

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) DAN MOTIVASI KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI KUPTD PUSKESMAS SUKADANA

Sutarto Wijono¹, Bornok Hasian Leoni Sipahutar²

leoni.sipahutar27@gmail.com

Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Abstrak: Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan primer yang berperan penting dalam kesehatan masyarakat pada tingkat pertama. Tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas sangat menentukan pelayanan kesehatan, kualitas pelayanan tenaga kerja yang baik akan meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan perceived organizational support (POS) dan motivasi kerja pada tenaga kesehatan di KUPTD Puskesmas Sukadana. Populasi penelitian ini adalah tenaga kesehatan di KUPTD Puskesmas Sukadana. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala perceived organizational support (POS) dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan perceived organizational support (POS) dan motivasi kerja pada tenaga kesehatan sebesar $0,374 > p = 0,05$. Hasil tersebut dapat diartikan tidak adanya hubungan positif dan signifikan antara perceived organizational support dan motivasi kerja pada tenaga kesehatan di KUPTD Puskesmas Sukadana. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi KUPTD Puskesmas Sukadana, tenaga kesehatan, dan peneliti selanjutnya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja agar mencapai hasil kerja yang lebih produktif melalui kerja sama dalam tim serta menetapkan tujuan yang lebih konkrit untuk meningkatkan hasil kerja.

KataKunci: Perceived organizational support; Motivasi kerja; Puskesmas; Tenaga kesehatan.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, puskesmas menjadi bagian dari fasilitas pelayanan kesehatan primer yang berperan penting dalam kesehatan masyarakat (Tsaqif, 2021). Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah lembaga yang menjadi sarana kesehatan berfokus pada pelayanan kesehatan individu di tingkat pertama, sambil melaksanakan program kesehatan masyarakat dengan penekanan lebih pada upaya preventif dan promosi kesehatan sesuai dengan kebutuhan daerahnya (Salsa & Dharmanti, 2022). Puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama pada masyarakat (Sumerta, 2022). Menurut Mujiarto dkk. (2019) tenaga kerja menjadi salah satu unsur yang sangat menentukan pelayanan kesehatan di Puskesmas, kualitas pelayanan tenaga kerja yang baik akan meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas. Demikian juga yang dilakukan oleh KUPTD Puskesmas Sukadana melayani berbagai macam kasus kesehatan. Oleh sebab itu, pihak Puskesmas Sukadana berusaha memberi layanan kepada masyarakat secara lebih berkualitas dan produktif, sehingga membuat motivasi kerja mereka meningkat. Namun sebaliknya, kondisi tersebut dapat membuat mereka mengalami beban kerja yang membuat produktivitas dan motivasi kerja menjadi rendah. Sejalan dengan Utarindasari dan Silitonga (2021), menemukan ada berbagai macam kasus kesehatan membuat tenaga kesehatan letih dan merasa mengalami beban kerja dan mengeluarkan tenaga lebih, hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja dan berimbas pada

motivasi kerja serta tenaga kesehatan memainkan peran penting dalam kemajuan institusi manapun (Issalillah, 2020).

Pada tanggal 16 Maret 2023 - 23 Maret 2023, penulis telah melakukan wawancara via online dengan 11 tenaga kesehatan di Puskesmas Sukadana untuk mengidentifikasi beberapa fenomena baik positif dan negatif yang terkait dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 11 orang tenaga kesehatan, penulis menemukan bahwa ada 3 pegawai yang menyatakan bahwa mereka mampu bekerja secara optimal dan menunjukkan keseriusan dalam bekerja sehingga mereka dapat diandalkan dalam bekerja. Lalu, 4 pegawai lainnya menyatakan bahwa pegawai kurang memiliki tingkat kegigihan dalam bekerja. Hal tersebut yang menyebabkan pegawai menjadi mudah putus asa. Kemudian, 4 pegawai lainnya menyatakan bahwa kurangnya keinginan pegawai untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Atas beberapa dasar beberapa fenomena tersebut, penulis menganggap bahwa diduga ada masalah yang terkait dengan motivasi kerja.

Ada pernyataan yang mengatakan bahwa motivasi kerja penting dilakukan dalam sebuah organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan beberapa penelitian diantaranya Kinicki dan Fugate (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah proses psikologis yang akan membangkitkan minat tenaga kesehatan dalam bekerja yang mengarahkan dan membimbing perilaku tenaga kesehatan, serta motivasi kerja juga berperan memperkuat hasil kerja (Darmawan, 2022). Motivasi sebagai pendorong yang dapat terjadi pada diri seseorang dimana dorongan tersebut membuat pegawai melakukan sesuatu agar mendapatkan tujuan yang diharapkan (Muhwan & Puryandani, 2019). Tingkat motivasi yang cukup membuat pegawai berkeinginan untuk bekerja dan bertahan dalam suatu organisasi (Darmawan, 2019). Armstrong (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi pegawai, tanpa adanya motivasi kerja dari pegawai maka tujuan yang telah ditetapkan institusi tidak akan tercapai. Sejalan dengan pernyataan Suwanto, dkk., (2021) yang mengungkapkan bahwa motivasi menjadi penting karena motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Ada beberapa dampak motivasi kerja baik positif maupun negatif. Pernyataan tersebut dijelaskan dari beberapa temuan diantaranya Nugrahaningsih, dkk. (2021) yang menyatakan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Selain itu motivasi kerja juga dapat mencapai kepuasan yang diinginkan sejalan dengan pernyataan Sinambela (2019), motivasi kerja dan keahlian yang baik menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih maksimal. Diberikannya motivasi kerja kepada pegawai akan membuat pegawai merasa dihargai, dengan begitu muncul kesediaan pada diri pegawai untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan kualitas organisasi (Sinambela, 2019). Menurut George dan Jones (2005) motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan standar, memiliki kualitas kerja yang tinggi serta tepat waktu, yang kemudian akan menghasilkan kinerja yang optimal. Adha, dkk (2019), mengemukakan bahwa bukti nyata dari motivasi adalah semangat kerja, terlihat dari raut wajah, keceriaan, dan antusias, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah *perceived organizational support*. Pernyataan tersebut dikemukakan oleh Stoner dkk (2014) yang menyatakan ada 3 faktor yang memengaruhi motivasi kerja bagi pegawai, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja yang di dalamnya terdapat *perceived organizational support*. Menurut Eisenberger dkk (1986) *perceived organizational support* sebagai kontribusi yang diberikan individu kemudian mendapatkan perhatian dan

kepedulian dari organisasi tentang kesejahteraan pegawai. Aselage & Eisenberger (2003) menyatakan bahwa Perceived organizational support akan menghargai dan mendukung usaha kerja yang dilakukan oleh pegawai yang memiliki dampak baik bagi organisasi. Perceived organizational support yang dirasakan oleh pegawai, membuat pegawai menyadari pentingnya membantu organisasi untuk mencapai target kerja. Hal tersebut akan terlihat dari loyalitas kerja pegawai untuk organisasinya (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Perceived organizational support membuat pegawai merasakan dukungan emosional dari organisasi, dan merasakan bahwa organisasi dan pegawai menjadi terikat secara emosional (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Pada tanggal 16 maret 2023 - 23 maret 2023, penulis melakukan wawancara online terhadap tenaga kesehatan KUPTD Puskesmas Sukadana, dapat ditemukan bahwa penelitian tentang perceived organizational support (POS) penting karena sebagian tenaga kesehatan kurang merasakan adanya perhatian yang didapatkan dari organisasi dan pegawai merasa bahwa organisasi kurang peduli dengan kesejahteraan pegawainya. Menurut Eisenberger dkk (1986) Perceived organizational support (POS) yang dirasakan adalah persepsi pegawai bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, dukungan yang diberikan oleh organisasi dan atasan langsung merupakan hal yang penting bagi pegawai sehingga membentuk perceived organizational support (POS) yang mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli akan kesejahteraan pegawai. Selain itu, pegawai menyatakan bahwa organisasi tidak bersedia untuk membantu ketika pegawai membutuhkan bantuan organisasi. Hoa dkk (2020) menyatakan bahwa organisasi perlu mendukung pegawai ketika dalam situasi sulit atau kesulitan, organisasi selalu menjaga saluran komunikasi terbuka dan memahami kebutuhan pegawainya untuk meningkatkan keterampilannya. Menurut Rekha dan Sasmita (2019), menyatakan bahwa ketika pegawai merasa terikat dengan pekerjaannya, pegawai akan cenderung menunjukkan kreativitas dan memberikan peran ekstra untuk organisasi di tempat pegawai bekerja. Pegawai dengan tingkat perceived organizational support yang besar dapat menjadi lebih terikat dalam pekerjaan dan organisasi, sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Imran, dkk., 2020). Dukungan organisasi yang dirasakan mewakili keyakinan bahwa upaya yang akan dilakukan oleh pegawai untuk tujuan organisasi tempat pegawai bekerja akan dihargai, kontribusinya akan dihargai, dan kesejahteraan pegawai akan dianggap penting (Eisenberger & Rhoades, 2002).

Penelitian yang dilakukan Hongwei Liu dkk (2018) ditemukan bahwa perceived organizational support memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja. Dengan demikian perceived organizational support menghasilkan dampak positif dengan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Ogochukwu (2019) mengatakan bahwa pegawai yang merasakan perceived organizational support memiliki hubungan yang signifikan dan kuat dengan motivasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wu dan Parker (2017) menyatakan kesimpulan dalam penelitiannya yaitu dengan adanya perceived organizational support maka motivasi kerja akan semakin meningkat yang berarti perceived organizational support memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pauli dkk (2017) mendapatkan hasil dari penelitiannya yang menyatakan bahwa perceived organizational support secara positif signifikan meningkatkan motivasi kerja, artinya bahwa pegawai akan mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal kepada organisasi yang memberikan perceived organizational support terhadap kesejahteraan pada pegawai nya. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saltson dan Sharon (2015) yang menyatakan bahwa perceived organizational support belum mampu

memberikan hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ott dkk (2019) yang menyatakan pegawai yang tidak merasakan perceived organizational support tidak berperan secara positif dan signifikan dengan motivasi kerja

Selain itu, ada perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Ullah dkk., (2020), yang menggunakan teori perceived organizational support dari Eisenberger dkk (1986), yang menyatakan bahwa sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka, dan peduli tentang kesejahteraan mereka dan memenuhi kebutuhan sosio emosional mereka seperti afiliasi, dukungan sosial dan penghargaan. Alat ukur perceived organizational support pada penelitian tersebut menggunakan skala dari Eisenberger dkk (1997). Pada penelitian tersebut menggunakan teori motivasi dari Grant dan Sumanth (2009), dimana terdapat 5 aspek yaitu Kinerja (Inisiatif), Motivasi prososial, Integritas manajer, Manajer kebajikan, dan Kepercayaan disposisional kecenderungan, serta alat ukur motivasi pada penelitian sebelumnya memakai skala Grant (dalam Ullah). Namun, pada penelitian ini perceived organizational support, penulis menggunakan teori Eisenberger dan Rhoades (2002) yang memiliki 3 aspek diantaranya, fairness, supervisor support, dan organizational reward and job conditions. Alat ukur perceived organizational support yang digunakan dari teori Eisenberger dan Rhoades. Kemudian, alat ukur motivasi kerja menggunakan teori George dan Jones (2005) yang memiliki 3 aspek diantaranya, arah perilaku, tingkat kegigihan dan tingkat usaha, menggunakan alat ukur dari George dan Jones. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian Ullah dkk., (2020) memiliki sampel sejumlah 65 orang dari organisasi penggalangan dana pada alumni di Universitas Negeri di Tenggara. Sedangkan penulis menggunakan populasi seluruh tenaga kesehatan di KUPTD Puskesmas sukadana yang berjumlah 40 orang tenaga kesehatan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian untuk mengetahui terdapat hubungan antara perceived organizational support dan motivasi kerja.

METODOLOGI

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang fokus pada data berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistika (Azwar, 2011). Metode penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif dengan pengambilan data melalui penyebaran skala kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data dilakukan di KUPTD Puskesmas Sukadana, Lampung Timur pada hari Jumat, 6 Oktober 2023 sampai Kamis, 11 Oktober 2023. Pengambilan data dilakukan secara online menggunakan platform Google Form. Dalam pengambilan data ini, penulis tidak mengalami kendala.

B. Partisipan Penelitian

Partisipan adalah tenaga kesehatan di KUPTD Puskesmas Sukadana. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah total 40 tenaga kesehatan yang terdiri dari 5 partisipan pria dan 35 partisipan wanita.

Tabel 4.1
Populasi berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	N	Persentase
1.	Pria	5	12,5%
2.	Wanita	35	87,5%
	Total	40	100%

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

a. Kategorisasi *Perceived Organizational Support*

Tabel 4.2

Skor	Kriteria	F	Persentase	Mi	Max	Mean
104 – 112	Sangat tinggi	5	12.5 %			
95 – 103	Tinggi	2	5 %	68	109	87.52
86 – 94	Sedang	15	37.5 %			
77 – 85	Rendah	15	37.5 %			
68 – 76	Sangat Rendah	3	7.5 %			
Jumlah		40	100%	SD = 9.685		

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa kategorisasi skor *perceived organizational support* dari 40 responden menunjukkan bahwa tingkat penyebaran kategorisasi dari sangat rendah sampai sangat tinggi. Dapat dilihat bahwa variabel *perceived organizational support* dalam kategori “Sangat tinggi” memperoleh hasil persentase sebesar 12.5%, kategori “Tinggi” memperoleh hasil persentase sebesar 5%, kategori “Sedang” memperoleh hasil persentase 37.5%, kemudian kategori “Rendah” mendapat hasil persentase 37.5%, dan kategori “Sangat Rendah” memperoleh hasil persentase 7.5%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *perceived organizational support* pada pegawai dalam kategori sedang dan rendah.

b. Kategorisasi Motivasi Kerja

Tabel 4.3

Skor	Kriteria	F	Persentase	Mi	Max	Mean
179 – 200	Sangat tinggi	5	12.5 %			
157 – 178	Tinggi	4	10 %	91	197	152.8
135 – 156	Sedang	28	70 %			2
113 – 134	Rendah	1	2.5 %			
91 – 112	Sangat Rendah	2	5 %			
Jumlah		40	100%	SD = 19.747		

Dari tabel 4.3, terlihat bahwa kategorisasi skor motivasi kerja dari 40 responden menunjukkan bahwa tingkat penyebaran kategorisasi dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Terlihat bahwa variabel motivasi kerja dengan kategori “Sangat tinggi” mendapatkan hasil persentase 12.5%, kategori “Tinggi” memperoleh hasil persentase 10%, kategori “Sedang” memperoleh hasil persentase 70%, kemudian kategori “Rendah” memperoleh hasil persentase 2.5%, dan kategori “Sangat Rendah” memperoleh hasil persentase 5%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pada pegawai dalam kategori sedang.

2. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tabel 4.4

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		POS	Motivasi Kerja
N		40	40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	87,52	152,82
	Std. Deviation	9,685	19,747
Most Extreme Differences	Absolute	,110	,233
	Positif	,110	,233
	Negatif	-,081	-,150
Kolmogorov-Smirnov Z		,695	1,475
Asymp. Sig. (2-tailed)		,720	,026

a. Test distribution Normal

Dari tabel 4.4, terlihat bahwa hasil dari uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test mendapat nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-Tailed) sebesar 0,720, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.5

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * POS	Between Groups	(Combined)	9970.942	22	453,225	1,471	,210
		Linearity	41.724	1	41,724	,135	,717
		Deviation from Linearity	9929.217	21	472,820	1,535	,187
Within Groups			5236.833	17	308,049		
Total			15207.775	39			

Dari tabel 4.5, terlihat hasil uji linieritas mendapat hasil bahwa ada hubungan yang linier antara perceived organizational support dan motivasi kerja. Deviation from Linearity sebesar 1,535 dengan nilai signifikansi sebesar 0,187.

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa kedua variabel berdistribusi normal dan linier. Sehingga uji korelasi penulis menggunakan uji statistik parametrik, dengan uji Pearson.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.5

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * POS	Between Groups	(Combined)	9970.942	22	453,225	1,471	,210
		Linearity	41.724	1	41,724	,135	,717
		Deviation from Linearity	9929.217	21	472,820	1,535	,187
	Within Groups	5236.833	17	308,049			
Total			15207.775	39			

Dari tabel 4.5, terlihat hasil uji linieritas mendapat hasil bahwa ada hubungan yang linier antara perceived organizational support dan motivasi kerja. Deviation from Linearity sebesar 1,535 dengan nilai signifikansi sebesar 0,187.

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa kedua variabel berdistribusi normal dan linier. Sehingga uji korelasi penulis menggunakan uji statistik parametrik, dengan uji Pearson.

c. Uji t-test

Tabel 4.6

		Independent Samples Test									
		Lavene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-Tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
									Lower	Upper	
Motivasi Kerja	Equal variances assumed	,020	,888	1,904	38	,064	17,400	9,138	-1,099	35,899	
	Equal variances not assumed			2,2280	5,880	0,68	17,400	7,809	-1,803	36,603	

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat dari uji t-test, memperoleh hasil sebesar $0,888 > p = 0,05$ yang artinya bahwa hasil tidak ada perbedaan signifikan ditinjau dari jenis kelamin pegawai perempuan dan laki-laki yang tidak memiliki motivasi kerja.

3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.7
Uji Korelasi

Correlations			
		POS	Motivasi Kerja
POS	Pearson Correlation	1	,052
	Sig. (1-tailed)		,374
	N	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,052	1
	Sig. (1-tailed)	,374	
	N	40	40

Berdasarkan tabel 4.7, terlihat hasil uji korelasi menggunakan analisis korelasi Pearson, didapatkan hasil sebesar $0,374 > p = 0,05$ artinya bahwa hasil analisis dari kedua variabel menunjukkan tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara perceived organizational support dan motivasi kerja.

Pembahasan

Pada penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara perceived organizational support dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan di KUPTD Puskesmas Sukadana. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson yang telah dilakukan oleh penulis memperoleh nilai koefisien korelasi $r=0,374; p>0,05$. Artinya, tidak ada hubungan positif dan signifikan antara perceived organizational support dan motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut mungkin disebabkan oleh beberapa alasan. Pertama, sebagian besar tenaga kerja menganggap bahwa ketika mereka bekerja, mereka tidak merasakan perceived organizational support (POS) sehingga mereka kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Ott dkk (2019) yang menyatakan bahwa pegawai yang tidak merasakan perceived organizational support tidak berperan secara positif dan signifikan dengan motivasi kerja. Kedua, sebagian besar tenaga kesehatan menyatakan bahwa perceived organizational support kurang dapat menunjukkan implikasi dalam mencapai atau meningkatkan motivasi kerja, didukung penelitian yang dilakukan oleh Saltson dan Sharon (2015) mengatakan bahwa perceived organizational support belum mampu memberikan hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja. Ketiga, sebagian besar dari tenaga kesehatan memiliki persepsi yang berbeda tentang perceived organizational support, sejalan dengan penemuan Cote dkk (2021) yang menyatakan bahwa perceived organizational support yang diberikan kepada pegawai secara tidak adil, dapat membuat motivasi kerja tidak berperan secara signifikan.

Berdasarkan uji t-test jenis kelamin dan motivasi kerja, didapatkan tidak ada perbedaan signifikan ditinjau dari jenis kelamin pegawai perempuan dan laki-laki yang tidak memiliki motivasi kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2016) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin. Berdasarkan uji kategorisasi bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja pada kategori sedang sebesar 70% dengan jumlah 28 responden. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja mungkin menunjukkan dedikasi yang stabil dan konsisten terhadap pekerjaan mereka. Namun mungkin juga memerlukan dorongan atau dukungan untuk meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan uji kategorisasi bahwa sebagian besar partisipan merasakan *perceived organizational support* pada kategori sedang dan rendah masing-masing sebesar 36,5 % dengan total responden 30 dan sebesar 12,5% dengan jumlah 5 responden yang merasakan *perceived organizational support* dengan kategori sangat tinggi.

Penelitian yang dilakukan ini memiliki keterbatasan dalam pengisian kuesioner penulis tidak dapat melakukan observasi secara langsung dikarenakan penyebaran skala dilakukan melalui Google Form agar dapat dilakukan secara efisien menghemat biaya dan waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dan motivasi kerja tenaga kesehatan di KUPTD Puskesmas sukadana.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M., & Brady. (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, And Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*. 10 (3), 316-341.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page Publishing.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and the psychological contract: A theoretical integration. *Journal of organizational behavior*, 24(5), 491-509. [https:// doi.org/10.1002/job.211](https://doi.org/10.1002/job.211)
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bittel, L., Newstrom, J. W., Newstrom, J. (1994). *What Every Supervisor Should Know: The Complete Guide to Supervisory Management*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Budiastuti, A., Sari Kartika, R. A., & Guntoro. (2021). Meningkatkan Motivasi kerja Karyawan melalui Perceived Organizational Support, Person Organizational Fit, dan Kompensasi. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 4(1), 18-31.
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work motivation and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278.
- Damanik, E. 2016. Pengaruh Jenis Kelamin, Motivasi belajar, dan bimbingan karier terhadap cita-cita siswa. *Jurnal Sanata Dharma*.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18- 29.
- Darmawan, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Efikasi Diri terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 16-21.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 71(3), 500-507. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived organizational support terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 77-99.
- George, J. M. & Jones, G. R., (2005). *Essentials of Managing Organizational Behavior* (4th ed). New Jersey: Upper Saddle River.
- Gillet N, Huart I, Colombat P, Fouquereau E. (2013) Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46-55.
- Hendriatno, S., & Marhalinda. (2020). "Analisis Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial pada Bank di Kota Bandung". *Ikra-Ith Ekonomika*, 3(3), 125 –133.
- Hoa, N. D., Ngan, P. T. H., Quang, N. M., Thanh, V. B., & Quyen, H. V. T. (2020). An Empirical Study of Perceived Organizational Support and Affective Commitment in the Logistics Industry. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 589–598.
- Hongwei, Liu, Jingyan Fan, Yujin Fu & Fangyu Liu. (2018). Intrinsic Motivation As A Mediator Of The Relationship Between Organizational Support And Quantitative Workload And WorkRelated Fatigue. *Hum. Factors Man.* 1–9.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Issallillah, F. (2020). *Kinerja dan Tenaga Kerja*. Metromedia. Surabaya.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Masitahsari, U. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makasar*. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Mujiarto M, Susanto D, Bramantyo RY. (2019). Strategi Pelayanan Kesehatan Untuk Kepuasan Pasien di UPT Puskesmas Pandean Kecamatan Dongko Kabupaten Trenggalek. *J Mediasosian J Ilmu Sos Dan Adm Negara*, 3(1).
- Muhwan, & Puryandani. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas karyawan area layanan mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang. *Jurnal Magisma*, 7(2), 63 – 70.
- Notoatmojo S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nugrahaningsih, R., Setyadi, D., Mintarti, S., Rochaida, E., Suharto, R. B., Faturrahman., & Awaluddin, M. (2021). Effect of Organizational Commitment and Employee Empowerment and Reward and Punishment of Motivational BPJS Services and Performance of Employees in Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 4301–4314.
- Ogochukwu, D. I. M. . A. N. C. (2019). Perceived Organizational Support and Employee Performance in Selected Commercial Banks in South East Nigeria. *International Journal of Business and Management Review*, 7(5), 85–108.

- Ott, A. R., Haun, V. C., & Binnewies, C. (2019). Negative work reflection, personal resources, and work motivation: The moderating role of perceived organizational support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 110-123.
- Pauli, J., Maria Jose Chambel, Marcia Rodrigues Capellari & Vanessa Rissi. (2017). Motivation, organizational support, and satisfaction with life for private sector teachers in Brazilian Higher Education. 1–14.
- Prima, B (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF)*, 2(1).
- Rekha, S. S., & Sasmita, M. (2019). Impact of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior: An Overview. *Espacios*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, P. S. & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Salsa, N. R., & Dhamanti, I. (2022). Akses Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak di Puskesmas Selama Pandemi Covid-19. *Poltekita : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 15(4), 433 – 440.
- Saltson, E., & Sharon, N. (2015). The mediating and moderating effects of motivation in the relationship between perceived organizational support and employee job performance. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 3(7), 654–667.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28 – 36.
- Setyawan IR. (2002). *Manajemen sumberdaya manusia strategis: repositioning peran, perilaku plus kompetensi serta peran SDM strategi*. Amara Books. Yogyakarta
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Stoner, James, A. F dan Freeman. (2014). *Manajemen (edisi Bahasa Indonesia)*. Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- .Sumerta, I. N., & Redana, D. N. (2022). Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid - 19 di Puskesmas Pupuan I Kabupaten Tabanan. *Locus*, 14(1), 63-78.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant in Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4)