Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 20836-20847

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Minat Dokter Gigi dalam Program Penugasan Khusus di Puskesmas: Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi

Hutomo Tuhu Prasetyo[1], Setyani Dwi Lestari[2]

[1,2]Universitas Budi Luhur

Corresponding Author: Hutomo Tuhu Prasetyo, e-mail: pras.setyo12@gmail.com

Published: April , 2026

ABSTRACT

Indikasi masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya minat dokter gigi untuk mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas, khususnya di wilayah DTPK, yang tercermin dari belum terpenuhinya formasi serta adanya persepsi bahwa kompensasi, fasilitas kerja, dan prospek pengembangan karir belum cukup menarik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap minat dokter gigi mengikuti program tersebut dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan desain survei. Populasi penelitian berjumlah 412 dokter gigi peserta penempatan tahun 2024, dengan sampel 203 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui SmartPLS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat dokter gigi mengikuti program penugasan khusus (β = 0,299; t = 4,140; p = 0,000), sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap minat (β = 0,058; t = 0,784; p = 0,433). Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat (β = 0,255; t = 3,484; p = 0,000). Selain itu, kompensasi (β = 0,229; p = 0,001) dan fasilitas kerja (β = 0,317; p = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa pengembangan karir memediasi pengaruh kompensasi terhadap minat (indirect effect = 0,081; p = 0,022) serta memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap minat (indirect effect = 0,058; p = 0,006). Rekomendasi nyata dari penelitian ini adalah perlunya pemerintah menyusun skema kompensasi yang lebih kompetitif, memperbaiki fasilitas kerja di Puskesmas wilayah penugasan, dan menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas, terukur, dan terintegrasi dengan masa depan profesional dokter gigi agar minat mengikuti program meningkat secara berkelanjutan.

Keywords: kompensasi, fasilitas kerja, pengembangan karir, minat

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan terus berupaya mengakselerasi pemerataan pelayanan kesehatan di seluruh pelosok negeri, terutama di wilayah Tertinggal, Perbatasan, dan Kepulauan (DTPK). Instrumen strategis yang diandalkan adalah Program Penugasan Khusus (Tugsus) tenaga kesehatan, yang bertujuan untuk memobilisasi profesional medis ke fasilitas kesehatan tingkat pertama seperti Puskesmas. Secara makro, program ini merupakan manifestasi dari transformasi sistem kesehatan nasional untuk menjamin hak warga negara atas akses layanan yang berkualitas dan merata. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa distribusi tenaga kesehatan masih mengalami ketimpangan yang tajam, di mana pusat-pusat perkotaan mengalami surplus, sementara daerah terpencil terus menghadapi krisis ketersediaan tenaga medis yang berkelanjutan (Hikmah B. et al., 2021). Kondisi ini menegaskan bahwa kebijakan mobilisasi tenaga kesehatan belum sepenuhnya mampu mengimbangi kompleksitas tantangan di wilayah DTPK. Ketimpangan yang persisten ini mengisyaratkan adanya kegagalan struktural dalam sistem retensi tenaga medis di daerah

marginal. Oleh karena itu, evaluasi mendalam terhadap efektivitas program Tugsus menjadi sebuah keniscayaan agar visi pemerataan kesehatan tidak sekadar menjadi wacana administratif.

Fenomena yang sangat krusial saat ini adalah rendahnya partisipasi dokter gigi dalam mengisi formasi Program Tugsus dibandingkan dengan profesi kesehatan lainnya. Meskipun kesehatan gigi dan mulut merupakan pilar penting dalam derajat kesehatan masyarakat, pemenuhan kuota dokter gigi di DTPK seringkali tidak mencapai target, bahkan banyak posisi yang tetap kosong dalam beberapa siklus rekrutmen. Data menunjukkan adanya paradoks antara meningkatnya jumlah lulusan dokter gigi setiap tahun dengan rendahnya minat mereka untuk mengabdi di wilayah terpencil (Kurniati et al., 2024). Kesenjangan (*gap*) antara kebutuhan layanan kesehatan gigi di masyarakat dengan rendahnya intensi profesional untuk terlibat dalam penugasan khusus menciptakan hambatan besar bagi tercapainya target Indonesia Sehat yang inklusif. Minimnya minat dokter gigi ini mencerminkan adanya resistensi profesional yang berakar pada persepsi negatif terhadap kondisi kerja di daerah terpencil. Tanpa adanya intervensi yang tepat, kekosongan formasi ini akan memperlebar jurang derajat kesehatan gigi antara penduduk kota dan pedalaman. Situasi ini menuntut pemahaman yang lebih tajam mengenai faktor psikologis dan manajerial yang menghalangi niat dokter gigi untuk berpartisipasi.

Masalah utama yang muncul ke permukaan adalah ketidakseimbangan antara beban risiko yang dihadapi di lapangan dengan skema kompensasi yang ditawarkan. Kompensasi, yang mencakup insentif finansial dan tunjangan non-finansial, seringkali dianggap belum kompetitif jika dibandingkan dengan risiko geografis, biaya hidup di daerah terpencil, dan beban kerja yang tinggi (Rusdiana et al., 2025). Ketidakpuasan terhadap struktur kompensasi ini menjadi faktor penghambat (*barrier*) yang signifikan, karena secara psikologis, individu akan melakukan kalkulasi rasional antara pengorbanan dan imbalan sebelum memutuskan untuk terlibat dalam program pemerintah yang bersifat temporer namun memiliki tantangan fisik dan mental yang besar. Rendahnya apresiasi finansial yang dirasakan dokter gigi seringkali dianggap tidak sebanding dengan biaya investasi pendidikan profesi yang telah mereka keluarkan. Ketidaksesuaian ini menciptakan disinsentif ekonomi yang membuat program pengabdian menjadi pilihan terakhir bagi para lulusan baru (Sutrisni et al., 2023). Maka dari itu, rekonstruksi model kompensasi yang lebih berkeadilan dan kompetitif mutlak diperlukan untuk menarik minat para profesional medis ini.

Selain faktor finansial, ketersediaan fasilitas kerja di Puskesmas wilayah DTPK menjadi kendala fundamental yang mempengaruhi minat dokter gigi. Praktik kedokteran gigi sangat bergantung pada teknologi dan instrumen medis yang spesifik; sehingga ketiadaan sarana pendukung, alat kesehatan yang usang, serta minimnya infrastruktur dasar seperti listrik dan air bersih akan menurunkan efikasi diri dokter gigi (Hariyani et al., 2022). Fasilitas kerja yang tidak memadai tidak hanya menghambat pemberian layanan yang optimal bagi pasien, tetapi juga menciptakan rasa frustrasi profesional bagi dokter gigi. Hal ini memperlebar kesenjangan persepsi antara ekspektasi standar profesi dengan realitas lingkungan kerja yang ada di lapangan. Keterbatasan alat kerja ini menjadi ancaman nyata bagi keberlanjutan keahlian klinis dokter gigi selama masa penugasan di daerah. Rasa khawatir akan penurunan kualitas keterampilan teknis akibat fasilitas yang buruk seringkali menjadi alasan utama penolakan penempatan. Fasilitas kerja yang inklusif dan memadai harus dipandang sebagai prasyarat dasar, bukan sekadar pelengkap, dalam sistem manajemen Puskesmas di daerah DTPK.

Di sisi lain, terdapat aspek krusial yang seringkali luput dari perhatian dalam kebijakan rekrutmen, yaitu kejelasan mengenai pengembangan karir. Bagi tenaga medis muda, penugasan khusus seringkali dipandang sebagai "jeda" dalam perjalanan profesional mereka daripada sebuah batu loncatan. Belum adanya integrasi yang jelas antara masa penugasan dengan kepastian jenjang karir, baik dalam bentuk prioritas menjadi ASN, kemudahan akses pendidikan spesialis, maupun pengakuan kredit profesi yang signifikan, membuat program ini kurang atraktif (Absori et al., 2022). Pengembangan karir seharusnya menjadi jembatan yang menghubungkan pengabdian di daerah terpencil dengan masa depan profesional yang lebih cerah dan terukur bagi dokter gigi. Ketidakpastian karir pasca-penugasan menciptakan kecemasan akan tertinggalnya daya saing mereka dibandingkan rekan sejawat yang tidak mengikuti program Tugsus. Tanpa adanya jaminan karir yang terlembaga, program ini akan terus dianggap sebagai pengorbanan profesional yang merugikan di masa depan.

Pengembangan karir harus diposisikan sebagai insentif jangka panjang yang mampu mengompensasi kesulitan jangka pendek di lapangan.

Meskipun penelitian mengenai minat tenaga kesehatan telah banyak dilakukan, masih terdapat *research gap* atau celah penelitian terkait posisi pengembangan karir sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor ekstrinsik (kompensasi dan fasilitas) dengan minat dokter gigi. Sebagian besar studi terdahulu hanya berfokus pada pengaruh langsung tanpa melihat mekanisme internal bagaimana janji masa depan profesional dapat memitigasi kekurangan fasilitas atau kompensasi saat ini. Novelty atau kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model mediasi pengembangan karir yang lebih komprehensif, guna mengungkap apakah prospek karir yang menjanjikan mampu menjadi daya tarik utama yang melampaui hambatan fisik dan finansial di daerah DTPK. Penempatan variabel mediasi ini diharapkan mampu menjelaskan dinamika motivasi dokter gigi secara lebih holistik dan mendalam. Studi ini mencoba melampaui analisis sederhana mengenai kepuasan kerja menuju analisis strategis tentang ekspektasi masa depan profesional. Melalui model ini, kerangka pemikiran baru mengenai manajemen SDM medis dapat dikembangkan untuk menjawab tantangan penugasan khusus.

Secara teoritis, minat individu dalam konteks manajemen sumber daya manusia merupakan hasil interaksi kompleks antara persepsi nilai eksternal dan kebutuhan aktualisasi diri (Rusdiana et al., 2025). Urgensi penelitian ini terletak pada mendesaknya kebutuhan pemerintah untuk merumuskan ulang strategi retensi dan rekrutmen dokter gigi agar lebih adaptif terhadap aspirasi profesional masa kini. Tanpa intervensi kebijakan yang berbasis data ilmiah terkait faktor-faktor determinan ini, ketimpangan layanan kesehatan gigi di Indonesia akan semakin permanen. Penelitian ini hadir untuk memberikan dasar empiris dalam membangun model penugasan khusus yang tidak hanya bersifat mobilisasi paksaan, tetapi berbasis pada daya tarik sistemik yang menguntungkan bagi dokter gigi dan masyarakat. Hasil analisis ini akan menjadi instrumen navigasi bagi pengambil kebijakan dalam mendesain ulang skema penempatan tenaga kesehatan. Penundaan dalam perbaikan kebijakan ini hanya akan memperparah krisis kesehatan di daerah-daerah yang paling membutuhkan. Oleh karena itu, riset ini memiliki signifikansi yang tinggi baik secara keilmuan maupun dalam ranah kebijakan publik kesehatan.

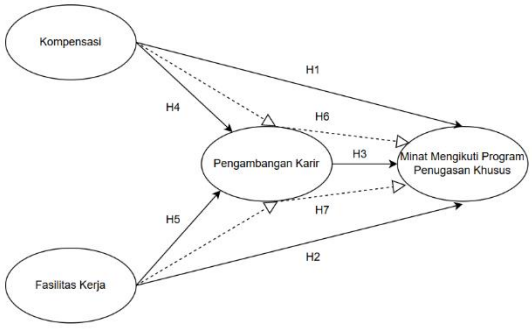
Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap minat dokter gigi dalam mengikuti program Tugsus, dengan menempatkan pengembangan karir sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi literatur manajemen SDM kesehatan di negara berkembang, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan di Kementerian Kesehatan. Melalui optimalisasi struktur kompensasi, perbaikan fasilitas kerja, dan kejelasan jalur karir, diharapkan minat dokter gigi untuk mengabdi di Puskesmas DTPK dapat meningkat secara signifikan demi tercapainya keadilan akses kesehatan di seluruh wilayah Indonesia. Keselarasan antara kebijakan pemerintah dan ekspektasi profesional dokter gigi menjadi kunci utama dalam keberhasilan program penugasan ini. Penelitian ini berupaya menjawab tantangan tersebut dengan menyodorkan solusi berbasis bukti yang komprehensif. Pada akhirnya, penguatan minat ini diharapkan menjadi katalisator bagi transformasi pelayanan kesehatan gigi nasional yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif untuk menguji hubungan kausal antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap minat dokter gigi mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas, dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi. Desain penelitian yang digunakan adalah survei, karena data utama diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian, yaitu kompensasi, fasilitas kerja, pengembangan karir, dan minat mengikuti program. Populasi penelitian adalah seluruh dokter gigi yang aktif bekerja dan sedang mengikuti Program Penugasan Khusus penempatan tahun 2024 di Puskesmas seluruh Indonesia sebanyak 412 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 203 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden meliputi dokter gigi yang mengikuti program penugasan khusus penempatan tahun 2024, masih aktif bekerja di Puskesmas wilayah Indonesia, dan bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Pengumpulan data dilaksanakan pada Desember 2025 agar data yang diperoleh merepresentasikan kondisi aktual responden selama menjalani penugasan.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing indikator variabel. Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel, serta analisis inferensial dengan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan software SmartPLS. Penggunaan SEM-PLS dipilih karena mampu menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel secara simultan, termasuk peran mediasi pengembangan karir dalam model penelitian. Tahapan analisis meliputi evaluasi outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui *loading factor, Average Variance Extracted, cross loading, Fornell-Larcker, dan composite reliability*; evaluasi *inner model* untuk menguji kekuatan hubungan antarvariabel melalui nilai R-square dan path coefficient; pengujian model fit; serta pengujian pengaruh tidak langsung guna memastikan signifikansi mediasi. Dengan rancangan tersebut, metode penelitian ini dinilai memadai untuk menjelaskan secara empiris faktor-faktor yang memengaruhi minat dokter gigi mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas.



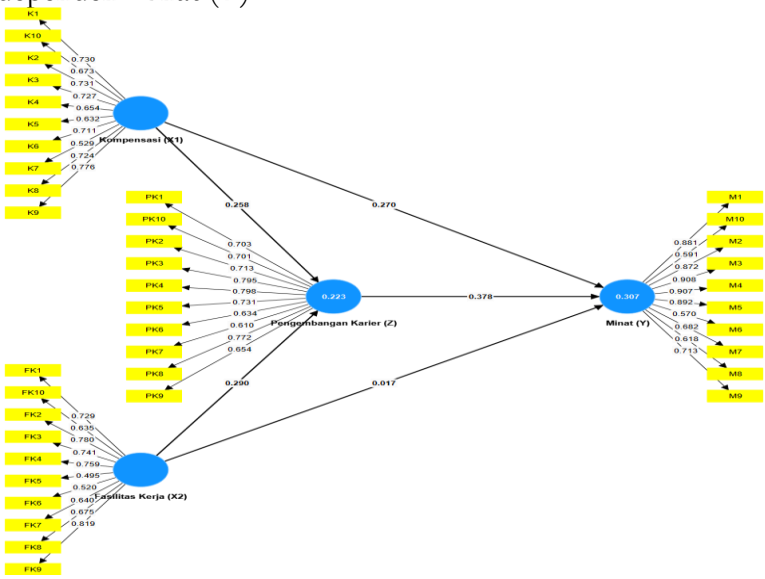
Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hasil dan Diskusi

Hasil

Hasil

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS, model penelitian ini terdiri dari variabel independen Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2), variabel mediasi Pengembangan Karir (Z), serta variabel dependen Minat (Y).



Gambar 2. Model Strutural PLS-SEM Algorithm

Measurement Model (Outer Model)

1. ***Convergent Validiy***

Berikut ini adalah pengolahan data dari 2 variabel independen (Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2), 1 variabel mediasi Pengembangan Karir (Z), serta 1 variabel dependen Minat (Y) dengan jumlah 40 item pertanyataan, sebagai berikut:

Tabel 1. *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	*AVE*	*Rule of Thumb*	Kesimpualn
Fasilitas Kerja (X2)	0,691	0,5	Terpenuhi
Kompensasi (X1)	0,612	0,5	Terpenuhi
Minat (Y)	0,868	0,5	Terpenuhi
Pengembangan Karier (Z)	0,695	0,5	Terpenuhi

Sumber: data diolah, 2025

Selain *loading factor,* penilaian *convergent validity* juga dapat dilihat dari hasil AVE di atas, diperoleh nilai AVE pada masing-masing variabel lebih dari 0,5 yang menunjukkan seluruh variabel memiliki konstruk validitas yang baik.

2. *Discriminant Validiy*

Evaluasi dari uji ini dapat dilakukan dengan pemeriksaan *Cross-Loading* dan *Fornell-Larcker* antara variabel kompensasi, fasilitas kerja, pengembangan karier, dan minat dalam tabel berikut:

Tabel 2. *Cross Loading*

	Fasilitas Kerja	Kompensasi	Minat	Pengembangan Karir
FK1	0,848	0,278	0,226	0,343
FK2	0,853	0,259	0,229	0,293
FK3	0,847	0,275	0,198	0,344
FK4	0,844	0,299	0,136	0,306
FK9	0,760	0,322	0,280	0,345
K1	0,291	0,803	0,325	0,250
K2	0,253	0,804	0,297	0,186
K3	0,158	0,802	0,306	0,246
K8	0,340	0,722	0,290	0,287
K9	0,300	0,777	0,355	0,329
M1	0,299	0,394	0,929	0,348
M2	0,274	0,413	0,909	0,370
M3	0,255	0,387	0,948	0,363
M4	0,205	0,366	0,948	0,339
M5	0,179	0,319	0,924	0,345
PK1	0,267	0,262	0,281	0,805
PK2	0,354	0,221	0,325	0,833
PK3	0,306	0,276	0,281	0,886
PK4	0,423	0,317	0,329	0,883
PK5	0,278	0,325	0,355	0,754

Sumber: data diolah, 2025

Tabel 3. *Fornell-Larcker*

	X2	X1	Y	Z
X2	0,831			
X1	0,347	0,782		
Y	0,263	0,406	0,932	
Z	0,396	0,339	0,380	0,834

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel *Cross Loading* dan *Fornell-Larcker* di atas, nilai korelasi *loading* dari masing-masing variabel lebih besar dibandingkan sdengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, fasilitas kerja, pengembangan karir, dan minat memiliki hubungan yang unik satu sama lain.

3. *Composite Reliability*

Pengujian selanjutnya ialah *compsite reliability*, yang digunakan untuk melihat relibailitas yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	*Composite reliability*
Fasilitas Kerja (X2)	0,888	0,890
Kompensasi (X1)	0,842	0,845
Minat (Y)	0,962	0,964
Pengembangan Karier (Z)	0,889	0,895

Sumber: data diolah, 2025

Hasil uji reabilitas di atas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada masing-masing variabel lebih tinggi dari nilai *rule of thumb* 0,7. Ini menunjukkan bahwa konsistensi dan stabilitas item pernyataan yang digunakan pada variabel terbilang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa dapat setiap variabel dinyatakan valid dan memiliki reliabilitas.

Analisis *Inner Model*

1. *R-Square*

Hasil ini digunakan untuk mengetahui besarnya prosenstase variabilitas variabel endogen yang mungkin diterangkan oleh variabilitas variabel eksogen.

Tabel 5. R-Square

	R-square	*R-square adjusted*
Minat (Y)	0,234	0,222
Pengembangan Karir (Z)	0,203	0,195

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel *r-square* di atas, dapat diketahui hasil dari variabel endogen yaitu Minat (Y) dan Pengembangan Karir (Z), sebagai berikut:

a. Nilai *R-square* variabel Minat (Y) sebesar 0,234, yang menunjukkan bahwa 23,4% variasi Minat (Y) dapat dijelaskan oleh kompensasi, fasilitas kerja, dan pengembangan karir, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.
b. Nilai *R-square* variabel Pengembangan Karier (Z) sebesar 0,203, yang menunjukkan bahwa 20,3% variasi Pengembangan Karir (Z) dapat dijelaskan oleh kompensasi dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

2. *Path Analysis*

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2), variabel mediasi Pengembangan Karir (M), serta variabel dependen Minat mengikuti program penugasan khusus (Y).

Tabel 6. *Path Coefficient*

Hubungan Variabel	*Path Coefficient*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*	*Keterangan*
Fasilitas Kerja (X2) → Minat (Y)	0,058	0,784	0,433	tidak signifikan
Fasilitas Kerja (X2) → Pengembangan Karir (Z)	0,317	4,635	0,000	signifikan
Kompensasi (X1) → Minat (Y)	0,299	4,140	0,000	signifikan
Kompensasi (X1) → Pengembangan Karir (Z)	0,229	3,192	0,001	signifikan

Hubungan Variabel	*Path Coefficient*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*	*Keterangan*
Pengembangan Karir (Z) → Minat (Y)	0,255	3,484	0,000	signifikan

Sumber: data diolah, 2025

Hasil *path coefficient* pada *bootstrapping*, diketahui pengaruh antara fasilitas kerja dan kompensasi terhadap pengembangan karir, serta kompensasi dan pengembangan karir terhadap minat masing-masing memiliki nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,972 dengan nilai *p-value* lebih rendah dari 0,05. Sementara, hasil berbeda ditemukan pada fasilitas kerja terhadap minat memperoleh nilai *t-statistics* lebih rendah dari 1,972 , yaitu sebesar 0,784 dengan *p-value* 0,433 (>0,05).

3. Uji *Indirect Effect*

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari Kompensasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Minat mengikuti program penugasan khusus (Y) melalui Pengembangan Karir (M) sebagai variabel mediasi.

Tabel 7. *Specific indirect effects*

Hubungan Variabel	Specific Indirect Effects	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Keterangan
Kompensasi (X1) → Pengembangan Karir (Z) → Minat (Y)	0,081	2,284	0,022	signifikan
Fasilitas Kerja (X2) → Pengembangan Karir (Z) → Minat (Y)	0,058	2,725	0,006	signifikan

Sumber: data diolah, 2025

Pengujian *indirect effect* dilakukan untuk mengetahui apakah Pengembangan Karier berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Minat Dokter Gigi mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas. Berdasarkan hasil pengujian, jalur Kompensasi → Pengembangan Karier → Minat memiliki nilai t-statistik = 2,284 dengan p-value = 0,022, sedangkan jalur Fasilitas Kerja → Pengembangan Karir → Minat memiliki nilai t-statistik = 2,725 dengan p-value = 0,006. Kedua nilai t-statistik tersebut lebih besar dari 1,972 dan p-value < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi dan fasilitas kerja terhadap minat dokter gigi melalui pengembangan karier adalah signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja yang lebih baik cenderung meningkatkan pengembangan karier terlebih dahulu, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan minat dokter gigi untuk mengikuti program penugasan khusus.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Dokter Gigi Mengikuti Program Khusus di Puskesmas

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat dokter gigi mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas. Koefisien jalur sebesar 0,299 dengan nilai t statistik 4,140 dan p value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin tinggi kecenderungan dokter gigi untuk berminat mengikuti program penugasan khusus. Kompensasi dipahami sebagai bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi dan tanggung jawab profesi sehingga dapat mendorong terbentuknya minat untuk terlibat dalam program. Secara teoretis, kompensasi yang dinilai layak dan adil dapat meningkatkan motivasi serta memperkuat niat untuk berpartisipasi karena responden memandang imbalan yang diperoleh sepadan dengan tuntutan tugas dan risiko penugasan. Dengan demikian, penguatan kebijakan kompensasi berpotensi menjadi pendorong penting dalam meningkatkan minat dokter gigi terhadap program penugasan khusus. Hasil empiris ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan. Phanthunane et al. (2025) yang menyatakan bahwa pendapatan

memengaruhi keputusan dokter gigi untuk bekerja di wilayah pedesaan. Keselarasan temuan tersebut memperkuat interpretasi bahwa kompensasi merupakan determinan penting dalam mendorong minat dokter gigi untuk mengambil penugasan pada layanan kesehatan primer (Phanthunane et al., 2025).

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Minat Dokter Gigi Mengikuti Program Khusus di Puskesmas

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat dokter gigi mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas. Koefisien jalur sebesar 0,058 dengan nilai t statistik 0,784 dan p value 0,433 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan kondisi fasilitas kerja tidak diikuti oleh perubahan minat dokter gigi secara bermakna, sehingga fasilitas kerja belum menjadi faktor penentu dalam membentuk minat mengikuti program penugasan khusus. Secara teoretis, hasil ini dapat dimaknai bahwa minat dokter gigi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar fasilitas kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan penghargaan atas kontribusi kerja dan prospek pengembangan karir. Selain itu, fasilitas kerja dapat dipersepsikan sebagai kondisi yang bersifat melengkapi, bukan sebagai pendorong utama keputusan mengikuti program. Dengan demikian, peningkatan fasilitas kerja saja belum cukup untuk menaikkan minat apabila tidak disertai penguatan aspek lain yang lebih dirasakan sebagai kebutuhan prioritas oleh dokter gigi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Fajrin dkk (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan menjadi faktor yang memengaruhi minat mahasiswa kedokteran untuk bekerja di wilayah pedesaan. Perbedaan hasil tersebut dapat terjadi karena perbedaan karakteristik responden dan tahap karir. Mahasiswa cenderung menilai fasilitas sebagai penopang kesiapan awal dalam memasuki dunia kerja, sedangkan dokter gigi sebagai tenaga profesional dapat lebih menekankan pertimbangan kompensasi, kepastian karir, dan skema pengembangan kompetensi ketika memutuskan mengikuti penugasan (Nurul Fajrin et al., 2022).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Minat Dokter Gigi Mengikuti Program Khusus di Puskesmas

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat dokter gigi mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas. Koefisien jalur sebesar 0,255 dengan nilai t statistik 3,484 dan p value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dirasakan maka semakin tinggi kecenderungan dokter gigi untuk berminat mengikuti program penugasan khusus. Pengembangan karir dipandang sebagai peluang peningkatan kompetensi, penguatan pengalaman profesional, serta kejelasan arah karir yang dapat mendorong terbentuknya minat untuk terlibat dalam program. Secara teoretis, pengembangan karir berfungsi sebagai pendorong motivasi intrinsik karena individu cenderung memilih program kerja yang memberikan nilai tambah bagi peningkatan kapasitas diri dan prospek karir jangka panjang. Ketika organisasi menyediakan jalur karir yang jelas, akses pelatihan yang relevan, serta dukungan pembinaan dari atasan, maka minat mengikuti program akan menguat karena responden menilai program tersebut bukan hanya penugasan sementara, melainkan bagian dari proses pembentukan karir profesional.

Hasil empiris ini sejalan dengan Amiresmaili et al. (2022) yang menjelaskan bahwa pengembangan profesional menjadi faktor penentu yang memengaruhi keputusan dokter gigi untuk bekerja di wilayah pedesaan (Amiresmaili et al., 2022). Temuan ini juga konsisten dengan Hilo, A., & McPeak, J. (2024) yang menyatakan bahwa kesempatan karier berpengaruh terhadap minat mahasiswa kedokteran untuk bekerja di pedesaan. Keselarasan temuan tersebut memperkuat interpretasi bahwa peluang pengembangan karir merupakan determinan penting dalam mendorong minat tenaga kesehatan untuk menerima penugasan pada layanan kesehatan primer, terutama pada wilayah dengan karakteristik penempatan yang menuntut adaptasi dan komitmen yang tinggi (Hilo & McPeak, 2024).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Pengembangan Karir Dokter Gigi

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dokter gigi. Koefisien jalur sebesar 0,229 dengan nilai t statistik 3,192 dan p value 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa

semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin baik pula pengembangan karir yang dirasakan oleh dokter gigi. Kompensasi dipandang sebagai bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi profesional sehingga mampu mendorong peningkatan motivasi untuk mengembangkan kompetensi dan merencanakan jenjang karir secara lebih jelas.

Secara teoretis, kompensasi yang adil dan layak dapat memperkuat orientasi pengembangan karir karena individu cenderung lebih terdorong untuk meningkatkan kapasitas diri ketika merasa dihargai secara ekonomi. Kondisi tersebut memungkinkan dokter gigi untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas kinerja, partisipasi dalam pelatihan, serta kesiapan mengambil tanggung jawab profesional yang lebih besar sebagai bagian dari proses pengembangan karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Gazali, G., & Wahyuni, U. (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Gazali & Wahyuni, 2021). Selain itu, (Savira et al., 2024) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir kepegawaian. Keselarasan hasil tersebut memperkuat interpretasi bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga berperan strategis dalam mendorong pengembangan karier tenaga profesional, termasuk dokter gigi.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dokter Gigi

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier dokter gigi. Koefisien jalur sebesar 0,317 dengan nilai t statistik 4,635 dan p value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia maka semakin meningkat pula pengembangan karir yang dirasakan dokter gigi. Fasilitas kerja dipandang sebagai dukungan operasional yang membantu kelancaran pelaksanaan tugas, meningkatkan efektivitas kerja, serta membuka peluang peningkatan kompetensi melalui pengalaman kerja yang lebih optimal.

Secara teoretis, fasilitas kerja yang memadai dapat memperkuat pengembangan karir karena individu cenderung lebih mudah meningkatkan keterampilan dan kinerja ketika didukung oleh sarana kerja yang layak. Ketersediaan alat medis, ruang tindakan, keamanan lingkungan kerja, serta fasilitas pendukung lainnya dapat meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas, sehingga mendorong pengakuan profesional serta memperluas kesempatan pengembangan diri dan jenjang karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Iis et al., 2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Keselarasan tersebut memperkuat interpretasi bahwa fasilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai penunjang aktivitas harian, tetapi juga berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan kompetensi dan pengembangan karir tenaga profesional, termasuk dokter gigi.

Pengembangan Karir dalam Memediasi Pengaruh Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Dokter Gigi Mengikuti Program Khusus di Puskesmas

Hasil pengujian *indirect effect* menunjukkan bahwa pengembangan karir berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan minat dokter gigi mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas. Jalur kompensasi menuju pengembangan karir dan berlanjut ke minat memiliki nilai t statistik 2,284 dengan p value 0,022 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap minat, tetapi juga memengaruhi minat melalui peningkatan pengembangan karir, sehingga peran pengembangan karir dalam hubungan tersebut bersifat mediasi parsial. Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih baik mendorong dokter gigi untuk melihat adanya peluang peningkatan kapasitas profesional, kejelasan jalur karir, serta motivasi pengembangan diri. Peningkatan persepsi terhadap pengembangan karir tersebut selanjutnya memperkuat minat dokter gigi untuk mengikuti program penugasan khusus. Dengan demikian, kompensasi yang memadai berfungsi sebagai pendorong awal yang memperkuat orientasi pengembangan karir, yang pada akhirnya meningkatkan minat mengikuti program.

Selain itu, penelitian (Fahira & Lestari, 2025) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Di sisi lain, juga menemukan bahwa

kesempatan karir berpengaruh terhadap minat untuk bekerja di wilayah pedesaan. Keselarasan temuan tersebut memperkuat interpretasi bahwa pengembangan karir merupakan mekanisme penting yang menjembatani pengaruh kompensasi terhadap minat dokter gigi, karena kompensasi yang dinilai baik cenderung meningkatkan keyakinan terhadap peluang pengembangan profesional, yang kemudian mendorong minat untuk mengikuti penugasan khusus.

Pengembangan Karir dalam Memediasi Pengaruh Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Minat Dokter Gigi Mengikuti Program Khusus di Puskesmas

Hasil pengujian *indirect effect* menunjukkan bahwa pengembangan karir berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara fasilitas kerja dan minat dokter gigi mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas. Jalur fasilitas kerja menuju pengembangan karier dan berlanjut ke minat memiliki nilai t statistik 2,725 dengan p value 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa fasilitas kerja tidak memengaruhi minat secara langsung, tetapi memengaruhi minat melalui penguatan pengembangan karir, sehingga peran pengembangan karir dalam hubungan tersebut bersifat mediasi penuh.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa perbaikan fasilitas kerja dapat meningkatkan persepsi dokter gigi terhadap peluang pengembangan profesional, kelancaran pelaksanaan tugas, serta pengalaman kerja yang lebih efektif. Peningkatan persepsi terhadap pengembangan karir tersebut selanjutnya mendorong meningkatnya minat dokter gigi untuk mengikuti program penugasan khusus. Dengan demikian, fasilitas kerja menjadi faktor yang berkontribusi pada minat terutama ketika fasilitas tersebut mampu mendorong pengembangan karir yang dirasakan oleh dokter gigi. Hasil ini selaras dengan temuan (Hartanto et al., 2025) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Keselarasan hasil tersebut memperkuat interpretasi bahwa fasilitas kerja berfungsi sebagai prasyarat pendukung yang memungkinkan terciptanya pengembangan karir, dan melalui mekanisme itulah minat dokter gigi untuk mengikuti penugasan khusus dapat meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa dari tujuh kemungkinan yang diuji, enam di antaranya berpengaruh signifikan terhadap minat dokter gigi dalam mengikuti Program Penugasan Khusus di Puskesmas. Pertama, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat, dengan koefisien jalur sebesar 0,299, nilai t-statistics 4,140, dan p-value 0,000. Fasilitas kerja, di sisi lain, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap minat, dengan koefisien jalur 0,058, t-statistics 0,784, dan p-value 0,433. Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat, dengan koefisien 0,255, t-statistics 3,484, dan p-value 0,000. Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, dengan koefisien 0,229, t-statistics 3,192, dan p-value 0,001. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, dengan koefisien 0,317, t-statistics 4,635, dan p-value 0,000. Pengembangan karir memediasi pengaruh kompensasi terhadap minat dengan nilai specific indirect effect 0,081, t-statistics 2,284, dan p-value 0,022. Selain itu, pengembangan karir juga memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap minat, dengan nilai specific indirect effect 0,058, t-statistics 2,725, dan p-value 0,006. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir merupakan faktor utama yang meningkatkan minat dokter gigi, sementara fasilitas kerja berperan secara tidak langsung melalui pengembangan karir.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dan pelaksanaan penelitian berjudul *"Analisis Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Minat Dokter Gigi dalam Program Penugasan Khusus di Puskesmas: Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi."* Apresiasi yang tinggi kami sampaikan kepada para dokter gigi yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang sangat berharga bagi penelitian ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada pihak pengelola Puskesmas serta instansi terkait yang telah memberikan dukungan, akses data, dan fasilitas selama proses penelitian berlangsung. Kami

juga menghargai peran serta semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kebijakan, peningkatan kualitas fasilitas kerja, serta perbaikan sistem kompensasi guna meningkatkan minat tenaga kesehatan, khususnya dokter gigi, dalam program penugasan khusus di Puskesmas secara berkelanjutan.

REFERENCES

Absori, A., Quinncilla, K. H., Rizka, R., Budiono, A., & Surbakti, N. (2022). Doctor Placement's Policy and Its Implications in Indonesia: Legal Qualitative Study. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, *10*(E SE-Public Health Legislation), 386–391. https://doi.org/10.3889/oamjms.2022.8692

Amiresmaili, M., Jamebozorgi, M. H., Jamebozorgi, A. H., & Arab-Zozani, M. (2022). Retention of dental practitioners in rural health services in Iran: Experiences from Kerman province. *Dental Research Journal*, *19*(1). https://journals.lww.com/derj/fulltext/2022/19000/retention_of_dental_practitioners_in_rural_health.34.aspx

Fahira, Z., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT IDS Medical Systems Indonesia: The Impact of Compensation and Career Development on Employee Performance at PT IDS Medical Systems Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(2), 96–105. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.31

Gazali, G. G., & Wahyuni, U. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:254773943

Hariyani, N., Shanbhag, N., Wijayati, E. W., Prananta, A. W., Setyowati, D., & Palupi, R. (2022). Teledentistry and Online Referral System in Indonesian Primary Health Care Center During the COVID-19 Pandemic: A Narrative Review. *Journal of International Society of Preventive and Community Dentistry*, *12*(4). https://journals.lww.com/jpcd/fulltext/2022/12040/teledentistry_and_online_referral_system_in.1.aspx

Hartanto, E., Suryani, A., & Sudirman, S. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *10*, 10. https://doi.org/10.33087/jmas.v10i1.2281

Hikmah B., N., Lazuardi, L., & Handono, D. (2021). KESENJANGAN DISTRIBUSI TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WILAYAH INDONESIA TIMUR (Analisis Data IFLS East 2012). *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan (The Indonesian Journal of Health Service Management)*, *19*(3). https://doi.org/10.22146/jmpk.v19i3.1853

Hilo, A. A., & McPeak, J. (2024). Addressing concerns of access and distribution of health workforce: a discrete choice experiment to develop rural attraction and retention strategies in southwestern Ethiopia. *BMC Health Services Research*, *24*(1), 1603. https://doi.org/10.1186/s12913-024-11971-4

Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R., & Sinta, I. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, *2*, 227–236. https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191

Julkarnain, & Alqhudr, A. S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Domas Agrointi Prima. *Tijarah*, *1*(21), 23–30.

Kurniati, A., Efendi, F., Ismawiningsih, I., Mulyani, N., Zakaria, Z., Ambarwati, R., Prasetyo, H. T., Muljandari, E., Damayanti, I., Noor, A. Y. M., McKenna, L., & Nurlinawati, I. (2024). Retention of Doctors and Dentists to Serve in Remote Areas in Indonesia: A Discrete

Choice Experiment. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, *17*(April), 2215–2225. https://doi.org/10.2147/JMDH.S459158

Nurul Fajrin, F., Aini, R., & Wulandari, R. (2022). Faktor Motivasi Mahasiswa Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Andalas Berkarir Sebagai Dokter Gigi (Studi Deskriptif). *Andalas Dental Journal*, *10*, 8–15. https://doi.org/10.25077/adj.v10i1.214

Phanthunane, P., Suwatmakin, A., Konglumpun, N., & Pannarunothai, S. (2025). Job incentives influencing health professionals working in rural and remote areas in Thailand : finding from discrete choice experiment to policy recommendation. *BMC Health Services Researdh*, *25*(254), 1–13. https://doi.org/10.1186/s12913-025-12408-2

Rusdiana, R., Faisya, A. F., & Idris, H. (2025). DETERMINANTS OF WORK MOTIVATION AMONG DOCTORS AT COMMUNITY HEALTH CENTERS IN INDONESIA. *Indonesian Journal of Health Administration (Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia)*, *13*(1), 30–43. https://doi.org/10.20473/jaki.v13i1.2025.30-43

Savira, F. A., Zain, E., & Zhafiraah, N. R. (2024). The influence of compensation and work environment on employee performance with intervening of work motivation. *Human Capital and Organizations*, *1*(2), 76–87. https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.217

Sutrisni, I. A., Kekalih, A., Friska, D., Timoria, D., Limato, R., Dien, R., Bogh, C., Chambers, M., Lewycka, S., Van Nuil, J. I., Hamers, R. L., & Group, on behalf of the O. C.-19 R. (2023). Indonesian healthcare professionals' experiences in rural and urban settings during the first wave of COVID-19: A qualitative study. *PLOS ONE*, *18*(7), e0288256. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288256