Hubungan Interaksi Sosial dengan Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menemukan bahwa responden yang lebih banyak berinteraksi sosial kurang baik memiliki motivasi kerja rendah, sedangkan responden dengan interaksi sosial baik lebih banyak memiliki motivasi kerja tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa ada hubungan antara interaksi sosial dengan motivasi kerja tenaga sukarela. Berdasarkan hasil penelitian interaksi sosial di tempat kerja kurang mendukung tenaga sukarela dalam melakukan pelayanan sehingga motivasi kerja tenaga sukarela rendah. Hal ini dapat diketahui dimana tenaga sukarela jarang membantu satu sama lain, tidak saling memberi dukungan saat bekerja, serta kurangnya perhatian dari atasan.

Interaksi sosial ialah hubungan yang timbal balik dan saling mempengaruhi dalam masyarakat. Interaksi sosial dinyatakan berlangsung apabila memenuhi syarat yaitu syarat komunikasi dan kontak sosial. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara interaksi sosial dan motivasi kerja karyawan PT perkebunan.<sup>(15)</sup> Penelitian ini juga dibuktikan oleh penelitian yang mengemukakan bahwa ada pengaruh antara interaksi sosial dengan

motivasi kerja.<sup>(16)</sup> Hal ini karena pegawai telah menyadari bahwa untuk mencapai kinerja dengan baik tidak memerlukan dukungan dari motivasi.

## **8. Hubungan Penghargaan dengan Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menemukan bahwa responden dengan penghargaannya rendah lebih banyak memiliki motivasi kerja rendah, sedangkan responden dengan penghargaan tinggi lebih banyak memiliki motivasi kerja tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara penghargaan dengan motivasi kerja tenaga sukarela. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, penghargaan belum mendukung tenaga sukarela dalam melakukan pelayanan sehingga motivasi kerja tenaga sukarela rendah. Hal ini dikarenakan saat tenaga sukarela melakukan pekerjaan dengan baik tetapi atasan tidak memberi pujian, memberikan pelatihan dalam mengembangkan diri, serta penghargaan yang diberikan belum membuat tenaga sukarela termotivasi untuk semakin giat bekerja.

Penghargaan ialah imbalan yang diperoleh karyawan dari perusahaan karena telah melakukan pekerjaan dengan maksimal, baik penghargaan yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika penghargaan yang diperoleh karyawan tinggi maka motivasi kerjanya juga tinggi.

Penelitian ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa penghargaan yang diterima sangat berpengaruh terhadap motivasi tenaga kesehatan dalam mengembangkan dan memajukan wawasannya.<sup>(17)</sup> Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang mengatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>(18)</sup> Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh antara penghargaan intrinsik dan pelatihan karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini terjadi karena karyawan hanya ingin memiliki pengalaman kerja agar bisa meningkatkan kinerja.<sup>(19)</sup> Dari literatur di atas dapat diketahui bahwa jika penghargaan yang diberikan tinggi, maka kinerja pekerja juga semakin meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan bahasan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga sukarela antar puskesmas berbeda. Puskesmas Oepoi memiliki tingkat motivasi kerja lebih tinggi dari Puskesmas Bakunase. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pemberian insentif, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial, pemberian penghargaan dengan motivasi kerja tenaga sukarela. Pihak puskesmas perlu memperhatikan pemberian insentif agar dapat memenuhi kebutuhan pokok, memperhatikan keamanan, serta kenyamanan tenaga sukarela dalam bekerja agar tenaga sukarela dapat bekerja secara optimal.



## REFERENSI

1. Siregar HR, Nurmaini, Darti NA. Pengalaman Perawatan Tenaga Kerja Sukarela dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan. *J Kesehatan Ilm Indones*. 2016;1(1):14–21.
2. Abidin Z. Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Perawat Tenaga Kesehatan Sukarela Yang Bekerja di Instansi Pemerintah. *Journal Unika*. 2019. p. 1–63.
3. Salawangi GE, Kolibu FK, Wowor R. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. 2018;7(5).
4. Damayanti SA. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya. *Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam - Banda Aceh*; 2018.
5. Octavianasari P. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. 2017;1–15.
6. Mangkunegara Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 12th ed. Vol. 53, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Bandung: PT. Remaja Rosda; 2017. 1689–1699 p.
7. Rahmanda Faldian Putra, Hamid Jamhur, Utami Hamida Nayati. pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT.Jamsostek(porsero) cabang Malang. 2013;3(2):1–10.
8. Rahmanda, Faldian Putra, Hamid, Utami HN. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *J Adm Bisnis*. 2015;2(1):19–27.
9. Wahyudhi muhammad A. Universitas Sumatra Utara. *J Chem Inf Model*. 2013;53(9):1689–99.
10. Rahayu Sri, Dewi Enita. Hubungan antara sistem reward dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Sragen. *Ber Ilmu Keperawatan ISSN*. 2009;2(2):51–9.
11. Purnomo J. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pati. 2014;1–14.
12. Krisnawanto DA. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Toko Indomaret. 2016;110.
13. Andamdewi S. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *J Bahana Manaj Pendidik*. 2020;1(1):210–9.
14. Ambarini E. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Moderating. *J Ekon dan Kewirausahaan*. 2010;10(2):23407.
15. Tarigan M, Wahyuni NS, Syaibani R. Hubungan Interaksi Sosial dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II The Correlation between Social Interaction With Work Motivation Employees at PT Perkebunan Nusantara II Setiap perusahaan harus memiliki strategi dalam mencapai dan mewujudkan. 2020;1(3):226–31.
16. Laksono NR. Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja Part Time. *Universitas isng*; 2017.
17. Yulianda. Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Tenaga Kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh. *J Aceh Med*. 2018;2(1):188–96.
18. Prabu AS, Wijayanti DT. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *J Ekon Bisnis dan Kewirausahaan*. 2016;5(2):104.
19. Hamdani B. Analisis Pengaruh Penghargaan Intrinsik, Penghargaan Ekstrinsik, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. 2020;

