

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KEBERHASILAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENANGANAN PASIEN COVID-19 DI RSUD KRATON PEKALONGAN**

Nashih Syarifuddin<sup>1</sup>, Budihardjo Budihardjo<sup>2</sup>, T. Herry Rachmatsyah<sup>3</sup>

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia  
E-mail/korespondensi: [Nashih@gmail.com](mailto:Nashih@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims: Want to know the effect of work motivation and work satisfaction beyond implementatiton RSUD Kraton Pekalongan as the secondary hospital at pandemic covid-19. This research is done by descriptive and verification method. Samples were taken with Non Probability sampling technique. While the research data collection instrument uses questionnaires and literature study activities. To measure how much influence X1, X2, and Y use regression analysis and SPSS computer software with a total sample of 155 people. The result of this study is that there is an influence between the work motivation variable (X1) and work satisfaction variable (X2) to implementation succesfull.*

**Keywords:** *Work Motivation, work satisfaction, implementation*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan: Ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel diambil dengan teknik *Non Probability sampling*. Sedangkan instrument pengumpulan data penelitian dengan menggunakan kuisioner dan kegiatan studi kepustakaan. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh X1, X2, dan Y menggunakan analisis regresi dan software computer SPSS dengan jumlah sampel sebanyak 155 orang. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) secara bersama sama terhadap variabel keberhasilan implementasi kebijakan

**Kata Kunci:** *Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Implementasi*

### **PENDAHULUAN**

Pada akhir tahun 2019 dunia digemparkan dengan munculnya virus baru yang dikenal dengan Covid-19. Kejadian tersebut terjadi di kota Wuhan China yang mengakibatkan pemerintah Protokol kesehatan yang dilakukan oleh para tenaga medis antara lain dengan menggunakan pakaian hazmat, memakai masker secara berlapis, memakai sarung tangan dan menjalani penyemprotan disinfektan setelah melakukan kegiatan penanganan pasien covid-19. Kasus pertama yang terjadi di Indonesia secara resmi ntah China mengambil

kebijakan *lock down* secara total untuk kota Wuhan.

Berdasarkan lembaran keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah baik dari pemerintah tingkat pusat (kementerian kesehatan) maupun sampai dengan pemerintah tingkat II kabupaten kota maka dapat disimpulkan rumah sakit rujukan memiliki tiga lini: Rumah sakit rujukan lini kesatu, adalah rumah sakit rujukan rumah sakit rujukan penanggulangan penyakit infeksi *Emerging* tertentu bagi pasien covid yang penetapannya dilakukan oleh pemerintah tingkat pusat melalui

keputusan menteri kesehatan.

Berdasarkan SK Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/169/2020 Tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Penanggulangan Penyakit Infeksi *Emerging* Tertentu, terdapat 45 rumah sakit rujukan lini kesatu yang tersebar dari Provinsi Aceh sampai dengan Papua atau meliputi 34 provinsi di Indonesia.

Rumah sakit rujukan lini kedua, adalah Rumah Sakit Rujukan Penanggulangan Penyakit Infeksi *Emerging* Tertentu bagi pasien covid-19 yang penetapannya dilakukan oleh pemerintah tingkat provinsi melalui keputusan gubernur.

Berdasarkan keputusan Gubernur Jawa tengah NO 445/46 Tahun 2020 tentang perubahan atas keputusan Gubernur Jawa Tengah no: 445/42 tahun 2020 tentang rumah sakit rujukan Penanggulangan Penyakit Infeksi *Emerging* Tertentu lini kedua di jawa tengah, terdapat 52 rumah sakit yang menjadi rujukan lini kedua yang tersebar di berbagai kabupaten/kota di wilayah Provinsi Jawa tengah. Untuk menangani pandemic, maka sebagai garda terdepan untuk menangani pandemi covid-19 adalah para tenaga medis yang bekerja di rumah sakit, dalam hal ini adalah rumah sakit rujukan bagi pasien covid.

Dokter dan perawat adalah sumber daya manusia yang berhadapan langsung dengan pasien covid-19 yang bertugas melakukan tindakan medis dengan tujuan untuk menyembuhkan pasien dari penyakit covid-19.

Tenaga medis yang sebelum terjadinya kasus covid-19 bertugas dengan leluasa dalam menanagani pasien, dengan adanya pandemi covid-19 harus menjalankan tugasnya dengan protokol kesehatan yang sangat ketat. Pelaksanaan protokol kesehatan secara ketat dilakukan agar para tenaga medis terhindar dari penularan virus yang sangat cepat dan mudah menyebar dari pasien yang ditanganinya.

Beban tenaga medis semakin menjadi berat dengan terbatasnya jumlah tenaga medis dan ruangan di rumah sakit dengan jumlah pasien yang dirujuk untuk mendapatkan perawatan. Sehingga untuk menjalankan tugasnya dalam menangani pasien tenaga medis harus melakukan kerja lembur.

Secara umum rumah sakit rujukan covid memiliki situasi kondisi yang sama di tiap daerah terutama di wilayah pulau jawa yang memiliki tingkat pandemi paling tinggi. Salah satu daerah di pulau jawa yang memiliki zona merah adalah kabupaten pekalongan provinsi jawa tengah.

Kinerja perawat dan tenaga medis secara umum didorong untuk lebih lebih responsif dan sigap dalam menangani pasien yang masuk ke rumah sakit. Motivasi kerja menjadi dasar dari semangat para tenaga medis dalam bekerja. Demikian pula pada kepuasan kerja menjadi nilai tersendiri bagi tenaga medis lebih khusus perawat ketika telah selesai dalam menjalankan tugasnya pada tiap harinya.

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan yang ditemukan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya pasien covid-19 yang membutuhkan perawatan medis di kabupaten Pekalongan.
2. Kendala kesiapan perawat dalam menghadapi lonjakan pasien covid
3. Kendala jumlah tenaga medis dalam menghadapi lonjakan pasien covid-19.
4. Beban kerja perawat yang diprediksi semakin meningkat dengan adanya status pandemi.

## **METHODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Muhammad Nazir (2003:16) mengungkapkan bahwa: metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan-hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Menurut Sugiyono (2012:13): "Data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk numerical." dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana.

Sugiyono (2011:7) menyatakan penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel

sosiologi maupun psikologi. Tujuan pendekatan survey adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus ataupun status dari individu, yang kemudian dari sifat-sifat yang khas diatas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum. Peneliti dalam penelitian ini menganalisis Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan.

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *non-probability sampling*, di dalam teknik ini terbagi menjadi enam teknik sampel yakni Sampling Sistematis, Sampling Kuota, *Sampling Accidental*, *Sampling Purposive*, Sampling Jenuh, *Snowball Sampling*. Dari enam teknik sampel tersebut peneliti menggunakan teknik sampel *accidental* yang dimana *sampling accidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

Untuk mendapatkan suatu informasi atau data yang dibutuhkan, peneliti perlu menentukan responden yang akan menjadi sumber informasi dengan menentukan populasi dan sampel dengan cara menyebar kuesioner.

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang sejenis akan tetapi berbeda karena karakteristiknya (Supranto dan Limakrisna, 2013:56). Populasi menurut Sugiyono (2009 : 89) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Arikunto (2010:173) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 253 Perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan Provinsi Jawa tengah.

Penelitian secara ideal, sebaiknya dilakukan terhadap seluruh populasi, tetapi karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki penulis, maka penelitian akan dilakukan terhadap sampel dari populasi. Sugiyono (2009 : 118) mengatakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2010 : 174) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Suatu sampel yang baik akan dapat memberikan gambaran yang sebenarnya tentang populasi. Supranto dan Limakrisna (2012:57) menjelaskan bahwa sampel adalah

elemen dari suatu populasi yang dipandang sebagai representatif dari obyek yang diteliti.

### **Hasil dan Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keberhasilan Implementasi Kebijakan**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa "Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi kebijakan". Untuk menguji hipotesis pertama ini digunakan analisis regresi linier sederhana.

Hipotesis statistik yang diuji untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap keberhasilan implementasi kebijakan (Y) adalah sebagai berikut:

$$H_0 = \beta y_1 \leq 0$$

$$H_1 = \beta y_1 > 0$$

Dengan bantuan seri program Statistik (SPSS) for windows 22 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1-Y

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	11.756	1.597	8.473	.000	
	X1	.955	.033	.919	3.849	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel 4.10 di atas dapat dituliskan persamaan regresi yaitu sebagai berikut: **Y = 11,756 + 0,955X1**

Nilai konstanta sebesar 11,756, hal

ini berarti bahwa keberhasilan implementasi kebijakan akan sebesar 14,808 jika motivasi kerja sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa keberhasilan implementasi akan menurun jika tidak ada motivasi kerja.

Variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi kebijakan, dengan koefisien regresi sebesar 0,955 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 persen maka keberhasilan implementasi kebijakan akan meningkat sebesar 0,955 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh motivasi kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan adalah signifikan.

Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai thitung sebesar 3,849, sedangkan p value sebesar 0,000, sehingga p value  $< 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja

maka keberhasilan implementasi kerja akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keberhasilan Implementasi Kebijakan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa "Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi kebijakan". Untuk menguji hipotesis pertama ini digunakan analisis regresi linier sederhana.

Hipotesis statistik yang diuji untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap keberhasilan implementasi kebijakan (Y) adalah sebagai berikut:

$$H_0 = \beta_{Y2} \leq 0$$

$$H_1 = \beta_{Y2} > 0$$

Dengan bantuan seri program Statistik (SPSS) for windows 22 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2-Y  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.792	1.826		10.529	.000
X2	1.317	.057	.883	3.290	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel 4.11 di atas dapat dituliskan persamaan regresi yaitu sebagai berikut: **Y = 2,792 + 1,317X2**

Nilai konstanta sebesar 2,792, hal ini berarti bahwa keberhasilan implementasi kebijakan akan sebesar 2,792 jika kepuasan kerja sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa keberhasilan implementasi

akan menurun jika tidak ada kepuasan kerja.

Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi kebijakan, dengan koefisien regresi sebesar 1,317 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 persen maka keberhasilan implementasi kebijakan akan meningkat sebesar 1,317

persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh kepuasan kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan adalah signifikan.

Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai thitung sebesar 3,290, sedangkan p value sebesar 0,000, sehingga p value  $< 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka keberhasilan implementasi kerja akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

### Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dipakai untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu "Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi kebijakan".

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak, diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 22. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan (Y) dilihat dalam tabel IV.12 berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.180	1.481		11.472	.000
X1	.649	.062	.624	10.386	.000
X2	.502	.090	.337	5.606	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi linier berganda seperti pada tabel 4.12 di atas dapat dituliskan persamaan regresi yaitu sebagai berikut : **$Y = 2,180 + 0,649X1 + 0,502X2$**

Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 2,180. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai keberhasilan implementasi kebijakan adalah 0,220.

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) yaitu sebesar 0,649. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dan keberhasilan implementasi kebijakan. Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel keberhasilan implementasi kebijakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,649. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X2) yaitu sebesar 0,502. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif

antara variabel kepuasan kerja dan keberhasilan implementasi kebijakan. Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel keberhasilan implementasi kebijakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,502. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai thitung X1 sebesar 10,386 dan thitungX2 sebesar 5,606 , sedangkan p value keduanya sebesar 0,000, sehingga p value <5% bahwa "Motivasi kerja dan kepuasa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan".

(0,000<0,05), artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka keberhasilan implementasi kerja akan semakin baik.

Tabel di bawah ini berisi penghitungan koefisien jalur berdasarkan perhitungan regresi berganda, dengan hipotesis

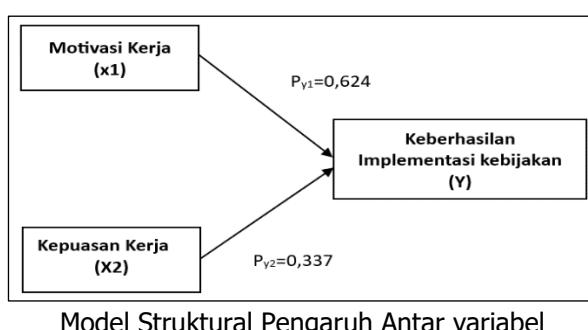
Tabel Rekapitulasi Hipotesis

Pengaruh Langsung Antar Variabel	Koefisien Jalur ( $p_{ij}$ )	t-hitung	p-value	Simpulan
X1 terhadap Y ( $p_{y1}$ )	0,624	10,386	0,000	Siginifikan
X2 terhadap Y ( $p_{y2}$ )	0,337	5,606	0,000	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, dengan menggunakan aplikasi SPSS 22, model kausal empiris X1 dan X2

terhadap Y dapat divisualkan sebagai berikut:



### Uji Korelasi Sederhana

Dengan bantuan sofware SPP versi 22, data penelitian ini diolah untuk

mengetahui korelasi sederhana yang terjadi antar variabelnya.

Korelasi Sederhana Hubungan Antarvariabel

Correlations		Y	X1	X2
Y	Pearson Correlation	1	.919**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	155	155	155
X1	Pearson Correlation	.919**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	155	155	155
X2	Pearson Correlation	.883**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	155	155	155

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan output tabel di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara motivasi kerja (X1) dengan keberhasilan implementasi kebijakan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan variabel keberhasilan implementasi kebijakan. Selanjutnya, hubungan antara kepuasan kerja (X2) dengan keberhasilan implementasi kebijakan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel keberhasilan implementasi kebijakan.

Dari tabel tersebut juga diketahui nilai r hitung untuk hubungan motivasi kerja (X1) dengan keberhasilan implementasi kebijakan adalah sebesar  $0,919 > r$  tabel  $0,1322$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel motivasi kerja dengan keberhasilan implementasi kebijakan.

Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan kepuasan kerja (X2) dengan keberhasilan implementasi kebijakan (Y) adalah sebesar  $0,875 > r$  tabel  $0,1322$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan keberhasilan implementasi kebijakan. Karena r hitung dalam analisis ini bernilai positif maka hubungan kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkat motivasi kerja dan kepuasan kerja maka akan meningkat pula keberhasilan implementasi kebijakan.

### Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Dengan bantuan sofware SPP versi 22, data penelitian ini diolah untuk mengetahui korelasi berganda dan koefisien determinasinya. Dalam output SPSS, koefisien korelasi dapat dilihat pada nilai R, sementara koefisien determinasi

Model Summary Korelasi Berganda

Model Summary		Change Statistics							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.933 <sup>a</sup>	.871	.870	2.223	.871	514.600	2	152	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel model summary output SPSS di atas

diketahui bahwa besarnya hubungan antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap keberhasilan implementasi kebijakan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi (nilai R) adalah 0,933, hal ini menunjukkan pengaruh sangat tinggi (BAB III). Sementara itu, kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan atau koefisien determinasinya adalah 87,1 % (R Square), sedangkan 22,9% ditentukan oleh variabel lain.

Dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai probabilitas (sig F change) = 0,000. Sebab nilai Sig F chane  $0,000 < 0,05$ , maka motivasi kerja dan kepuasan kerja berhubungan secara signifikan terhadap keberhasilan implementasi

kebijakan.

### **Analisis Korelasi Parsial**

Dalam analisis korelasi parsial ini, diujikan (a) hubungan antara motivasi kerja (X1) dan keberhasilan implementasi kebijakan (Y) dengan variabel kontrol kepuasan kerja (X2) dan (b) hubungan antara kepuasan kerja (X2) dan keberhasilan implementasi kebijakan (Y) dengan variabel kontrol motivasi kerja (X1). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS, dan outputnya terlihat pada dua tabel berikut ini.

**Uji korelasi Parsial X1 dan Y dengan Variabel kontrol X2**

Correlations		
Control Variables		
		Y
X2	Y	Correlation
		Significance (2-tailed)
		df
X1	Correlation	.644
	Significance (2-tailed)	.000
	df	152
		X1
		.644
		1.000

Output SPSS di atas menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dengan keberhasilan implementasi kebijakan (Y) setelah memasukkan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel kontrol dalam analisis. Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar

0,644 (bernilai positif dan kategori hubungan tinggi) dengan nilai signifikan (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hubungan antara variabel motivasi kerja dengan keberhasilan implementasi kebijakan, dengan kepuasan kerja sebagai varibael kontrol, adalah signifikan

**Uji Korelasi Parsial X2 dan Y dengan Variabel Kontrol X1**

**Correlations**

Control Variables			Y	X2
X1	Y	Correlation	1.000	.414
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	152
X2	Correlation	.414	1.000	
	Significance (2-tailed)	.000	.	
	df	152	0	

Output SPSS di atas menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variabel kepuasan kerja (X2) dengan keberhasilan implementasi kebijakan (Y) setelah memasukkan motivasi kerja (X1) sebagai variabel kontrol dalam analisis. Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,414 (bernilai positif dan kategori hubungan sedang) dengan nilai signifikan (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan keberhasilan implementasi kebijakan, dengan motivasi kerja sebagai varibael kontrol, adalah signifikan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keberhasilan Implementasi Kebijakan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik inferensial diperoleh koefisien jalur 0,624 dengan t hitung sebesar 10,386 dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000,  $< 0,05$ , yang berarti koefisien jalur adalah signifikan,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sementara untuk korelasinya diketahui bahwa hubungan motivasi kerja (X1) dengan keberhasilan implementasi kebijakan adalah sebesar  $0,919 > r$  tabel 0,1322, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel motivasi

kerja dengan keberhasilan implementasi kebijakan.

Gómez-Mejía (2012), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu yang memberikan energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, keinginan seseorang untuk melakukan yang terbaik mungkin pekerjaan atau untuk mengerahkan upaya maksimal untuk melakukan tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan para perawat yang bertugas dalam penanganan COVID-19 ketika rumah sakit di mana mereka bertugas ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan penanganan COVID-19.

Keberhasilan dalam mengimplementasikan kebijakan membutuhkan dukungan dari para pemangku kepentingan. Dalam konteks penetapan status RSUD Kraton Pekalongan sebagai Rumah Sakit Rujukan Penanganan Pasien Covid-19 Lini Kedua tentu membutuhkan dukungan dari para tenaga medis di dalam rusah sakit tersebut. Selain dokter, tenaga medis yang menjadi garda terdepan dalam penanganan COVID-19 adalah para perawat.

Tenaga perawat yang dilibatkannya dalam penanganan COVID-19 harus memiliki motivasi tertentu sebab COVID-19 telah banyak menyebabkan kematian,

bukan hanya kepada orang awam saja, bahkan kepada para tenaga medis. Berdasarkan data Lapor Covid-19, jumlah tenaga kesehatan di Indonesia yang meninggal akibat virus corona mencapai 2.087 orang hingga 21 April 2022 pukul 09.36 WIB. Dari jumlah tersebut, sebanyak 751 orang atau 35,98% berprofesi sebagai dokter. Kemudian, ada sebanyak 670 perawat yang meninggal akibat virus corona di dalam negeri. Jumlahnya setara dengan 32,10% dari total tenaga kesehatan yang meninggal akibat Covid-19.

Abraham Maslow mengajukan teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang terdiri atas lima tingkatan dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks. Kelima kebutuhan itu adalah kebutuhan dasar (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman dalam bekerja (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)/harga diri, dan kebutuhan aktualisasi (*actualisation needs*). Merujuk pada teori Maslow tersebut, para perawat yang bertugas dalam penanganan COVID-19 terdorong untuk memenuhi setidaknya tiga kebutuhan.

Pertama, kebutuhan sosial, yaitu perawat akan lebih berbahagia apabila menjadi bagian dari kelompoknya dan diakui keberadaannya serta status sosialnya. Kedua, kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)/harga diri, yaitu perawat melakukan pekerjaan dengan baik status dan pengakuan. Kebutuhan juga disebut sebagai kebutuhan akan harga diri. Ketiga, kebutuhan aktualisasi

(*actualisation needs*), yaitu perawat ingin bekerja dan berproduksi dengan mengembangkan potensi pribadi untuk lebih berhasil.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keberhasilan Implementasi Kebijakan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik inferensial diperoleh koefisien jalur 0,337 dengan thitung sebesar 5,606 dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000,  $< 0,05$ , yang berarti koefisien jalur adalah signifikan,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Untuk korelasinya diketahui bahwa hubungan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan keberhasilan implementasi kebijakan ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,875 > r$  tabel  $0,1322$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan keberhasilan implementasi kebijakan.

Menurut Arnold dan Feldman (1986:107), kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh (atau perasaan) positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka. Seorang perawat akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya itu.

Para perawat, umumnya para tenaga media, memiliki kepuasan kerja yang tercermin dari kesediaan mereka untuk bekerja dengan risiko yang tinggi, misalnya, dalam penanganan pasien COVID-19. Para perawat tersebut tetap menjalankan tugasnya sekalipun di bawah ancaman kematian. Untuk mengurangi risiko, para perawat

bekerja dengan *standard operational procedure* (SOP) yang ketat.

Robbins (1998:86), mengatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Tenaga media dalam penanganan COVID-19 dianggap sebagai pahlawan atau pejuang garis terdepan. Keberhasilan atau kegagalan mereka dalam menjalankan tugas tidak memengaruhi anggapan bahwa mereka pejuang yang berani mengambil risiko untuk keselamatan orang banyak.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keberhasilan Implementasi Kebijakan**

Hubungan antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap keberhasilan implementasi kebijakan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi (nilai R) adalah 0,933, hal ini menunjukkan pengaruh sangat tinggi. Sementara itu, kontribusi atau sumbangannya secara simultan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan atau koefisien determinasinya adalah 87,1 % (R Square), sedangkan 22,9% ditentukan oleh variabel lain.

### **Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan dan analisa data yang terkait dengan

motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan penetapan status Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kraton, Pekalongan sebagai rumah sakit rujukan penanganan Covid-19 Lini Kedua yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi kebijakan penetapan status Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kraton, Pekalongan sebagai rumah sakit rujukan penanganan Covid-19 Lini Kedua, dengan persamaan regresi  $Y = 11,756 + 0,955X_1$ . Dengan koefisien regresi sebesar 0,955 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 persen maka keberhasilan implementasi kebijakan akan meningkat sebesar 0,955 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Berdasarkan uji statistik diketahui juga bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka keberhasilan implementasi kebijakan akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi kebijakan penetapan status Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kraton, Pekalongan sebagai rumah sakit rujukan penanganan Covid-19 Lini Kedua, dengan persamaan regresi  $Y = 2,792 + 1,317X_2$ . Dengan koefisien regresi sebesar 1,317 menunjukkan bahwa apabila

kepuasan meningkat sebesar 1 persen maka keberhasilan implementasi kebijakan akan meningkat sebesar 1,317 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Berdasarkan uji statistik diketahui juga bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap keberhasilan implementasi kebijakan adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka keberhasilan implementasi kebijakan akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. 3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi kebijakan penetapan status Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kraton, Pekalongan sebagai rumah sakit rujukan penanganan Covid-19 Lini Kedua, dengan persamaan regresi  $Y = 2,180 + 0,649X_1 + 0,502X_2$ . Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 2,180 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai keberhasilan implementasi kebijakan adalah 0,220. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,649. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dan keberhasilan implementasi kebijakan. Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel keberhasilan implementasi kebijakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,649. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Nilai koefisien regresi untuk variabel

kepuasan kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,502. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja dan keberhasilan implementasi kebijakan. Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel keberhasilan implementasi kebijakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,502. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Berdasarkan perhitungan SPSS, diketahui bahwa ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka keberhasilan implementasi kerja akan semakin baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Ayuningtyas, Dumilah, 2019. *Analisis Kebijakan Kesehatan; Prinsip dan Aplikasi*. Cetakan kedua. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Gegen, Gerardus. 2019. *Ethika profesi keperawatan dan Hukum Kesehatan*. Jakarta: Trans Info Media

- Ghozali, Imam. 2001. *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2012. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara .2007.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Husein, Umar. 2000. *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Indiahono, Dwiyanto. 2016. *Kebijakan Publik berbasis Dynamic Policy analysis, Edisi kedua Revisi*. Yogyakarta: Gava Media
- J.Supranto dan Nandan Limakrisna, *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi edisi 3*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra, Naresh, 2007. *Marketing Research : an applied orientation*, pearson
- education, inc., fifth edition. New Jearsey : USA
- \_\_\_\_\_. 2009. *Riset Pemasaran*. Edisi ke empat jilid I. Jakarta: Indeks.
- Maslow, Abraham H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta:PT. PBP
- Mohammad Nasir. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik. Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta
- Nazir, Moh.2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Pambagio, Agus, 2020. *Kebijakan Publik Penanggulangan Covid-19*. Jakarta: PT Semesta Rakyat Merdeka
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, edisi bahasa Indonesia Cetakan ke 2, Jakarta, Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo, HB Siswanto, 2019. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan operasional. Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, B. 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sutojo. 2015. *Good Corporate Governance*. Jakarta: PT Damar Mulia Pustaka.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke 12 Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Tahir, Arifin, 2014, *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung : Alfabeta
- Walizer, Michael.H & Wienir, Paul.H. 1991. *Metode dan Analisis Penelitian Mencari Hubungan*. Jakarta : Erlangga
- Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional', Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.**
- Yani Octaviyani, M. Zainul, Rahmi Widyanti dalam karya ilmiah Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari: "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Ruang IGD Dan Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum

## **JURNAL**

- Rossyana Fatimah, Ida Wahyuni, Baju Widjasena dalam Jurnal Kesehatan Masyarakat: "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal" (E-Journal) Volume 4, Nomor 3, Juli 2016
- Evant Johanes Silaban dalam Jurnal JOM FISIP Vol. 5 No. 1: "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat", April 2018
- Robbins, Stephen P 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja