

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan dan ilmu pengetahuan. Perkembangan ini di mulai sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pencapaian tujuan instansi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya diantaranya adalah motivasi para pekerja. Motivasi merupakan pendorong yang dapat memberikan energi dan mampu menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan.(1)

Berdasarkan *World Health Organisation* (2017), menunjukkan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuhan kesejahteraan.(2) dan dari informasi yang di peroleh bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang di terima dari institusi tempat mereka bekerja.(3)

Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Sumber daya yang dimaksud adalah

tenaga kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan, perbekalan kesehatan, serta teknologi dan produk teknologi.(4)

Permasalahan yang terjadi dipelayanan kesehatan saat ini yaitu banyaknya tenaga kesehatan yang tidak memiliki motivasi tinggi untuk bekerja disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berat dan resiko kerja yang tinggi di dalam negeri, akan tetapi tidak diimbangi dengan perlindungan kerja yang baik dan upah yang tidak memadai, belum lagi faktor kesejahteraan dan faktor kompetensi. Berbeda dengan tenaga kesehatan yang berada di luar negeri yang memiliki motivasi mulai dari pengembangan diri, gaji yang dianggap lebih besar, dan pengalaman hidup dan karir yang luar biasa. Sehingga banyak tenaga kesehatan dari dalam negeri yang pindah untuk bekerja di luar negeri.(5)

Berdasarkan hasil penelitian LKPI (Lembaga Kajian Perawat Indonesia) menyatakan bahwa jumlah perawat indonesia yang bekerja diluar negeri terus meningkat setiap tahunnya, bahkan pada tahun 2016 sudah mencapai lebih dari 1.000 orang.(6)

Menurut Kepala BNP2TKI, angka tersebut diperkirakan akan terus bertambah, mengingat banyak negara-negara maju yang membutuhkan jasa TKI. Satu sektor yang paling banyak dicari adalah, dibidang tenaga kerja kesehatan, terutama perawat. Hal tersebut disebabkan negara maju sedang mengalami pertumbuhan masyarakat berusia tua (*the aging society*) yang sudah tidak produktif lagi. Sehingga, negara maju membutuhkan tenaga kerja guna merevitalisasi ekonominya termasuk keperluan untuk merawat para orang tua.(7)

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amelia Fitri pada (2014) dengan judul Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam. Menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai rendah 51,4%. Hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, dilihat dari hasil penelitian didapatkan tanggung jawab pekerjaan dengan motivasi kerja yang rendah 78,9%. Rendahnya tanggung jawab terlihat dari banyaknya pegawai yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan seperti berbelanja kepasar pada saat jam kerja.(8)

Di Indonesia penelitian tentang kerja produktif personil puskesmas ditemukan bahwa waktu kerja produktif adalah 53,2% dan sisanya 46,8% digunakan untuk kegiatan non produktif. Dari 53,2% kinerja produktif, hanya 13,3% waktu yang digunakan untuk kegiatan pelayanan kesehatan, sedangkan sisanya 39,9% digunakan untuk kegiatan penunjang pelayanan kesehatan. Kenyataan ini akan mempengaruhi kinerja personil itu sendiri dan kinerja institusi pelayanan kesehatan pada umumnya.(9)

Tenaga kesehatan juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman- pengalaman di tempat kerjanya. Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila para pegawai tidak mau mengendali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar pegawai tetap berkerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi

organisasi.(10)

Motivasi dari para tenaga kesehatan akan saling berbeda dan di pengaruhi oleh beberapa faktor sesuai dengan tingkat pengetahuan, pendidikan, umur, kondisi ekonominya, kondisi kesehatan, sikap dan lama kerja. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan performance pekerjaan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.(11)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan pegawai karena pada dasarnya faktor yang paling dominan mempengaruhi turunnya motivasi kerja adalah rasa ketidakpuasan para pegawai. Menurut Nitiseminto, 1997 dalam Ezlan (2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan dan pengembangan karyawan.(12)

Motivasi akan dilaksanakan dengan baik apabila seseorang mengetahui

manfaat yang bisa diambil sehingga dibutuhkan pengetahuan yang memadai tentang motivasi tersebut. Pengetahuan yang dimiliki seorang perawat sangat menentukan keberhasilan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengetahuan yang tinggi perawat dapat meningkatkan motivasi kerja serta dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga kinerja pun semakin baik.(13)

Sikap profesional perawat akan memberikan perasaan nyaman, terlindungi pada diri setiap pasien yang sedang menjalani proses penyembuhan dimana sikap ini merupakan kompensasi sebagai pemberi layanan dan diharapkan menimbulkan perasaan puas pada diri pasien. Sikap perawat harus selalu positif dalam memberikan pelayanan keperawatan sehingga kualitas yang diberikan akan memberikan kepuasan baik bagi perawat sendiri maupun bagi pasien. Setiap perawat harus memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui praktek keprofesian yang didasari motivasi, dimana sikap merupakan hal terpenting dalam membentuk motivasi kerja yang baik agar dapat meaksanakan standar kompetensi dan kode etik profesi keperawatan.(13)

Menurut Ilyas (2000) bahwa imbalan atau insentif erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan. Imbalan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, disamping faktor eksternal lainnya, seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dalam organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan pada umumnya. Siagian (1995) berpendapat bahwa insentif erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan. Insentif merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, disamping faktor

lainnya, seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dalam organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan pada umumnya.(14)

Insentif merupakan motivator paling penting, untuk itu suatu organisasi dituntut untuk dapat menetapkan kebijakan imbalan/kompensasi yang paling tepat, agar kinerja petugas dapat terus ditingkatkan sekaligus untuk mencapai tujuan dari organisasi. Stoner (1986), menyatakan bahwa insentif merupakan faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Siagian (1995) berpendapat bahwa imbalan erat kaitannya dengan prestasi kerja seseorang. Menurut Mc Celland dalam As'ad (2000) menyatakan bahwa selain insentif mempengaruhi motivasi kerja, motif ini juga merupakan ketakutan individu akan kegagalan. Notoadmodjo (1993) melalui achieve dimana insentif baik material maupun non material akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang. (14)

Eksistensi dan kelangsungan hidup suatu instansi kesehatan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang merupakan faktor penggerak utama dalam operasionalisasi instansi kesehatan tersebut. Oleh sebab itu potensi petugas kesehatan harus dipelihara serta didayagunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menunjang hal tersebut instansi kesehatan berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sebaik-baiknya kepada petugas kesehatan, salah satu wujud perhatian instansi kesehatan terhadap petugas kesehatannya adalah dengan pemberian promosi jabatan. Melalui pemberian promosi jabatan diharapkan motivasi kerja petugas kesehatan akan meningkat

sehingga produktivitas instansi kesehatan pun akan meningkat. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan dalam instansi kesehatan maka merupakan salah satu unsur penggerak motivasi petugas kesehatan. Dimana dengan diberikannya suatu penghargaan atas prestasi yang dicapai petugas kesehatan, diharapkan akan menambah motivasi petugas kesehatan tersebut, sehingga dapat meningkatkan prestasinya. (14)

Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada tenaga kerja. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. penelitian yang dilakukan oleh Maryam (2012) yang meneliti tentang motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap dan menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi. Menurut Ichsan (2002) bahwa lingkungan kerja yang manusiawi dan lestari akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja.(15)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Triana (2015) motivasi atau dorongan pada setiap tenaga kesehatan dapat ditimbulkan dari berbagai faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik tergantung darimana suatu kegiatan itu dimulai. Faktor intrinsik meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi administrasi kebijakan, supervisi, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal.(15)

Penelitian Beratha, dkk (2013) yang berjudul hubungan karakteristik, motivasi dan dana BOK dengan kinerja petugas KIA puskesmas di kabupaten Gianjar di dapatkan hasil Sebagian besar responden 41 (58,6%) berumur rendah, masa kerjanya pendek 39 (55,7%), berpendidikan tinggi 57 (81,4%), 36 (51,4%) sudah pernah mendapatkan pelatihan, 42 (60%) motivasi rendah, 47(60,7%) dana BOK masih kurang dan kinerja petugas tinggi 40 (57,1%). Diperlukan upaya pelatihan teknis secara berkelanjutan, meningkatkan motivasi dan mengalokasikan dana BOK sesuai dengan kebutuhan program agar kinerja petugas KIA meningkat.(16)

Motivasi pada dasarnya memang sudah ada didalam diri setiap orang. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Banyak hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, secara umum motivasi kerja di pengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal (faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan) dan faktor eksternal (faktor yang bersumber dari luar diri karyawan). Faktor internal yang terdiri dari tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi. Dalam pemberian motivasi kerja senantiasa berhasil, seringkali ada hal-hal yang mengakibatkan timbulnya kegagalan dalam pemberian motivasi kerja karyawannya.(17)

Kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi adalah : tidak

bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, tidak menepati tanggal waktu tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan, selalu mengeluh tentang hal sepele, saling menyalahkan, dan tidak mematuhi peraturan.(15)

Dapat dikatakan motivasi itu muncul karena adanya kebutuhan seseorang yang harus beraktivitas segera. Untuk mencapai tujuan motivasi sebagai motor penggerak maka bahan bakarnya adalah kebutuhan (*need*) dan proses terjadinya motivasi digambarkan dalam bentuk lingkaran.(10)

Motivasi atau dorongan pada setiap tenaga kesehatan dapat ditimbulkan dari berbagai faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik tergantung dari mana suatu kegiatan itu dimulai. Faktor instrinsik merupakan motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara instrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik yaitu: kebutuhan, harapan dan minat. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi instrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang

tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah dorongan keluarga, lingkungan dan imbalan.(18)

Motivasi harus ada dikarenakan merupakan konsep yang digunakan untuk mendeskripsikan baik kondisi-kondisi ekstrinsik yang merangsang timbulnya suatu perilaku tertentu maupun respon-respon instrinsik yang menunjukkan perilaku seorang manusia. Respon instrinsik di dukung oleh sumber-sumber energi yang dinamai motif. (19)

Dalam kegiatan seseorang bentuk motivasi yang diberikan bisa secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah bentuk motivasi yang di berikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan maupun kepuasannya. Bentuk motivasi langsung tersebut seperti : pujian, insentif, bonus, bintang jasa, tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Sedangkan bentuk motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas pendukung yang menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga bawahan semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Bentuk motivasi ini adalah ruang kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, penempatan yang sesuai dengan keahliannya dan sebagainya.(20)

Pentingnya motivasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang

bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.(15)

Dalam pelayanan motivasi sering digunakan untuk memahami perilaku seseorang dan memahami kinerjanya. Wujud nyata motivasi seseorang secara langsung terlihat dari tindakan nyata dan keteguhan dalam berperilaku. Tenaga kesehatan yang termotivasi akan berperilaku positif untuk mencapai tujuan organisasi melalui kinerjanya. Apabila motivasi berubah maka perilaku dan tujuan atau kinerja juga berubah. Sehingga untuk mencapai kinerja menyeluruh, organisasi perlu memberi perhatian terhadap pola-pola motivasi seperti *reward* dan *punishment*, kepuasan instrinsik, lingkungan kerja kondusif yang dianggap penting. Millar et.al (2017) menemukan bahwa pengalaman tenaga kesehatan di China telah menyoroti sisi lain dari peningkatan insentif sebagai solusi tunggal untuk meningkatkan motivasi pekerja. Dalam artikelnya dikemukakan bahwa faktor ekstrinsik yang menjadi aspek lain terbentuknya motivasi kerja petugas kesehatan selain pendapatan juga berkaitan dengan lingkungan kerja serta kesempatan pengembangan karir yang baik.(21)

Puskesmas Langsa Lama merupakan salah satu dari beberapa puskesmas yang ada di Kota Langsa. Puskesmas ini melaksanakan kegiatan-kegiatan atau program yang dibagi menjadi dua program yaitu program upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan.

Survey awal yang penulis lakukan di Puskesmas Langsa Lama pada bulan Januari Tahun 2018 terdapat jumlah petugas kesehatan sebanyak 65 orang yang terdiri dari Dokter umum 3 orang, dokter gigi 1 orang, Master Kesehatan

Masyarakat 1 orang, Sarjana Kesehatan Masyarakat 7 orang, Sarjana Keperawatan 8 orang, D-III Kebidanan 22 orang , D-III Keperawatan 7 orang, Farmasi 4 orang, Analis (laboratorium) 1 orang, Ahli Madya Kesehatan Gigi 2 orang, Ahli Madya Gizi 2 orang, D I Kesling 1 orang, Sekolah Perawat kesehatan 6 orang.(22)

Dari wawancara awal dengan Kepala Tata Usaha pada bulan Januari tahun 2018 didapatkan bahwa dalam melaksanakan tugas sehari-hari di Puskesmas Langsa Lama, perawat dan bidan sering mengeluh dengan suasana kerja dan fasilitas kerja yang belum memadai dimana alat-alat yang membantu mereka dalam melakukan pekerjaan dirasakan masih kurang, disisi lain perawat dan bidan yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat (IGD) juga mengusulkan perlunya insentif tambahan bagi mereka yang dinas malam hari. Pada tahun 2017 sudah 8 orang pegawai yang mengajukan surat permohonan pindah tempat kerja dengan alasan tidak adanya perkembangan karir.

Hasil wawancara yang penulis lakukan pada bulan Januari tahun 2018 terhadap 5 orang Penanggung Jawab Ruangan di Puskesmas langsa lama, 3 orang menyatakan kurang disiplinnya petugas dikarenakan tidak mengetahui dan tidak mengerti tanggung jawab mereka, hal ini di karenakan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Selain itu kedatangan dokter yang sering terlambat ke puskesmas, sehingga membuat tenaga kesehatan ikut tidak disiplin. Bahkan ada pasien yang terlambat mendapat penanganan karena petugas yang bertugas hanya mengecek tekanan darah sebelum dokter datang. Sehingga tenaga kesehatan tersebut datang dan pulang tidak tepat waktu, tidak berada ditempat pada saat jam kerja, bila tidak ada tugas yang diberikan

maka mereka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik itu lewat media Elektronik maupun media cetak bahkan masalah-masalah yang terjadi di sekitar tempat tinggal mereka. 75% dari tenaga kesehatan yang sudah bekerja 4-5 tahun di Puskesmas tersebut menyatakan motivasi kerja menurun karena merasa bosan dengan tugas-tugas mereka.

Selain itu didapatkan data rekapitulasi kehadiran pegawai masih rendah pada tahun 2016 yaitu 72,2% dan pada tahun 2017 yaitu 66,6%, dimana banyak tenaga kesehatan yang jarang masuk kerja dengan berbagai alasan seperti izin, sakit, dan tanpa keterangan. Dalam hal disiplin juga masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi karena terlambat datang, cepat pulang dan masih banyak tenaga kesehatan meninggalkan dinas/kerja (keluar masuk pada saat jam kerja) dengan alasan kepentingan pribadi yang mengakibatkan pekerjaan tertunda, hasil pekerjaan tidak memuaskan, komunikasi menjadi buruk dan berdampak pula pada pelayanan tenaga profesional terhadap masyarakat.

Motivasi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama dapat dilihat dari laporan tahunan tahun 2016 dan tahun 2017, dimana masih rendahnya cakupan program dilaksanakan seperti: terlihat pada Program KIA cakupan Kunjungan Nifas Tahun 2016 92% dan Tahun 2017 90% dari target 100%, ASI Eksklusif Tahun 2016 99% dan Tahun 2017 98% dari target 100%, Kunjungan Antenatal K4 Tahun 2016 81% dan Tahun 2017 80% dari target 100%, Pemberian Tablet Tambahan Darah Fe I Tahun 2016 86% dan pada Tahun 2017 85% dari target 100%, Fe II Tahun 2016 98% Tahun 2017 97%, Fe III Tahun 2016 98,4% dan Tahun 2017 98% dari target 100%, Pemberian Tablet Tambahan Darah Fe pada

ibu Nifas Tahun 2016 98,4% dan Tahun 2017 98% dari target 100%. Program Kesling cakupan Tempat tempat umum (TTU) yang memengaruhi syarat Tahun 2016 92% Tahun 2017 90% dari target 100%, Pengawasan Tempat Pengelolaan Makanan (TPM) yang memenuhi syarat Tahun 2017 62% dan Tahun 2017 60% dari target 100%, Pengawasan Home Industri Tahun 2016 62% dan Tahun 2017 60% dari target 100%, Penduduk Memiliki Jamban sehat Tahun 2016 71% dan Tahun 2017 70% dari target 100%, Rumah Bebas Jentik *Aedes* Tahun 2017 60% dan Tahun 2017 40% dari target 100%. Program Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular Cakupan Imunisasi BCG Tahun 2016 98% dan Tahun 2017 96,% dari 100%, Imunisasi Polio 1 Tahun 2016 98% dan Tahun 2017 97% dari target 100%.(22)

Dampak motivasi yang kurang dari tenaga kesehatan tidak hanya pada organisasi puskesmas, akan tetapi akan berdampak terhadap keluhan masyarakat mengenai pelayanan kesehatan. Masih banyak keluhan masyarakat mengenai keterlambatan petugas kesehatan. Sejumlah pasien mengeluhkan pelayanan kesehatan, dengan alasan setelah melakukan registrasi diloket, mereka harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah di kemukakan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada hubungan pengetahuan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018 ?
- 2) Apakah ada hubungan sikap dengan motivasi kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018 ?
- 3) Apakah ada hubungan Insentif dengan motivasi kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018 ?
- 4) Apakah ada hubungan promosi jabatan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018 ?
- 5) Apakah ada hubungan kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018 ?
- 6) Faktor apakah yang paling berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018 ?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis hubungan Pengetahuan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan.

2. Untuk menganalisis hubungan Sikap dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan.
3. Untuk menganalisis hubungan insentif dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan.
4. Untuk menganalisis hubungan promosi jabatan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan.
5. Untuk menganalisis hubungan kondisi lingkungan kerja dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan.
6. Untuk menganalisis faktor yang paling berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis dan praktis

1.4.1. Secara Teoritis

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Langsa lama. Sehingga dapat di gunakan sebagai acuan dalam meningkatkan motivasi tenaga kesehatan.

1.4.2 Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan masukan kepada pelayanan publik, dalam hal ini pihak manajemen organisasi tentang pandangan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang selama ini terjadi sehingga dapat memperbaiki atau meningkatkan pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Rahmadani (2017) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di puskesmas kurunji kota padang di dapatkan hasil penelitian lebih dari separuh responden memiliki motivasi kerja rendah(53,8%), kegiatan supervisi tidak baik (53,8%), kondisi kerja tidak baik (76,9%), penghargaan baik (51,3%), dan tanggung jawab yang rendah (74,4%). Analisis bivariat diketahui adanya hubungan supervisi ($p\text{-value}=0,04$), kondisi kerja ($p\text{-value}=0,011$), dan tanggung jawab ($p\text{-value}=0,001$) terhadap motivasi kerja. Sementara itu tidak terdapat hubungan antara penghargaan ($p\text{-value}=0,86$) dengan motivasi kerja.(23)

Penelitian Danardono.I & Pribadi.F (2016) yang berjudul Kepuasan Dan Motivasi Tenaga Medis: Studi Kasus Terhadap Pendapatan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen didapatkan hasil Terdapat disparitas yang cukup besar antara tenaga medis PNS dan PTT, dan antar jenis tenaga medis dalam hal besaran pendapatan dan jasa pelayanan yang diterima, hal menyebabkan sebagian besar responden yang memiliki pendapatan rendah memilih tingkat kepuasan kerja pada level sedang dan rendah, namun tidak menimbulkan keinginan berpindah tempat pekerjaan. Sedangkan kondisi lingkungan kerja sebagian besar responden menyatakan bagus, namun masih terdapat responden yang mengeluhkan kondisi kerja yang jelek dan hal ini menyebabkan kepuasan kerja mereka dalam kategori

rendah.(24)

Sulastriningsih.K & Novita.A. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan Terhadap Kinerja Dalam Penerapan Program MTBS Di Sakit Di Puskesmas Pasar Minggu (2016). Di dapatkan hasil penelitian yaitu pengaruh langsung dan besarnya Kemampuan Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014 sebesar 11.1%. Pengaruh langsung dan besarnya Motivasi Kerja Petugas Kesehatan terhadap Kinerja dalam penerapan MTBS di Puskesmas Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2014 sebesar 51.7%. Pengaruh tidak langsung motivasi Petugas Kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan MTBS melalui kemampuan sebesar 3.3%. Saran penelitian perlu dilakukan intervensi serta evaluasi terhadap kinerja petugas dalam penerapan manajemen terpadu balita sakit secara berkesinambungan serta sebagai bahan kajian bagi pembuat kebijakan di puskesmas dan di tingkat Dinas Kesehatan untuk meningkatkan kualitas manajemen terpadu balita sakit melalui peningkatan kinerja petugas yang terkait.(25)

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fitria Gamayanti (2013) dalam jurnal Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Hubungan antara Koneksi Kerja dengan motivasi kerja ,dilihat dari hasil penelitian menunjukkan 92,6 % menyatakan cukup. Hasil ujistatistic diperoleh adanya hubungan bermakna antar kondisi kerja dengan motivasi kerja $p=0,001$. Kondisi kerja cukup namun motivasi kerja kurang di pengaruhi oleh salah satunya sarana yang

digunakan untuk berkerja masih belum memadai seperti peralatan medis.(26)

Penelitian Rahmayani (2013) yang berjudul tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan jiwa CMHN (Community Mental Health Nurse) dalam pelayanan kesehatan jiwa komunitas di kabupaten Bireuen di dapatkan hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja petugas CMHN di Kabupaten Bireuen. Secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi internal terhadap kinerja petugas CMHN dalam pelayanan kesehatan jiwa komunitas dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi eksternal dengan kinerja petugas CMHN. Berdasarkan kategorisasi, kinerja petugas CMHN berada pada kategori baik, motivasi kerja petugas berada pada kategori sedang, motivasi internal dan motivasi eksternal petugas berada pada kategori sedang.(27)

Penelitian Natasya.D, dkk (2013) yang berjudul Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Ranotana Weru Kecamatan Kota Manado didapatkan hasil $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinansi diperoleh nilai $R^2 = 0,633$, artinya persamaan regresi linier 63,36% variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Ranotana Weru.(28)

Penelitian Nawawi (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Tenaga Kesehatan Terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat didapatkan hasil menunjukkan motivasi berpengaruh kuat, dan kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja puskesmas di Kota Palu. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dalam

suatu organisasi publik, motivasi pegawai harus ditingkatkan terlebih dahulu untuk mendorong kompetensi pegawai sebagai dasar keberhasilan dalam bekerja.(29)

Penelitian Ridwan (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur di dapatkan hasil kajian menemukan bahwa motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tanggung jawab, pengakuan dari orang lain (penghargaan), prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. Motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi/lingkungan kerja, supervisi.(30)

Penelitian Tawale,dkk (2011) yang berjudul hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami Burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua. Di dapatkan hasil bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat maka kecenderungan perawatdalam mengalami burnout akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan analisisproduct moment antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnoutdiperoleh hasil r sebesar $-0,526$ pada taraf signifikansi (p) $0,000$ ($p < 0,01$). Dengan demikian xymotivasi kerja perawat mempunyai hubungan negatif dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.(31)

Penelitian Winarno (2008) yang berjudul Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Analis Kesehatan Di Laboratorium Klinik Di Kota Surakarta di dapatkan hasil (1) Variabel jenjang pendidikan tidak

berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kerja Analis Kesehatan yang bekerja di laboratorium klinik di Kota Surakarta yang ditunjukkan dengan nilai F sebesar 2,456 dengan nilai signifikan sebesar 0,126; (2) Variabel motivasi kerja ada perbedaan pengaruh terhadap kinerja Tenaga Analis Kesehatan yang bekerja di laboratorium klinik di Kota Surakarta ditunjukkan dengan nilai F sebesar 6,376 dengan nilai signifikan sebesar 0,016; dan (3) Tidak ada interaksi atau joint effect antara jenjang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Analis Kesehatan yang bekerja di laboratorium klinik di Kota Surakarta yang ditunjukkan dengan nilai F sebesar 1,324 dengan nilai signifikan sebesar 0,257.(32)

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi pengetahuan, umur, pendidikan, sikap dan lama bekerja. Pada penelitian ini akan dikaji hal yang sama, variabel yang berbeda serta dengan lokasi yang berbeda, diharapkan penelitian ini dapat melengkapi penelitian yang sudah dilakukan sebagai upaya peningkatan khasanah keilmuan.

2.2. Telaah Teori

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *want*. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.(33)

Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting yaitu ;

- a. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Motif utama dan pertama tersebut dapat bersifat individualistik, malahan mungkin egosentris.
- b. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Motivasi adalah kebutuhan, yang dimaksud dengan kebutuhan disini adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan usaha tertentu menjadi menarik.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang, yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik dan dapat pula berasal dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau motivasi ekstrinsik, dapat bersifat positif maupun negatif. Seseorang yang merasa berhasil menunaikan kewajibannya dengan sangat memuaskan memperoleh dorongan positif untuk bekerja lebih keras lagi di masa mendatang sehingga ia meraih keberhasilan yang lebih besar dalam karirnya.(33)

2.2.2 Model-Model Motivasi

Model-Model Motivasi Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, para ahli mengelompokannya ke dalam suatu model-model motivasi kerja, yaitu.(33)

1. Model Tradisional, model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkat kinerjanya, perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan yang mempunyai prestasi semakin baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif.
2. Model Hubungan Manusia, model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting bagi organisasi. Oleh sebab itu model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi.
3. Model Sumber Daya Manusia, model ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disamping uang, barang, atau kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja). Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab sebagai karyawan. Oleh sebab itu menurut model sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan,

perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah kerja karyawan akan meningkat jika mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

2.2.3 Metode Motivasi

Metode Motivasi Beberapa ahli mengelompokan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi yakni.(33)

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*), adalah pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan, pada hari raya dan sebagainya. Sedangkan pemberian non materi antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan dan tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat dan sebagainya.
2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga akan dapat mendorong lebih bersemangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi, dan sebagainya. Dengan sarana seperti ini akan memberikan

semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan akhirnya meningkatkan kinerja.

2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Memberikan reward atau penghargaan, dan punishment atau hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. Berdasarkan hal ini, maka motivasi dibedakan menjadi dua yaitu :(33)

1. Motivasi Positif (Insentif Positif), adalah pimpinan memberikan hadiah atau reward kepada bawahannya yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau reward ini dapat berupa uang, barang atau non materi, misalnya piagam, atau sekedar pujian berupa kata-kata lisan.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif), adalah pimpinan memberikan hukuman (*punishment*) kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada karyawan akan pemecatan atau penurunan pangkat dan sebagainya. Oleh karena takut pemecatan atau pemutusan hubungan kerja, lebih-lebih karyawan yang sudah berkeluarga, maka ia akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

2.2.5 Ciri-Ciri Motivasi

Motivasi yang tinggi dari setiap individu mempunyai ciri - ciri sebagai berikut : (34)

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan karena kuatnya motivasi intrinsik, tidak cepat puas dengan hasil yang telah dicapai.
3. Menunjukkan minat terhadap berbagai macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas - tugas rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya kalau sudah yakin akan sesuatu
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya itu
8. Senang mencari dan memecahkan masalah

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland adalah :

1. Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah.
2. Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
5. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.
6. Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah :

1. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
2. Tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja.
3. Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
4. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.

5. Setiap tindakan tidak terahan dan menyimpang dari tujuan

Selain itu untuk mengetahui apakah seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas akan dapat diketahui dengan mengamati karyawan dengan tanda-tanda motivasi baik adalah :

1. Bersikap positif terhadap pekerjaannya
2. Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik.
3. Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi
4. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil.
5. Selalu berpikir positif dari suatu kejadian

Sedangkan untuk mengetahui apakah seorang karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati.

Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah :

1. Tidak bersedia bekerja sama
2. Tidak mau menjadi sukarelawan
3. Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan
4. Memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja
5. Tidak menepati tenggat waktu tugas
6. Tidak mengikuti standar yang ditetapkan
7. Selalu mengeluh tentang hal sepele
8. Saling menyalahkan

9. Tidak mematuhi peraturan

2.2.6 Teknik- Teknik Motivasi

Menurut Strauss dan Sayles, dalam Wahjosumidjo, teknik motivasi yaitu :

(35)

1. Dengan Kekerasan (*The Strong Approach*), dalam hal ini pemimpin lebih menekankan wewenang yang dimilikinya. Bentuk motivasinya :

- 1) Pemaksaan orang untuk bekerja dengan ancaman.
- 2) Pemimpin harus memberi tahu secara tepat apa yang harus dilakukan bawahannya.
- 3) Pemimpin harus menyebutkan setiap peraturan.
- 4) Pemimpin sedikit mungkin memberikan kebebasan setiap bawahan.

Beberapa kelemahan :

- (1) Tidak memberikan rangsangan untuk bekerja lebih baik, dari pada yang minimum dilakukan sekedar menghindari hukuman.
- (2) Tekanan yang terlalu banyak akibatnya bawahan akan melawan, bahkan sabotase dan tindakan merusak.
- (3) Untuk melindungi dari tekanan para bawahan akan membentuk organisasi, komplotan dan kelompok bersatu akan berperan melindungi diri dari tekanan pemimpin.
- (4) Bila bawahan terlalu ditekan akan timbul frustrasi.

2. Bersikap Baik (*The be good Approach*) Pemimpin berusaha meningkatkan semangat bawahan dengan memberikan kondisi kerja yang baik, berbagai

tunjangan, servis, gaji yang tinggi, dan sebagainya. Bersikap baik dapat dibedakan :

- a. Paternalisme (kebakakan) Alasan sikap kebakakan, apabila manajemen baik terhadap para bawahan, mereka akan bekerja lebih keras, karena disadari loyalitas dan rasa terima kasih.
- b. Hygiene management (iklim baik) Alasan manajemen iklim baik, beranggapan bahwa kebebasan, kondisi kerja yang baik dan pengawasan yang bersahabat membuat para bawahan puas, dan perasaan puas akan meningkatkan semangat kerja.
- c. Melalui perundingan secara implisit (Implicit bargaining) Pada prakteknya melalui persetujuan antara atasan dan bawahan terhadap hasil kerja dengan imbalan yang akan diberikan oleh atasan.
- d. Melalui kompetisi (Competition) Kompetisi merupakan sumber motivasi yang cukup, setiap orang bergantung pada dirinya sendiri untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Gaji, promosi diberikan kepada mereka yang bekerja sangat baik, sehingga persaingan memenuhi pemuasan beberapa bentuk kebutuhan. Beberapa kelemahan :
 - (1) Tidak setiap pekerja mempunyai ambisi yang sama.
 - (2) Persaingan yang berlebihan dapat merusak organisasi.
 - (3) Dalam banyak pekerjaan sulit mengukur siapa yang paling berhasil.
 - (4) Usaha-usaha untuk mendorong persaingan sering dianggap sebagai penekanan. Dan akibat penekanan yang berlebihan menimbulkan frustrasi.

e. Internalisasi (*Internalized motivation*) Dalam hal ini perlu diperhatikan :

- (a) Kepuasan kerja yang internalisasi dapat ditingkatkan melalui :
 - Perluasan pekerjaan (*job enlargement*)
 - Penggiliran pekerjaan (*job rotation*)
- (b) Pentingnya kepuasan sosial dalam pekerjaan seperti :
 - Pengembangan persahabatan - rasa kebersamaan
- (c) Gaya kepemimpinan yang diperlihatkan atasan. Diantaranya gaya kepemimpinan situasi, yaitu pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya sesuai dengan situasi tertentu.

2.2.7 Cara Meningkatkan Motivasi

Banyak cara yang dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi, karena Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan sikap. Sardiman menjelaskan ada beberapa contoh dan cara untuk menumbuhkan motivasi beberapa bentuk dan cara motivasi tersebut meliputi :(13)

1. Memberi hadiah/reward
2. Adanya saingan atau kompetisi
3. Involvement
4. Memberikan pujian
5. Memberikan hukuman/punishment

Dari berbagai upaya meningkatkan motivasi diatas bahwa motivasi dapat ditingkatkan melalui beberapa upaya antara lain memberikan penghargaan, memberikan hadiah dan juga adanya persaingan pada saat kegiatan berlangsung.

Suatu hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dan perusahaan tidak mengalami kerugian akibat penurunan motivasi, maka kita perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi. Beberapa pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan pendekatan kuratif dan pendekatan preventif.

1. Pendekatan Kuratif

Pendekatan kuratif atau mengatasi adalah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka kita tidak perlu merasa putus asa. Tetapi bila ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan kesamaan persepsi sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan, misalnya atasan atau konselor. Bila pihak yang berwenang tidak dapat ditemui secara langsung, hubungi melalui surat atau telepon.

2. Pendekatan Antisipatif

Karyawan sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, maka sebaiknya menenangkan diri diluar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil, misalnya dengan berdoa. Karyawan disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan.

2.3. Landasan Teori

Menurut Habibi (2015) faktor yang dapat berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan adalah pengetahuan, pendidikan, umur, kondisi ekonomi, kondisi kesehatan, sikap dan lama kerja. Sariadi (2014) faktor yang berhubungan dengan motivasi dapat dilihat dari 2 faktor yaitu Intern dan ekstern. Faktor Intern terdiri dari pendidikan, kebutuhan dan kepuasan kerja sedangkan faktor ekstern yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan penghargaan. Nitisaminto (1997) dalam Azlen (2012) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, pengembangan karyawan. Dan menurut Triana (2015) faktor yang berhubungan dengan motivasi tersebut dapat berasal dari faktor intrinsik dan ekstrinsik, Faktor Intrinsik yaitu Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan, Tanggung jawab dan pengembangan Potensi individu. Sedangkan faktor ekstrinsik berupa administrasi kebijakan, supervisi, kondisi kerja dan Hubungan Interpersonal. dari beberapa faktor tersebut peneliti mengambil beberapa variabel diantaranya adalah:(11)(12)(15)(17)

2.3.1 Tenaga Kesehatan

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu tenaga kesehatan (karyawan/ pegawai) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi tenaga kesehatan.(10)

Ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kesehatan terdapat pada Pasal 46 yang berbunyi: “perlindungan hukum diberikan kepada tenaga kesehatan yang melakukan tugasnya sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan profesi, dan standar prosedur operasional”. Penjelasan Pasal 46 tersebut, perlindungan hukum diberikan untuk menciptakan rasa aman dalam menjalankan profesinya, perlindungan terhadap keadaan membahayakan yang dapat mengancam keselamatan jiwa, baik karena alam maupun perbuatan manusia. Dengan demikian, dokter dalam menjalankan praktik kedokteran, secara yuridis formal dilindungi berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2004 Tentang Praktik Kedokteran, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, dan Undang- Undang Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.(36)

Tenaga kesehatan yang dimaksud yaitu perawat, bidan, tenaga administrasi, juga dokter untuk melaksanakan tugasnya. Sementara tenaga Kesehatan yang sering berhubungan langsung dengan pasien di Pelayanan kesehatan meliputi dokter, perawat, dan bidan.(37)

Tenaga Kesehatan dikelompokkan ke dalam:

- a. Tenaga medis;
- b. Tenaga psikologi klinis;
- c. Tenaga keperawatan;
- d. Tenaga kebidanan;

- e. Tenaga kefarmasian;
- f. Tenaga kesehatan masyarakat;
- g. Tenaga kesehatan lingkungan;
- h. Tenaga gizi;
- i. Tenaga keterampilan fisik;
- j. Tenaga keteknisian medis;
- k. Tenaga teknik biomedika;
- l. Tenaga kesehatan tradisional; dan
- m. Tenaga kesehatan lain

2.3.2. Puskesmas

Puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan pertama yang bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain dilakukan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.(38)

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes RI No. 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas).(39)

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas (UPTD) kesehatan kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah. Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan strata

pertama menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan, yang meliputi pelayanan kesehatan perorang (private goods) dan pelayanan kesehatan masyarakat (public goods). Puskesmas melakukan kegiatan-kegiatan termasuk upaya kesehatan masyarakat sebagai bentuk usaha pembangunan kesehatan.(39)

Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi fungsional yang langsung memberikan pelayanan secara menyeluruh kepada masyarakat dalam satu wilayah kerja tertentu dalam bentuk usaha-usaha kesehatan pokok. Jenis pelayanan kesehatan disesuaikan dengan kemampuan puskesmas, namun terdapat upaya kesehatan wajib yang harus dilaksanakan oleh puskesmas ditambah dengan upaya kesehatan pengembangan yang disesuaikan dengan permasalahan yang ada serta kemampuan puskesmas.(39) Upaya kesehatan wajib tersebut adalah (Basic Six):

1. Upaya promosi kesehatan
2. Upaya kesehatan lingkungan
3. Upaya kesehatan ibu dan anak serta keluarga berencana
4. Upaya perbaikan gizi masyarakat
5. Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular
6. Upaya pengobatan

2.3.3. Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan

Menurut Habibi (2015) faktor yang dapat berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan adalah pengetahuan, pendidikan, umur, kondisi ekonomi, kondisi kesehatan, sikap dan lama kerja. Sariadi (2014) faktor yang berhubungan dengan motivasi dapat dilihat dari 2 faktor yaitu Intern dan ekstern. Faktor Intern

terdiri dari pendidikan, kebutuhan dan kepuasan kerja sedangkan faktor ekstern yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan penghargaan. Nitisaminto (1997) dalam Azlen (2012) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, pengembangan karyawan. Dan menurut Triana (2015) faktor yang berhubungan dengan motivasi tersebut dapat berasal dari faktor intrinsik dan ekstrinsik, Faktor Intrinsik yaitu Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan, Tanggung jawab dan pengembangan Potensi individu. Sedangkan faktor ekstrinsik berupa administrasi kebijakan, supervisi, kondisi kerja dan Hubungan Interpersonal. dari beberapa faktor tersebut peneliti mengambil beberapa variabel diantaranya adalah:(11)(12)(15)(17)

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan itu terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Pengetahuan menurut HR Bloom adalah hasil tahu yang dimiliki individu atau dengan memperjelas fenomena sekitar. Sedangkan menurut pengetahuan didefinisikan sebagai berikut.(40)

- 1) Sesuatu yang ada atau dianggap ada. Sesuatu hasil persesuaian subjek dan objek.
- 2) Hasil kodrat manusia.

3) Hasil persesuaian antara induksi dengan deduksi.

Pengetahuan terdiri atas kepercayaan tentang kenyataan (reality). Salah satu cara untuk mendapatkan dan memeriksa pengetahuan adalah dari tradisi atau dari yang berwenang di masa lalu yang umumnya dikenal, seperti aristoteles. Pengetahuan juga mungkin diperoleh berdasarkan pengumuman sekuler atau kekuasaan agama, negara, atau gereja. Cara lain untuk mendapat pengetahuan dengan pengamatan dan eksperimen : metode ilmiah. Pengetahuan juga diturunkan dengan cara logika secara tradisional, otoratif atau ilmiah atau kombinasi dari mereka, dan dapat atau tidak dapat dibuktikan dengan pengamatan dan pengetesan.(40)

Pengetahuan atau kognitif merupakan dominan yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Dari pengetahuan dan penelitian ternyata perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Cara mengukur pengetahuan seseorang, menggunakan alat bantu kuesioner dengan cara menilainya dengan dikategorikan baik, cukup dan kurang. Pengetahuan dinyatakan baik bila 76 - 100 % pertanyaan dijawab benar, cukup bila 56 - 75% pertanyaan dijawab benar, dan kurang bila pertanyaan dijawab benar < 56 %.(40)

2. Sikap

Sikap adalah persepsi seseorang tentang cara tanggap didalam pekerjaannya yang diukur dari sikap positif (mendukung) maupun sikap negatif (tidak mendukung). Pendapat lain, sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa.

Gibson mendefinisikan sikap adalah kesiap-siagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Sikap tidak sama dengan nilai, tetapi keduanya saling berhubungan.(41)

Menurut pendapat Notoatmodjo sikap merupakan reaksi yang masih tertutup, tidak dapat dilihat secara langsung sehingga sikap hanya dapat ditafsirkan dari perilaku yang nampak. Sedangkan menurut pendapat Azwar nilai (value) dan opini atau pendapat sangat erat kaitannya dengan sikap. Nilai bersifat lebih mendasar dan stabil sebagai bagian dari ciri kepribadian, sedangkan sikap bersifat evaluatif dan berakar pada nilai yang dianut dan terbentuk dalam kaitannya dengan suatu obyek.(41)

Pengertian lain sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara tertentu serta merupakan respon evaluatif terhadap pengalaman kognitif, reaksi afekksi, kehendak atau perilaku berikutnya. Jadi sikap merupakan respon evaluatif didasarkan pada proses evaluasi diri, yang disimpulkan berupa penilaian positif atau negative yang kemudian mengkristal sebagai potensi reaksi terhadap obyek. Sikap seseorang adalah predisposisi (keadaan mudah dipengaruhi) untuk memberikan tanggapan terhadap rangsangan lingkungan yang dapat memulai atau membimbing tingkah laku orang tersebut. (41)

Secara definitif sikap berarti suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan berpikir (neutral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu obyek yang diorganisasi melalui pengalaman serta memengaruhi secara langsung

atau tidak langsung pada perilaku. Sementara Atkinson menyatakan bahwa sikap meliputi rasa suka dan tidak suka, mendekati atau menghindari situasi, benda, orang, kelompok dan aspek lingkungan yang dapat dikenal lainnya termasuk gagasan abstrak dan kebijakan sosial. Sikap sebagai suatu pertanyaan atau pertimbangan evaluatif mengenai obyek, orang atau peristiwa, lebih lanjut sikap mencakup tiga komponen yaitu kognitif, efektif, dan behaviour. Jadi sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap obyek dengan cara tertentu, bentuk dan reaksinya positif atau negatif.(41)

3. Insentif

Insentif/Kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, Insentif /kompensasi kerja adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam atau gaji periodik, didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Insentif/kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui pekerjaan.(12)

Insentif merupakan bagian yang sangat didambakan oleh setiap tenaga kerja, insentif (positif incentive) merupakan cara efektif dan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya secara langsung meningkatkan produktifitas kerja itu sendiri. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, diharapkan semakin besar pula insentif yang diberikan. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada

pegawai. Adapun tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok.(12)

4. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pekerjaan yang membawa seseorang pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang besar pula. Yaitu sebagai hasil penghargaan atau prestasi kerja yang memuaskan.(12)

Pihak manajemen kesehatan harus bisa mempersiapkan, menempatkan secara tepat serta mengembangkan karir tenaga kerjanya. Pihak manajemen kesehatan harus memberikan dorongan kepada tenaga kerjanya dalam bekerja agar tercipta suatu aktivitas organisasi yang harmonis. Salah satu cara pengembangan karir tenaga kerjanya adalah dengan menerapkan sistem dan perencanaan serta pelaksanaan promosi jabatan. Sistem dan perencanaan program promosi jabatan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada tenaga kerjanya untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi tenaga kerjanya serta membantu kegiatan pemeliharaan tenaga kerja yang berpotensi.(42)

Salah satu faktor utama yang menentukan prestasi kerja untuk bisa dipromosikan dan pendukung tercapainya tujuan instansi keehatan adalah adanya motivasi dari tenaga kesehatan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan prestasi kerja tenaga kesehatan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja petugas kesehatan. (42)

Setiap tenaga kesehatan yang mempunyai dan merasa prestasinya tinggi sangat mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan

atas keberhasilannya dalam menunjukkan prestasi yang tinggi dan menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dijabatnya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi tenaga kesehatan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, sehingga mereka merasa dihargai dan diperhatikan keberadaannya oleh perusahaan, yang akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja mereka dan menimbulkan loyalitas yang tinggi terhadap tempat dimana mereka bekerja. Promosi jabatan dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial saja, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat non manajerial.(42)

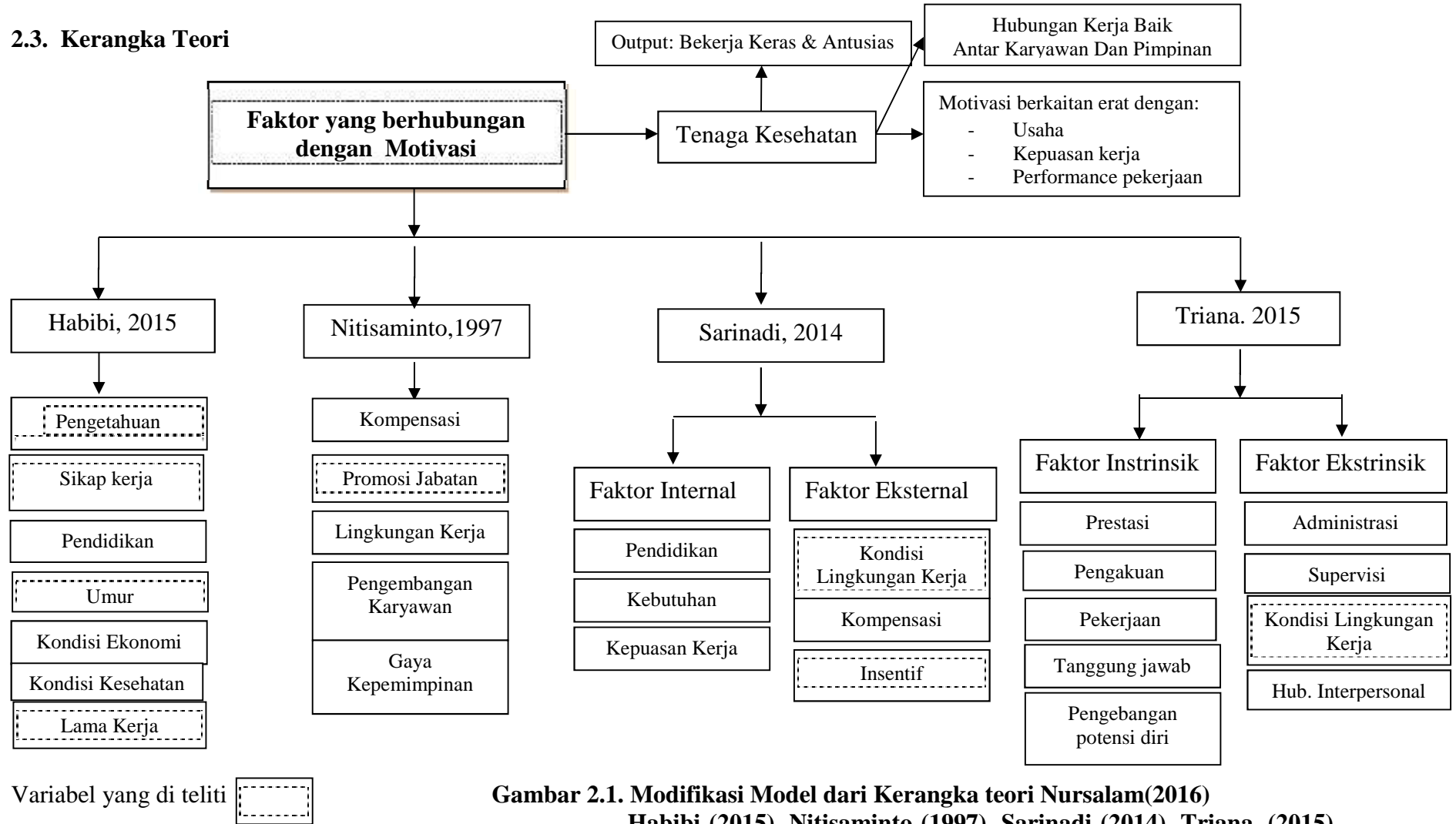
Promosi jabatan diberlakukan bagi siapa saja dalam suatu organisasi yang penting ialah bahwa pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk mempromosikan seorang karyawan harus berdasarkan pada serangkaian kriteria yang objektif, tidak pada selera orang yang mempunyai kewenangan untuk mempromosikan seorang tenaga kesehatan. Promosi jabatan sering kali menimbulkan rasa ketidakpuasan atau ketidakadilan di antara para tenaga kerja karena ada sebagian perusahaan yang masih melakukan promosi jabatan berdasarkan kekeluargaan, gender dan agama.(42)

5. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan.(12)

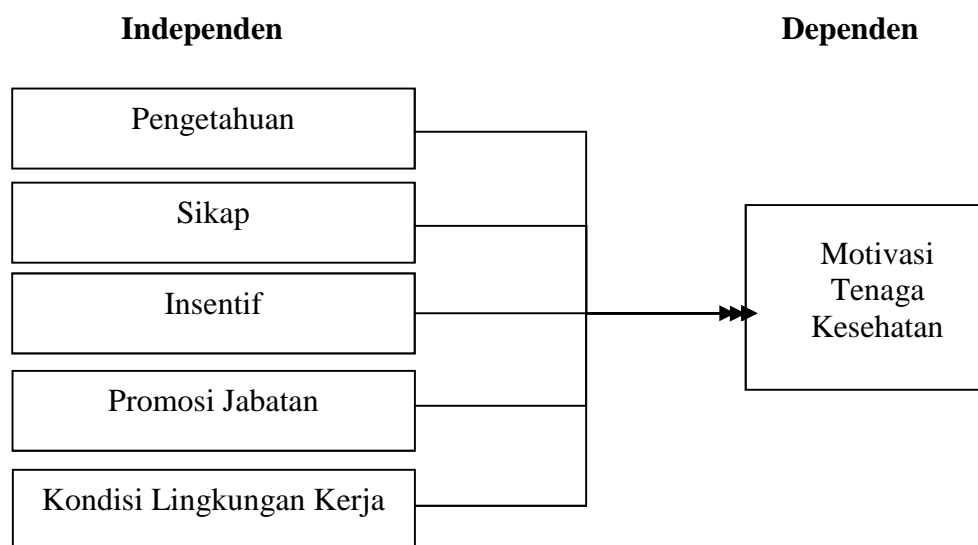
Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada tenaga kesehatan. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kesehatan mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kesehatan dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu. Tergantung apa yang dialami selama ia bekerja, dan tergantung bagaimana ia persepsikan imbalan yang diberikan kepadanya atas hasil kerjanya ia akan mengalami kenaikan atau penurunan dari motivasi kerjanya. Salah satu dampak dari motivasi kerja adalah disiplin kerja, seperti keterlambatan pegawai datang di tempat kerja, kurang bertanggungjawabnya pegawai terhadap pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini juga terjadi pada tenaga-tenaga kesehatan baik di instansi pemerintah maupun swasta.(43)

2.3. Kerangka Teori



Gambar 2.1. Modifikasi Model dari Kerangka teori Nursalam(2016) Habibi (2015), Nitisaminto (1997), Sarinadi (2014), Triana, (2015)


2.4. Kerangka Konsep

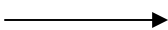


Gambar 2.2. Kerangka Konsep

Keterangan :

 : Variabel Independen yang diteliti

 : Variabel dependen yang diteliti

 : Hubungan antar variabel yang diteliti

2.5. Hipotesis Penelitian

1. Ada hubungan pengetahuan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.
2. Ada hubungan sikap dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.
3. Ada hubungan insentif dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.
4. Ada hubungan promosi jabatan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.
5. Ada hubungan kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan rancangan *Cross Sectional study* dengan tujuan untuk menganalisis hubungan variabel dependen dan independen yang diamati pada periode yang sama(44).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan September tahun 2018.

3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Langsa Lama kota Langsa Provinsi Aceh sebanyak 65 orang.

3.3.2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Langsa Lama, teknik pengambilan sampel secara teknik *exhaustive sampling* (Total Sampling) sebanyak 65 orang.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari data primer, skunder dan tersier yaitu:

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung, data primer juga merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi) dalam penelitian ini data primer didapat dari hasil jawaban kuesioner dan wawancara oleh tenaga kesehatan Puskesmas Langsa Lama yang berjumlah 65 orang.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari Tata Usaha dan Perpustakaan Puskesmas. Data sekunder berupa data Kepegawaian, Profil Puskesmas, Capaian hasil kegiatan Program Puskesmas.
- 3) Data tersier Data tersier berupa bahan bacaan lain berupa karya ilmiah, literatur - literatur, hasil penelitian yang akan berkaitan dengan masalah yang akan dibahas atau diteliti dalam penelitian ini data tersier adalah data yang didapat dari jurnal yang sudah dipublikasi.

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan mengisi lembar kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

3.4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebelum Kuesioner dibagikan pada responden yang sesungguhnya maka kuesioner diuji kesahihannya dan keandalannya dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas di Puskesmas Langsa Kota dengan jumlah Pegawai 91 pegawai. Karena memiliki karakter yang sama dengan responden yang ada di Puskesmas Langsa Lama.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan keandalan dan kesahihan suatu alat ukur sejauh mana dari kacamata suatu alat ukur dalam mengukur suatu data. Untuk mengetahui variabel suatu instrumen (dalam kuesioner) dengan cara melakukan korelasi skor r masing masing pertanyaan dengan skor totalnya dalam suatu variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah *pearson product moment*. Dengan menggunakan SPSS. Kriteria validitas instrumen yaitu jika r hitung $>$ r tabel maka butiran instrumen dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka butiran instrumen dinyatakan tidak valid.(45)

Dalam penelitian ini, kuesioner di uji coba pada 40 responden, maka nilai r tabel = 0,312

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner

No	Variabel	R-Hitung	Kesimpulan	Reability nilai Alpha
1	Pengetahuan			
	Pertanyaan 1	0,572	Valid	0,884
	Pertanyaan 2	0,869	Valid	0,884
	Pertanyaan 3	0,722	Valid	0,884
	Pertanyaan 4	0,499	Valid	0,884
	Pertanyaan 5	0,781	Valid	0,884

No	Variabel	R-Hitung	Kesimpulan	Reability nilai Alpha
	Pertanyaan 6	0,665	Valid	0,884
	Pertanyaan 7	0,668	Valid	0,884
	Pertanyaan 8	0,869	Valid	0,884
	Pertanyaan 9	0,722	Valid	0,884
	Pertanyaan 10	0,627	Valid	0,884
2	Sikap			
	Pertanyaan 1	0,498	Valid	0,871
	Pertanyaan 2	0,652	Valid	0,871
	Pertanyaan 3	0,863	Valid	0,871
	Pertanyaan 4	0,720	Valid	0,871
	Pertanyaan 5	0,488	Valid	0,871
	Pertanyaan 6	0,863	Valid	0,871
	Pertanyaan 7	0,688	Valid	0,871
	Pertanyaan 8	0,863	Valid	0,871
	Pertanyaan 9	0,720	Valid	0,871
	Pertanyaan 10	0,546	Valid	0,871
3	Insentif			
	Pertanyaan 1	0,825	Valid	0,857
	Pertanyaan 2	0,699	Valid	0,857
	Pertanyaan 3	0,620	Valid	0,857
	Pertanyaan 4	0,719	Valid	0,857
	Pertanyaan 5	0,661	Valid	0,857
	Pertanyaan 6	0,548	Valid	0,857
	Pertanyaan 7	0,759	Valid	0,857
	Pertanyaan 8	0,620	Valid	0,857
	Pertanyaan 9	0,487	Valid	0,857
	Pertanyaan 10	0,705	Valid	0,857
4	Promosi Jabatan			
	Pertanyaan 1	0,609	Valid	0,892
	Pertanyaan 2	0,700	Valid	0,892
	Pertanyaan 3	0,779	Valid	0,892
	Pertanyaan 4	0,777	Valid	0,892
	Pertanyaan 5	0,609	Valid	0,892
	Pertanyaan 6	0,727	Valid	0,892
	Pertanyaan 7	0,777	Valid	0,892
	Pertanyaan 8	0,727	Valid	0,892
	Pertanyaan 9	0,779	Valid	0,892
	Pertanyaan 10	0,779	Valid	0,892
5	Kondisi Lingkungan Kerja			
	Pertanyaan 1	0,883	Valid	0,969
	Pertanyaan 2	0,789	Valid	0,969
	Pertanyaan 3	0,904	Valid	0,969

No	Variabel	R-Hitung	Kesimpulan	Reability nilai Alpha
	Pertanyaan 4	0,883	Valid	0,969
	Pertanyaan 5	0,904	Valid	0,969
	Pertanyaan 6	0,618	Valid	0,969
	Pertanyaan 7	0,904	Valid	0,969
	Pertanyaan 8	0,883	Valid	0,969
	Pertanyaan 9	0,883	Valid	0,969
	Pertanyaan 10	0,789	Valid	0,969
6	Motivasi			
	Pertanyaan 1	0,498	Valid	0,871
	Pertanyaan 2	0,652	Valid	0,871
	Pertanyaan 3	0,863	Valid	0,871
	Pertanyaan 4	0,720	Valid	0,871
	Pertanyaan 5	0,488	Valid	0,871
	Pertanyaan 6	0,863	Valid	0,871
	Pertanyaan 7	0,688	Valid	0,871
	Pertanyaan 8	0,863	Valid	0,871
	Pertanyaan 9	0,720	Valid	0,871
	Pertanyaan 10	0,546	Valid	0,871

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap asas bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama.(45)

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Langsa Kota dengan jumlah pegawai 91 orang. Tingkat realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21 melalui uji *Cronchbach Alpha* yang dibandingkan dengan r tabel.

Dikatakan reliable jika nilai *Cronchbach Alpha* > r tabel. r table dengan jumlah sampel 40 tenaga kesehatan dengan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,312.

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Independen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r-Tabel	Keterangan
1	Pengetahuan	0,884	0,444	Reliabel
2	Sikap	0,871	0,444	Reliabel
3	Insentif	0,857	0,444	Reliabel
4	Promosi Jabatan	0,892	0,444	Reliabel
5	Kondisi lingkungan kerja	0,969	0,444	Reliabel
6	Motivasi	0,871	0,444	Reliabel

3.5. Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*), adapun yang menjadi variabel bebas (*independent*) yaitu pengetahuan, sikap, lama kerja, insentif, promosi jabatan, kondisi lingkungan, sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu motivasi kerja tenaga kesehatan.

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan yang digunakan untuk mendefinisikan variabel-variabel atau faktor-faktor yang diteliti.

1. Variabel Dependenden

- a. Motivasi tenaga kesehatan adalah dorongan dari dalam diri petugas kesehatan untuk bertindak atau berperilaku dalam melaksanakan tugasnya Di Puskesmas Langsa Lama.

2. Variabel Independen

- 1) Pengetahuan tenaga kesehatan yaitu informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang, tetapi tidak dibatasi oleh deskripsi,

hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara probabilitas bayesian adalah benar atau berguna.

- 2) Sikap tenaga kesehatan merupakan kesiapan atau respon dari petugas kesehatan dalam melaksanakan tugasnya Di Puskesmas Langsa Lama. Sikap yaitu perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenai aspek aspek tertentu alam lingkungannya atau persepsi seseorang tentang cara tanggap didalam pekerjaannya yang diukur dari sikap positif (mendukung) maupun sikap negatif (tidak mendukung).
- 3) Insentif tenaga kesehatan yaitu suatu sarana motivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang benar untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.
- 4) Promosi Jabatan tenaga kesehatan yaitu perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab kejabatan yang lebih tinggi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.
- 5) Kondisi Lingkungan Kerja tenaga kesehatan yaitu Sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi responden dalam menyelesaikan semua tugas yang di bebankan.

3.6. Metode Pengukuran

Pada bagian ini penelitian menuliskan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian, meliputi : nama, variabel, jumlah pernyataan, cara dan alat ukur

digunakan, hasil pengukuran, kategori dari hasil pengukuran dan skala ukur.

Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3. Aspek Pengukuran Variabel *Independen* (X) dan *Dependen* (Y)

Variabel Bebas	Jumlah Pertanyaan	Cara dan Alat Ukur	Hasil Ukur	Katagori	Jenis Skala Ukur
Independen Pengetahuan	10 Pernyataan	Dengan menggunakan kuesioner Menghitung skor pengetahuan (skor maks = 10) Y = Benar T = Salah	1. Kurang bila skor 1-5 2. Baik bila skor 6-10	0 1	Ordinal
Sikap	10 Pernyataan	Dengan menggunakan kuesioner Menghitung skor sikap SL : Selalu S : Sering KK : Kadang kadang TD : Tidak Pernah (skor maks = 40)	1. Negatif jika skor < 20 2. Positif jika skor > 20-40	0 1	Ordinal
Insentif	10 pertanyaan	Dengan menggunakan kuesioner Menghitung skor insentif (skor maks = 10) Y = Ya T = Tidak	1. Kurang bila skor 1-5 2. Baik bila skor 6-10	0 1	Ordinal
Promosi Jabatan	10 pertanyaan	Dengan menggunakan kuesioner Menghitung skor promosi jabatan (skor maks = 10) Y = Ya T = Tidak	1. Kurang bila skor 1-5 2. Baik bila skor 6-10	0 1	Ordinal

Variabel Bebas	Jumlah Pertanyaan	Cara dan Alat Ukur	Hasil Ukur	Katagori	Jenis Skala Ukur
Kondisi lingkungan kerja	10 pertanyaan	Dengan menggunakan kuesioner Menghitung skor kondisi lingkungan kerja (skor maks = 10) Y = Ya T = Tidak	1. Kurang bila skor 1-5 2. Baik bila skor 6-10	0 1	Ordinal
Dependen Motivasi	10 Pernyataan	Dengan menggunakan kuesioner dengan menghitung skor motivasi Y : Ya T : Tidak (skor maks = 10)	1. Kurang bila skor 1-5 2. Baik bila skor 6-10 3.	0 1	Ordinal

3.7. Metode Pengolahan Data

Data yang terkumpul diolah dengan cara komputerisasi dengan langkah-langkah sebagai berikut.(45)

1. *Collecting*, mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner, angket maupun observasi.
2. *Checking*, dilakukan dengan memeriksa kelengkapan jawaban kuesioner atau lembar observasi dengan tujuan agar data diolah secara benar sehingga pengolahan data memberikan hasil yang valid.
3. *Coding*, pada langkah ini penulis melakukan pemberian kode pada variable-variabel yang diteliti.
4. *Entering*, data entry, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang masih dalam bentuk kode dimasukkan ke dalam aplikasi SPSS.

5. *Data Processing*, Semua data yang telah di input ke dalam aplikasi komputer akan diolah sesuai dengan kebutuhan dari penelitian.

Setelah dilakukan pengolahan data seperti yang telah diraikan diatas, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Adapun jenis-jenis dalam menganalisa data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Univariat

Analisis ini untuk melihat hubungan distribusi frekuensi dari semua variabel yang diteliti, baik variabel dependen maupun variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi dari tiap – tiap variabel dependen (motivasi) dan variabel independen (pengetahuan, sikap, lama kerja, insentif, promosi jabatan, kondisi lingkungan kerja). Analisis Univariat dihitung sebagai berikut:(45)

$$F = \frac{X}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

X = Jumlah yang di dapat

N = Jumlah populasi

2. Analisis Bivariat

Analisis ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Uji yang digunakan pada analisis bivariat ini adalah Uji *Chi-square*(X^2), pada batas kemaknaan perhitungan statistik *p value* (0,05). Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai $p < p \text{ value}$ (0,05) maka dikatakan (H_0) ditolak, artinya kedua variabel secara statistik mempunyai hubungan yang signifikan. Kemudian untuk menjelaskan adanya asosiasi (hubungan) antara

variabel terikat dengan variabel bebas digunakan analisis tabulasi silang.(45)

Rumus bivariat (*chi-square*)

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Keterangan :

X^2 = *Chi-square*

Σ = Jumlah

O = Observasi

E = Ekspektasi

3. Analisis Multivariat

Digunakan untuk mengetahui pengaruh paparan secara bersama-sama dari beberapa faktor yang kemungkinan berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan. Uji statistik yang digunakan adalah *logistic regression* serta menggunakan persamaan *regresi logistik*. Untuk memperoleh persamaan yang sesuai dan mendapat nilai Odds ratio yang telah disesuaikan rumus *regresi logistik* adalah sebagai berikut.(40)

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Melakukan seleksi bivariat antara masing-masing *variabel dependen* dengan uji coba logistik sederhana.
2. Pemilihan variabel yang berhubungan dengan *variabel dependen*, selanjutnya melakukan analisis multivariat mengikuti variabel yang *p-value*-nya < 0,25.
3. Pengeluaran variabel independen yang dilakukan secara bertahap satu persatu dimulai dari variabel yang *p-value*-nya tertinggi.

4. Pengeluaran *variabel independen* dilakukan sampai semua variabel mempunyai nilai $p < 0,05$.

Penentuan variabel yang paling dominan dilakukan dengan melalui nilai *odds ratio* (OR), variabel yang mempunyai OR tertinggi maka disebut sebagai variabel dominan berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan.

Rumus multivariat yang digunakan adalah :

$$Y = S_0 + S_1X_1 + S_2X_2 + S_nX_n$$

Dimana :

Y = Variabel Motivasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_n$ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel Pengetahuan

X₂ = Variabel Sikap

X₃ = Variabel Insentif

X₄ = Variabel Kondisi Lingkungan Kerja