

# PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI TENGAH

**Nurhidayati**

*hidayatinur81@gmail.com*

*Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*This study was conducted to determine how much influence the implementation of additional policies on work motivation income civil servants in Central Sulawesi province. This study uses the theory of Van Meter and Van Horn with standard dimensions and policy objectives, resources, communication between the implementing agency, the implementing body characteristics, social, economic and political, disposition / attitude implementers. The method used in the study is survey analytic using cross sectional design of a study to study the dynamics of the correlation between risk factors by means of observation or data collection approach as well. The results showed that the magnitude of the effect of the implementation of additional policies on work motivation of employees earning the provincial health bureau in Central Sulawesi was the degree of correlation moderate to very low-level relations with the interval of the correlation coefficient between 0.172 up to 0.457.*

**Keywords:** *Implementation, Motivation.*

Kebijakan tambahan penghasilan ini ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 02 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2014 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2015.

Menurut Bridgman dan Davis dalam Suharto (2008:5) Kebijakan publik memiliki sedikitnya tiga dimensi yang saling bertautan yaitu sebagai tujuan (*objective*), sebagai pilihan tindakan yang legal atau sah secara hukum (*authoritative choice*), dan sebagai hipotesis. Kebijakan tambahan penghasilan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah untuk mencapai atau meningkatkan kinerjanya. Namun dari hasil observasi yang dilakukan di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah, nampak fenomena yang menunjukkan motivasi kerja

rendah para aparatur/pegawai. terutama pada kalangan pegawai staf dan pegawai golongan bawah, sebagaimana yang diindikasikan oleh perilaku kerja yang kurang baik seperti suka bersantai-santai di saat jam kerja, kurang menghargai waktu, kurang gairah dalam melaksanakan pekerjaan, kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, sering mengeluh menghadapi tugas yang diberikan oleh atasan, sifat optimisme rendah untuk meraih prestasi atau kemajuan, dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 02 tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Gubernur No 47 tahun 2014 tentang tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Propinsi Sulawesi Tengah Tahun 2015, bahwa yang berhak mendapatkan tambahan penghasilan dalam kebijakan tersebut adalah pegawai aktif di lingkungan Propinsi Sulawesi Tengah dan diberikan sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam jangka waktu penilaian pemberian tunjangan, dalam upaya

peningkatan kinerja dan pemberian penghargaan dalam menjalankan pelayanan publik dan pelayanan aparatur.

Pada fenomena yang terjadi di kantor Dinas Kesehatan Propinsi Sulawesi Tengah bahwa pegawai yang mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan berdasarkan tingkat kedisiplinan, karena yang di evaluasi adalah hanya berdasarkan kehadiran pegawai dalam melaksanakan apel pagi dan apel pulang namun tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Sedangkan jika dikaji dalam Peraturan Gubernur No 02 Tahun 2015 tentang tambahan penghasilan yang berhak mendapatkan adalah orang menjalankan tugas pokok dan fungsinya, namun pada kenyataan yang ada banyak pegawai yang mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan namun tidak melaksanakan tugas dengan baik.

Hasi observasi yang dilakukan di kantor Dinas Kesehatan Propinsi Sulawesi Tengah bahwa pegawai yang disiplin dalam melaksanakan apel pagi dan apel pulang kurang lebih 50% dari total jumlah pegawai di dinas kesehatan dan pegawai yang hadir namun tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya kurang lebih 10% dari jumlah total pegawai. Namun jika di evaluasi hasil kinerja yang dilakukan belum sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan Peraturan Nomor 08 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Ini terbukti bahwa pegawai yang ada di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah belum memiliki motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh parsial dan pengaruh simultan implementasi kebijakan tambahan penghasilan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survay analitik dengan desain *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antar faktor-faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). (Notoatmodjo, 2002:145-146).

Lokasi penelitian di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah, Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dari bulan Oktober 2015 samapi Januari 2016.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah berstatus PNS dan mendapatkan tambahan penghasilan, setelah dikurangi pimpinan, pegawai fungsional widyaiswara, pegawai titipan kerja, pegawai penugasan belajar, CPNS, pegawai pindahan dan penulis sendiri sebanyak 265 orang PNS, yang terdiri dari Golongan IV:22 Orang, Golongan III : 184 orang, golongan II : 58 Orang dan Golongan I : 1 Orang.

Besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 Orang PNS dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

N= Besar Proporsi

n= Besar Sampel

d= Tingkat Kepercayaan 0,1

Jika jumlah variabel dependen bergantung pada lebih dari satu variabel independen, maka hubungan antara kedua variabel disebut analisis regresi berganda (*multiple regression*). Bentuk rumusnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

di mana:

Y= Variabel dependen

a= Konstanta  
 b1,b2,b3,b4 = Koefisien regresi  
 e= variabel random yang berdistribusi normal dengan nilai rata-rata 0

Dalam penelitian ini analisis data di uji dengan menggunakan program *SPSS versi 19 Windows*. Menurut Sugiono (2012:231) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada Tabel 1 sebagai berikut.

**Tabel 1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono (2012:231)

Menurut Suliyanto (2005:89), uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Model dikatakan signifikan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig.F \leq 0,05$ . Variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig.F \leq 0,05$ .

Menurut Suliyanto (2005:62), regresi sebuah variabel mempunyai pengaruh yang berarti terhadap perubahan nilai Y, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig.t \leq 0,05$ .

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

***Kebijakan Tambahan Penghasilan di Dinas Kesehatan***

Kebijakan tambahan penghasilan di dinas kesehatan ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 02 Tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Gubernur No 47 Tahun 2014 tentang tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah provinsi Sulawesi Tengah.

Kebijakan tambahan penghasilan di dinas kesehatan baru berlaku pada bulan januari tahun 2015. Kriteria pemberian tambahan penghasilan diklasifikasikan sebagai berikut : (1) PNS yang memangku jabatan struktural; (2) PNS yang memangku jabatan fungsional; (3) PNS yang melaksanakan tugas sebagai staf. Besaran tambahan penghasilan pegawai negeri sipil berdasarkan nilai grade. Nilai grade merupakan nilai tertinggi yang diterima oleh setiap PNS.

**Tabel 2 Distribusi Nilai Grade Tambahan Penghasilan PNS Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah**

No.	Klasifikasi Jabatan	Kelas Jabatan/Grade	Perbulan (Rp.)
1	Kepala Dinas	14	6.500.000,-
2	Sekretaris Dinas	12	3.750.000,-
3	Kepala Bidang	11	3.500.000,-
4	Kasubbag, Kepala Seksi	9	2.250.000,-
5	Jabatan Fungsional Gol IV	6	2.000.000,-
6	Staf Badan dan Dinas Gol IV	5	1.750.000,-
7	Jabatan Fungsional Gol III	4	1.750.000,-
8	Staf Badan dan Dinas Gol III	3	1.500.000,-
9	Staf Badan dan Dinas Gol II	2	1.200.000,-
10	Staf Badan dan Dinas Gol I	1	850.000,-

Sumber : Data Sekunder (2015)

**Tabel 3 Distribusi Pengurangan Tambahan Penghasilan PNS  
Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah**

No.	Komponen Pengurangan Disiplin	Jumlah Pengurangan	Keterangan
1.	Terlambat datang dan/tidak apel pagi kecuali karena alasan kedinasan	1%	Bukti kehadiran di tempat apel/lapangan perhari
2.	Pulang cepat tanpa alasan yang sah	2%	Daftar kehadiran perhari
3.	Meninggalkan tugas kedinasan tanpa alasan yang sah	2%	Daftar kehadiran perhari
4.	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	5%	Daftar kehadiran perhari

Sumber : Data Sekunder (2015)

### **Karakteristik responden**

Disistribusi responden berdasarkan kelompok umur, responden terbanyak pada kelompok umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau 42,5 %, dan paling sedikit pada kelompok umur  $\leq 20$  Tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 4,1 %.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan terbanyak yaitu 38 responden atau 47,9 % sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden atau 52,1%.

Distribusi responden berdasarkan golongan di dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah golongan III terbanyak yaitu 52 responden 71,2 % sedangkan terendah pada golongan IV yaitu sebanyak 5 responden atau 6,8 %.

### **Uji Regresi Berganda**

Dalam melakukan analisis regresi ganda, paling tidak akan membahas tentang koefisien korelasi, koefisien determinasi, persamaan regresi, koefisien regresi, dan juga

koefisien korelasi parsial untuk regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, dimana analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, sementara analisis kualitatif sendiri dipergunakan guna menjelaskan pembuktian dari analisis kuantitatif. (Sudarmanto, 2004:102).

Pembuktian dengan analisis kualitatif dimaksudkan untuk menguji variasi dari alat model regresi linear berganda yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan Model Regresi Linear Berganda diperoleh dengan nilai koefisien regresi, (Sugiyono, 2007: 86) seperti yang terlihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda**

<b>Dependent Variabel Y = Motivasi</b>					
Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	T	Sig
C = Constanta	.157	.218		.717	.476
Standar_Tujuan_X1.1	.254	.056	.285	4.571	.000
Sumberdaya_X1.2	.279	.074	.293	3.772	.000
Komunikasi_X1.3	.095	.055	.117	1.728	.089
Karakteristik_Implementor_X1.4	.119	.050	.149	2.392	.020
Kondisi_Ekonomi_X1.5	.162	.068	.169	2.374	.021
Kecenderungan_Implementor_X1.6	.131	.053	.167	2.470	.016
R- Square	= 0,835		F statistik = 55,736		
Adjusted R-Square	= 0,820		Sig F = 0,000		
R	= 0,914				

Sumber : data primer (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, ditunjukkan pada Tabel 4 tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut :  $Y = 0,157 + 0,254 (X1.1) + 0,279 (X1.2) + 0,095 (X1.3) + 0,119 (X1.4) + 0,162 (X1.5) + 0,131 (X1.6) + e$

Pada persamaan model regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel bebas (X) yaitu Standar dan tujuan (X1.1), Sumberdaya (X1.2), Komunikasi antar organisasi (X1.3), Karakteristik implementor (X1.4), kondisi ekonomi (X1.5) dan Disposisi (X1.6) adalah positif, nilai koefisien variabel bebas yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel bebas (X), akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel terikat (Y) yaitu Motivasi. Dengan kata lain bahwa variabel motivasi (Y) sebesar = 0,157 apabila belum ada pengaruh dari variabel Standar dan tujuan (X1.1), Sumberdaya (X1.2), Komunikasi antar organisasi (X1.3), Karakteristik implementor (X1.4), kondisi ekonomi (X1.5) dan Disposisi (X1.6) atau sama dengan 0 (nol), sementara variabel motivasi (Y) akan meningkat sebesar 0,157 dari nilai konstanta 0,157, apabila telah terjadi perubahan/perbaikan nilai pada variabel Standar dan tujuan (X1.1), Sumberdaya (X1.2), Komunikasi antar

organisasi (X1.3), Karakteristik implementor (X1.4), kondisi ekonomi (X1.5) dan Disposisi (X1.6).

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 menunjukkan adanya hubungan yang Erat antara variabel Standar dan tujuan (X1.1), Sumberdaya (X1.2), Komunikasi antar organisasi (X1.3), Karakteristik implementor (X1.4), kondisi ekonomi (X1.5) dan Disposisi (X1.6), terhadap motivasi pegawai. Demikian halnya pada Adjusted R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,820 menunjukkan bahwa 82,0% motivasi pegawai ditentukan oleh variabel Standar dan tujuan (X1.1), Sumberdaya (X1.2), Komunikasi antar organisasi (X1.3), Karakteristik implementor (X1.4), kondisi ekonomi (X1.5) dan Disposisi (X1.6), sehingga terdapat 18,0% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel motivasi yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

**Uji Simultan (Uji-F)**

Analisis uji F yang dilakukan dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis bahwa variabel Standar dan tujuan (X1.1), Sumberdaya (X1.2), Komunikasi antar organisasi (X1.3), Karakteristik implementor (X1.4), kondisi ekonomi (X1.5) dan Disposisi (X1.6), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi

kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

**Tabel 5 Hasil Pengolahan Data Dengan Analisa Uji Simultan (Uji-F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.972	6	.829	55.736	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.981	66	.015		
	Total	5.953	72			

a. Predictors: (Constant), Disposisi\_X1.6, Standar\_Tujuan\_X1.1, Karakteristik\_Pelaksana\_X1.4, Komunikasi\_X1.3, Kondisi\_Ekonomi\_X1.5, Sumberdaya\_X1.2

b. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja\_Y

Sumber : Data Primer 2016

Uji statistik F (uji *signifikansi simultan*), pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai *probability* dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) = 0,05. Uji F juga mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai *probability* (sig) lebih kecil dari nilai alpha ( $P < 0,05$ ).

Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi linear berganda, diperoleh F-hitung sebesar 55,376 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Standar dan tujuan (X1.1), Sumberdaya (X1.2), Komunikasi antar organisasi (X1.3), Karakteristik implementor (X1.4), kondisi ekonomi (X1.5) dan Disposisi (X1.6) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pegawai (Y) di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis yang pertama dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya.

#### Uji Parsial (Uji-t)

Untuk menjawab hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan uji t, pengujian

pengaruh secara parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel independen (X) yaitu; Standar dan tujuan (X1.1), Sumberdaya (X1.2), Komunikasi antar organisasi (X1.3), Karakteristik implementor (X1.4), kondisi ekonomi (X1.5) dan Disposisi (X1.6) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Motivasi Kerja Pegawai.

Uji t dilakukan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi (B) secara parsial, dengan membandingkan nilai *probability* dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) = 0,05, uji t akan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $p < 0,05$ , lebih lanjut untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dinyatakan sebagai berikut:

#### 1) Standar Dan Tujuan Kebijakan

Dengan makna t-hitung X1.1 = 4,571 besaran pengaruh standar dan tujuan kebijakan terhadap motivasi mempunyai tingkat hubungan sedang, dengan interval koefisien korelasi 0,457. Pada taraf kesalahan 5% atau  $0,05 > 0,000$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel Standar dan tujuan kebijakan (X1.1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

- 2) Sumber Daya  
Dengan makna t-hitung  $X1.2 = 3,772$  besaran pengaruh sumber daya terhadap motivasi mempunyai tingkat hubungan rendah dengan interval koefisien korelasi 0,377. Pada taraf kesalahan 5% atau 0,05 > 0,000, hal ini menunjukkan bahwa variabel Sumber Daya (X1.2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.
- 3) Komunikasi antar organisasi pelaksana  
Dengan makna t-hitung  $X1.3 = 1,728$  besaran pengaruh komunikasi antar organisasi pelaksana terhadap motivasi mempunyai tingkat hubungan sangat rendah dengan interval koefisien korelasi 0,172. Pada taraf kesalahan 5% atau 0,05 > 0,089, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi antar organisasi (X1.3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.
- 4) Karakteristik Badan Pelaksana  
Dengan makna t-hitung  $X1.4 = 2,392$  besaran pengaruh karakteristik badan pelaksana terhadap motivasi mempunyai tingkat hubungan rendah dengan interval koefisien korelasi 0,239. Pada taraf kesalahan 5% atau 0,05 > 0,020, hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik badan pelaksana (X1.4) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.
- 5) Kondisi Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik  
Dengan makna t-hitung  $X1.5 = 2,374$  besaran pengaruh kondisi lingkungan sosial ekonomi dan politik terhadap motivasi mempunyai tingkat hubungan rendah dengan interval koefisien korelasi 0,237. Pada taraf kesalahan 5% atau 0,05

> 0,021, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kondisi Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik (X1.5) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

#### 6) Disposisi/Sikap Implementor

Dengan makna t-hitung  $X1.6 = 2,470$  besaran pengaruh disposisi/sikap implementor terhadap motivasi mempunyai tingkat hubungan rendah dengan interval koefisien korelasi 0,247. Pada taraf kesalahan 5% atau 0,05 > 0,016, hal ini menunjukkan bahwa variabel kecenderungan implementor (X1.6) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Standar Dan Tujuan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Standar dan sasaran kebijakan pada dasarnya adalah apa yang hendak dicapai oleh program atau kebijakan, baik yang berwujud maupun tidak, jangka pendek, menengah atau panjang. Kejelasan dan sasaran kebijakan harus dapat dilihat secara spesifik sehingga diakhir program dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan atau program yang dijalankan.

Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa uji parsial antara variabel Standar dan Tujuan Kebijakan terhadap Motivasi Kerja Pegawai secara signifikan berdasarkan nilai sig. 0,000 dan besaran pengaruh tingkat hubungan sedang dengan interval koefisien korelasinya sebesar 0,457 dan nilai t-hitung sebesar 4,571 ini menunjukkan bahwa ada pengaruhnya dalam peningkatan motivasi kerja pegawai dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa implementasi kebijakan tambahan penghasilan pada variabel standar dan tujuan kebijakan secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi pegawai dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah dengan besaran pengaruh 0,457 hasil ini juga di buktikan dengan hasil uji parsial dan uji simultan pada hasil penelitian ini.

Standar dan tujuan kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn (Winarno 2002:112) adalah kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pemerintah tentang program yang dimaksud. Sasaran yang ingin dicapai adalah jumlah perubahan yang terjadi dan sejauh mana konsensus tujuan antara pemeran-pemeran dalam proses implementasi. Lebih lanjut Van Meter dan Van Horn menjelaskan bahwa proses implementasi dipengaruhi oleh sifat kebijaksanaan yang akan dilaksanakan. Sifat kebijaksanaan ini mengarah pada jumlah masing-masing perubahan yang dihasilkan dan jangkauan atau lingkup kesepakatan terhadap tujuan diantara pihak-pihak yang terlibat dalam proses implementasi.

Demikian juga Mazmanian dan Sabatier (Subarsono, 2001:102), menyatakan bahwa standar dan tujuan kebijaksanaan yang dirumuskan dengan cermat dan disusun dengan jelas, dengan urutan kepentingannya memainkan peranan yang amat penting sebagai alat bantu dalam mengevaluasi program, sebagai pedoman yang konkrit bagi pejabat pelaksana dan sebagai sumber dukungan bagi tujuan itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan (Surya Murni Siregar dan Isnaini, 2016:171) dalam hubungan ukuran dan tujuan kebijakan dengan pelaksanaan Alokasi Dana Desa (ADD), terdapat beberapa faktor pendorong dan penghambat. Faktor pendorong tersebut adalah adanya kesesuaian antara pelaksanaan ADD dengan kebijakan Bupati mengenai ADD meskipun tidak semua kebijakan ADD dijabarkan dalam bentuk program oleh desa-

desa diwilayah Kecamatan Bilah Hilir, karena disesuaikan dengan kebutuhan dan skala prioritas masing-masing desa. Sedangkan faktor penghambat dalam ukuran dan tujuan kebijakan ini kurangnya ketepatan sasaran apabila dibandingkan dengan rencana ADD, bahkan ada yang tidak dapat menyelesaikan kegiatan yang sudah direncanakan. Meskipun demikian ada juga desa yang melaksanakan kegiatan melebihi dari rencana yang ada.

## **2. Pengaruh Sumber Daya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Sumber daya merupakan hal yang paling mendasar dalam pelaksanaan suatu kebijakan, karena dengan adanya sumber daya yang tersedia akan lebih mempermudah melaksanakan suatu kebijakan. Namun beberapa hal yang terpenting perlu di perhatikan dalam kebutuhan sumberdaya adalah ketersediaan dan kesanggupan.

Dari sisi ketersediaan sumber daya di dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah sangat tersedia namun dari segi kesanggupan masih menjadi permasalahan, dalam hal ini banyaknya pegawai yang tersedia tidak sebanding dengan hasil kinerja yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh implementasi kebijakan tambahan penghasilan terhadap motivasi kerja pegawai dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah menunjukkan bahwa nilai sig. = 0,000 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dengan besaran pengaruh tingkat hubungan rendah dengan interval koefisien korelasi 0,377 dan nilai t-hitung sebesar 3,772 yang artinya bahwa dengan adanya kebijakan gubernur provinsi sulawesi tengah tentang tambahan penghasilan secara signifikan akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Surya Murni Siregar Dan Isnain (2016:170), menunjukkan bahwa fenomena yang akan



dilihat dalam sumber-sumber yang akan mempengaruhi implementasi kebijakan ADD adalah : (1) Kemampuan Sumber daya manusia pelaksana ADD; (2) Penyediaan fasilitas-fasilitas yang mendukung kebijakan ADD.

### 3. Pengaruh Komunikasi Antar Organisasi Pelaksana Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi antar organisasi pelaksana ternyata tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah dengan besaran pengaruh tingkat hubungan sangat rendah, dengan interval koefisien korelasi sebesar 0,172 dan signifikan terhadap motivasi pegawai di Dinas Kesehatan Provisnis Sulawesi Tengah, dengan nilai t-hitung sebesar 1,728 pada taraf kesalahan 5% atau  $0,05 > 0,089$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Keberhasilan implementasi sebuah kebijakan salah satu faktor yang menentukannya adalah komunikasi. Menurut George Edward III (1980) dalam Agustino (2006:157-158), dalam faktor komunikasi terdapat 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan, yaitu *transmisi*, *clarity*, *consistency*. Dari hasil penelitian dalam hubungan komunikasi dengan pelaksanaan ADD yang dilakukan oleh Surya Murni Siregar (2016:169), terdapat beberapa faktor pendorong dan penghambat. Beberapa faktor pendorong tersebut adalah :

- a. Adanya sosialisasi yang dilakukan oleh Tim Kabupaten.
- b. Pencapaian informasi dari pembuat kebijakan ke pelaksana kebijakan berjalan lancar.
- c. Terdapat konsistensi dalam pencapaian pesan/perintah kebijakan artinya tidak terdapat perintah yang bertentangan.

Sedangkan faktor penghambat dalam komunikasi ini adalah sosialisasi kepada masyarakat mengenai kebijakan ADD belum

ada, sehingga pemahaman masyarakat mengenai ADD kurang, hal ini akan berakibat pada sulitnya mengajak partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan ADD maupun dalam pengawasan kegiatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhores Wahyu Widharwan (2015:17), menunjukkan bahwa masih belum efektifnya komunikasi bagi para implementor dari lembaga yang terkait dengan wajib pajak. Paa hal implementasi yang berhasil tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai kemunikasi menurut standar agar konsistensinya dapat tercapai. Komunikasi anatar badan pelaksana wajib pajak belum masi belum dalam impelemnetasi pemungutan pajak bumi dan bangunan.

Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar badan pelaksana dalam implementasi kebijakan hubungannya dengan motivasi kerja pegawai di kantor dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah masih dibutuhkan komunikasi yang lebih baik agar dapat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawa di kantor dinas kesehatan.

### 4. Pengaruh Karakteristik badan pelaksana Terhadap Motivasi kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik badan pelaksana mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah dengan besaran pengaruh tingkat hubungan rendah, dengan interval koefisien korelasi sebesar 0,239 dan nilai t-hitung sebesar 2,392 pada taraf kesalahan 5% atau  $0,05 > 0,020$ .

Hasil analisis dari penelitian ini mengindikasikan bahwa karakteristik individu dengan indikator keahlian, pendidikan, pengalaman kerja, sejalan dengan teori yang dikemukakan Mathis (2002), bahwa karakteristik individu yaitu: 1) Keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan

menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

2) Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

3) Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi yang berbeda-beda, sehingga hal ini disebabkan setiap pekerja mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda-beda yang telah diselesaikan berulang-ulang dalam menempuh perjalanan karirnya. Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang di dasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Dengan pengalaman seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya pegawai yang kemampuannya terbatas karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian perusahaan akan dipimpin oleh orang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan perusahaan dapat disangsikan.

### **5. Pengaruh Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik Terhadap Motivasi kerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik ternyata mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah dengan besaran pengaruh tingkat hubungan rendah sebesar 0,237 dan

signifikan terhadap t-hitung X5 sebesar 2,374 pada taraf kesalahan 5% atau  $0,05 > 0,021$ .

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ian Mitroff (Keban 2004 : 170) yang menyatakan bahwa suatu organisasi adalah suatu sistem sosial yang antara lain merupakan (1) kumpulan stakeholders internal dan eksternal; (2) setiap stakeholders bersifat khas, berbeda satu dengan lain; (3) yang memiliki network antara satu dengan yang lain; (4) perubahan strategi akan menggeser hubungan antar stakeholders; (5) hubungan antara setiap stakeholders dapat bersifat komando, persuasif, tawar menawar, negosiasi, sharing atau debat, dan sebagainya; dan (6) kondisi suatu organisasi terakhir merupakan gambaran dari hubungan terakhir dengan stakeholders.

### **6. Pengaruh Disposisi/Sikap pelaksana Terhadap Motivasi kerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik badan pelaksana mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah dengan besaran pengaruh tingkat hubungan rendah sebesar 0,247 dan nilai t-hitung X6 sebesar 2,470 pada taraf kesalahan 5% atau  $0,05 > 0,016$ .

Peran penting sikap pelaksana dalam implementasi suatu kebijakan disampaikan juga oleh Hessel (2003:90) sebagai berikut: ” Jika para implementor memperhatikan terhadap suatu kebijakan khusus, maka dimungkinkan bagi implementor untuk melakukan sebagaimana yang dimaksudkan para pembuat keputusan. Namun ketika sikap atau perspektif implementor ini berbeda dari para pembuat keputusan, proses mengimplementasikan sebuah kebijakan menjadi secara pasti lebih sulit ”

Pendapat Hessel di atas menunjukkan bahwa meskipun para pelaksana kebijakan memiliki kemampuan untuk melaksanakan sebuah kebijakan, namun ketika para implementor tidak setuju terhadap kebijakan

tersebut, akan mengarah untuk tidak melakukan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis seperti yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan pengaruh kebijakan tambahan penghasilan terhadap motivasi kerja pegawai dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah dengan besaran pengaruh tingkat hubungan dari sedang sampai sangat rendah dengan interval koefisien korelasi antara 0,172 sampai dengan 0,457.

Besaran pengaruh implementasi kebijakan terhadap motivasi kerja pegawai dinas kesehatan provinsi sulawes tengah pada tingkat hubungan sedang yaitu pada dimensi standar dan tujuan kebijakan sebesar 0,457, besaran pengaruh implementasi kebijakan pada tingkat hubungan rendah masing-masing pada dimensi karakteristik badan pelaksana yaitu 0,239, dimensi lingkungan sosial ekonomi dan politik sebesar 0,237 dan dimensi disposisi/sikap implementor sebesar 0,247 sedangkan besaran pengaruh implementasi kebijakan pada tingkat hubungan sangat rendah yaitu pada dimensi komunikasi antar badan pelaksana sebesar 0,172.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran-saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai :

1. Perlu adanya komunikasi yang lebih baik antara pengambil kebijakan dengan pelaksana kebijakan agar dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai

khususnya di dinas kesehatan provinsi sulawesi tengah.

2. Pada dimensi karakteristik badan pelaksana diharapkan agar kinerja individu maupun lembaga dalam hal ini dinas kesehatan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan adanya kebijakan tambahan penghasilan.
3. Pada dimensi lingkungan sosial, ekonomi dan politik diharapkan kepada seluruh pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja dengan adanya tambahan penghasilan pegawai di luar gaji.
4. Diharapkan kepada seluruh pegawai untuk lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan secara transparan, jujur dan adil.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada tim pembimbing yaitu Dr. Muh Nawawi, M. Si. selaku pembimbing utama dan Dr. Syahrudin Hattab, M. Si. selaku pembimbing anggota, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan saran kepada penulis selama dalam menyelesaikan penyusunan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Peraturan Gubernur Nomor 02 Tahun 2015, *tentang* Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2014.
- Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2014, *tentang* Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 13 Tahun 2009, *tentang* Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Propinsi Sulawesi Tengah.
- Subarsono, AG. 2013. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta. Pustaka pelajar
- Sugiono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.

- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Edisi keempat, Bandung. PT. Alfabeta
- Suharto, E. 2008. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Jakarta. Alfabeta.
- Surya Murni Siregar Dan Isnain, 2016. Implementasi Kebijakan Pemerintahan Kabupaten Labuhanbatu Dalam Pemberian Alokasi Dana Desa (Add) Tahun 2014 Di Desa Sei Tampang Kecamatan Bilah Hilir. *Jurnal Administrasi Publik* vol 6 (2) : 31:37
- Widhawan Dhores Wahyu, 2015. Faktor Komunkasi Dan Sikap Yang Mempengaruhi Implemensi Kebijakan Pajak Bumi dan Bangunan di Kecamatan Parang Kabupaten Magetan. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 7 (1)
- Winarno, B. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Media Pressindo