

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Dokter di Puskesmas (Analisis Lanjut Risnakes 2017)

Roosmayasari

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=134363&lokasi=lokal>

Abstrak

Tesis ini membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi retensi dokter di puskesmas. Penelitian dilakukan dengan mengolah data sekunder hasil Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risnakes) 2017, dengan jumlah sampel sebanyak 14.091 orang dokter yang bertugas di puskesmas. Pengolahan data menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dekat dengan keluarga besar adalah alasan utama kebetahan yang paling banyak disampaikan (34%). Pengaruh total variabel karakter terhadap kebetahan (retensi) 0,23, terhadap kepuasan kerja 0,04, dan terhadap motivasi 0,08. Pengaruh total variabel manfaat non finansial terhadap kebetahan (tingkat retensi) 0,15, dan motivasi 0,03. Pengaruh total variabel manfaat finansial terhadap kebetahan (tingkat retensi) 0,04, kepuasan kerja 0,13 dan motivasi 0,11. Tidak ada pengaruh langsung dari variabel manfaat finansial kepada tingkat retensi, dan dari variabel manfaat non finansial ke kepuasan. Pengaruh total variabel kepuasan terhadap retensi 0,26 dan terhadap motivasi 0,58. Pengaruh total variabel motivasi terhadap retensi 0,05. Disarankan agar Pemerintah Pusat melakukan sinkronisasi kebijakan rekrutmen dan distribusi tenaga dokter, subsidi anggaran insentif dokter daerah dengan kapasitas fiskal rendah dan atau memiliki keterbatasan finansial, dan melanjutkan program penugasan khusus penempatan dokter, menyusun dan mengaplikasikan kebijakan afirmatif distribusi tenaga dokter di puskesmas, antara lain program ikatan dinas dan beasiswa pendidikan kedokteran, datasering. Pemerintah Daerah dapat menyelenggarakan inovasi rekrutmen dan distribusi tenaga dokter melalui jalur penugasan khusus, program beasiswa daerah untuk pendidikan kedokteran, menyediakan subsidi insentif finansial yang layak bagi tenaga dokter, dan memberikan fasilitasi yang cukup bagi dokter puskesmas untuk dapat mengikuti program peningkatan kapasitas.

This thesis discusses the factors that influence the retention of doctors in community health center. The study was conducted by processing secondary data from the results of the Health Research in 2017 (Risnakes), with total sample of 14,091 doctors who served at the community health center. Processing data using path analysis. The results of the study showed that being close to extended families was the main reason for most retention (34%). The effect of total character variables on retention is 0.23, on job satisfaction 0.04, and on motivation 0.08. The effect of the total non-financial benefit variable on retention rate -0.15, and motivation 0.03. The effect of the total variable financial benefits on retention rate 0.04, job satisfaction 0.13 and motivation 0.11. There is no direct effect from the financial benefit variable on the level of retention, and from the non-financial benefit variable to satisfaction. The effect of total satisfaction variables on retention is 0.26 and on motivation 0.58. Effect of total motivational variables on retention of 0.05. It is recommended that the Central Government synchronize the recruitment and distribution policy for doctor, subsidize the budget incentives doctor for regional with low fiscal capacity and or have financial limitations, and continue 2 special assignment programs for the placement of doctor, compile and apply affirmative policies for the distribution of doctor in community health center, including programs official ties and medical education scholarships, datasering. Local

Governments can carry out recruitment innovation and distribution of doctor through special assignments, regional scholarship programs for medical education, provide appropriate financial incentives for doctor, and provide sufficient facilitation for capacity building programs. </p></div>