

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Puskesmas Langsa Lama**

Puskesmas Langsa Lama diresmikan pada 18 Februari 2011 dan terletak di Desa Meurandeh Dayah Kecamatan Langsa Lama. Adapun Visi Puskesmas Langsa Lama dirumuskan berdasarkan potensi sumber daya yang ada, tantangan yang dihadapi serta hasil yang diharapkan pada masa yang akan datang yaitu "Terwujudnya pelayanan kesehatan berkualitas dan terjangkau menuju Langsa Lama sehat dan Mandiri"

Misi Puskesmas Langsa Lama adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengetahuan masyarakat Langsa Lama dalam bidang kesehatan.
2. Mendorong kemandirian hidup sehat masyarakat Langsa Lama.
3. Mengupayakan peningkatan kualitas hidup masyarakat langsa Lama.
4. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau seluruh lapisan masyarakat Langsa Lama.
5. Melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dengan 5 S ( Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun)
6. Meningkatkan kemitraan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan bersama.
7. Meningkatkan mutu pelayanan s8eluruh program Puskesmas Langsa Lama.
8. Menyelenggarakan sistem informasi Puskesmas Langsa Lama yang bermutu.

Batasan Wilayah Kecamatan Langsa Lama sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Langsa Kota
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Langsa Timur
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Timur
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Aceh Timur.

Kecamatan Langsa Lama merupakan bagian dari Kota Madya Langsa. Wilayah kerja Puskesmas Langsa Lama terdiri dari 15 (Lima Belas) desa dengan luas wilayah keseluruhan  $\pm 44,00$  km<sup>2</sup>.

### 1. Ketenagaan

Peningkatan kualitas harus menjadi prioritas utama mengingat semakin besar tuntutan masyarakat terhadap peningkatan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Adapun distribusi jenis tenaga berdasarkan ratio di Langsa Lama Tahun 2017 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1. Distribusi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama**

<b>Jenis Tenaga Kesehatan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Dokter umum	3	4,6
Dokter gigi	1	0,1
Master Kesehatan Masyarakat	1	0,1
Sarjana Kesehatan Masyarakat	7	10,7
Sarjana Keperawatan	8	12,3
D-III Kebidanan	22	33,8
D-III Keperawatan	7	10,7
Farmasi	4	6,1
Analisis (laboratorium)	1	0,1
Ahli Madya Kesehatan Gigi	2	3,0
Ahli Madyah Gizi	2	3,0
D I Kesling	1	0,1
Sekolah Perawat kesehatan	6	9,2
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 65 tenaga kesehatan terdapat tertinggi DIII Kebidanan sebanyak 33,8 % dan terendah masing masing tenaga Dokter gigi, Master Kesehatan Masyarakat, Analis (laboratorium), dan D I Kesling sebanyak 0,1 %.

## **2. Pelayanan dan Program**

Berdasarkan struktur organisasi Puskesmas Langsa Lama, puskesmas di pimpin oleh Kepala Puskesmas dibawahnya ada bagian administrasi yaitu Kepala Tata Usaha yang membawahi Bagian Kepegawaian, Bagian Perencanaan dan Pelaporan, SP2TP, SIMPUS, Bendaharawan JKA, Bendaharawan Jamkesmas, Jampersal dan BOK, Bendaharawan rutin dan Askes, dan Bendaharawan barang.

Kemudian di bawah Kepala Puskesmas juga ada 3 Koordinator pelayanan kesehatan dasar (Yankesda) membawahi 13 unit pelayanan kesehatan yang masing-masing unit di pimpin oleh kepala ruangan. Kepala ruangan merupakan jabatan fungsional yang langsung diangkat oleh kepala puskesmas. Unit-unit pelayanan tersebut diatas terdiri dari: ruang rekam medik, poliklinik umum, UGD dan rawat inap, ruang bersalin, poliklinik gigi dan mulut, poliklinik jiwa, poliklinik PKPR, poliklinik mata, poliklinik KIA, poliklinik dan program KB, Apotik, Laboratorium dan Gudang Farmasi.

Koordinator pelayanan kesehatan masyarakat dan kesehatan keluarga membawahi program-program kesehatan masyarakat dan program-program kesehatan masyarakat dan program kesehatan keluarga. Bagian kesehatan masyarakat meliputi program: Kesehatan Lingkungan, imunisasi, surveilans/HIV-

AIDS, Promosi Kesehatan, Diare dan MTBS, DBD, Paru dan Kusta, Malaria, Filaria dan Frambusia, ISPA, Rabies.

Bagian kesehatan keluarga meliputi proram: Usaha kesehatan sekolah (UKS), Kesehatan Ibu dan Anak, Gizi/TPG, UKGS, Kesehatan jiwa, Usia Lanjut (Usila) dan Penyakit tidak menular. Koordinator bidan desa membawahi seluruh bidan desa yang tersebar dalam 16 desa dalam wilayah kerja puskesmas Langsa Kota. Selain 3 bagian koordinator tersebut, terdapat 2 puskesmas pembantu (Pustu) yang dipimpin oleh kepala Puskesmas pembantu dan bertanggung jawab langsung kepada kepala puskesmas.

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.3. Analisis Univariat

#### 4.3.1 Karakteristik Responden

##### 4.3.1.1 Kelompok Jenis Kelamin

**Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

<b>Jenis Kelamin Responden</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Perempuan	30	46,2
Laki-Laki	35	53,8
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (46,2%), sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (53,8%).

#### 4.3.1.2 Kelompok Umur

**Tabel 4.3. Distribusi Kelompok Umur Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

<b>Kelompok Umur Responden</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
30 – 32 Tahun	5	8
33 – 35 Tahun	7	11
36 – 39 Tahun	13	20
40 – 43 Tahun	21	32
44 – 47 Tahun	8	12
48 – 51 Tahun	8	12
52 – 55 Tahun	3	5
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas didapatkan kelompok umur responden tertinggi terdapat di kelompok umur 40 – 43 tahun dengan jumlah 32% dan kelompok umur terendah terdapat di kelompok umur 52 – 55 tahun dengan jumlah 5%.

#### 4.3.1.3 Kelompok Pendidikan

**Tabel 4.4. Distribusi Pendidikan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

<b>Pendidikan Responden</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
SPK	10	15,4
DI	1	1,5
DIII	22	33,8
DIV	14	21,5
S1	16	24,6
S2	2	3,1
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SPK sebanyak 10 orang (15,4%), responden dengan pendidikan DI sebanyak 1 orang (1,5%), responden dengan pendidikan DIII sebanyak 22 orang (33,8%), responden dengan pendidikan DIV sebanyak 14 orang (21,5%),

responden dengan pendidikan S1 sebanyak 16 orang (24,6%) dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 2 orang (3,1%)

#### 4.3.1.4 Lama Bekerja

**Tabel 4.5. Distribusi Masa Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018.**

<b>Masa Kerja</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
> 5 Tahun	24	37
≤ 5 Tahun	41	63
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden yang memiliki masa kerja > 5 Tahun sebanyak 24 orang (37%) dan responden yang memiliki masa kerja > ≤ 5 Tahun sebanyak 41 orang (63%).

#### 4.3.1.5 Pengetahuan

**Tabel 4.6. Distribusi Pengetahuan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

<b>Pengetahuan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kurang	19	29,2
Baik	46	70,8
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pengetahuan kurang yaitu 19 orang (29,2%) dan responden yang memiliki pengetahuan baik yaitu 46 orang (70,8%).

#### 4.3.1.6 Sikap

**Tabel 4.7. Distribusi Sikap Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

<b>Sikap</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Negatif	29	44,6
Positif	36	55,4
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden dapat dilihat bahwa responden yang memiliki sikap negatif yaitu 29 orang (44,6%) dan responden yang memiliki sikap positif yaitu 36 orang (55,4%).

#### 4.3.1.7 Insentif

**Tabel 4.8. Distribusi Insentif Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

<b>Insentif</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kurang	30	46,2
Baik	35	53,8
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden dapat dilihat bahwa responden dengan insentif yaitu 30 orang (46,2%) dan responden dengan insentif baik yaitu 35 orang (53,8%).

#### 4.3.1.8 Promosi Jabatan

**Tabel 4.9. Distribusi Promosi Jabatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

<b>Promosi Jabatan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kurang	33	50,8
Baik	32	49,3
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden dapat dilihat bahwa responden dengan promosi jabatan kurang yaitu 33 orang (50,8%) dan responden dengan promosi jabatan baik yaitu 32 orang (49,3%).

#### 4.3.1.9 Kondisi Lingkungan Kerja

**Tabel 4.10. Distribusi Kondisi lingkungan Kerja di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

Kondisi lingkungan Kerja	n	%
Kurang	31	47,7
Baik	34	52,3
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden dapat dilihat bahwa responden dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang yaitu 31 orang (47,7%) dan responden dengan kondisi lingkungan kerja yang baik yaitu 34 orang (52,3%).

#### 4.3.1.10 Motivasi Kerja

**Tabel 4.11. Distribusi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

Motivasi Kerja	n	%
Kurang	36	55,4
Baik	29	44,6
Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden dapat dilihat bahwa responden yang memiliki motivasi kerja kurang yaitu 36 orang (55,4%) dan responden yang memiliki motivasi baik yaitu 29 orang (44,6%).



## 4.4 Analisa Bivariat

### 4.4.1 Tabulasi dan Hasil Uji Statistik

Analisis Bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen melalui *Crosstabs* atau tabulasi silang. Uji statistik yang dilakukan pada analisis Bivariat ini adalah menggunakan uji *Chi-Square* dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Dikatakan ada hubungan secara statistik jika diperoleh nilai  $p < 0,05$

**Tabel 4.12. Hubungan Pengetahuan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

Pengetahuan	Motivasi Kerja				Jumlah		OR	$\chi^2$
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	n	%	(95% CI)	(p)
Kurang	16	84,2	3	15,8	19	100	6,933	0,006
Baik	20	43,5	26	56,5	46	100	(1,772-27,121)	
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>55,4</b>	<b>29</b>	<b>44,6</b>	<b>65</b>	<b>100</b>		

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 19 responden yang memiliki pengetahuan kurang terdapat memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 84,2%. Sedangkan dari 46 responden yang memiliki pengetahuan baik terdapat memiliki motivasi kurang sebanyak 43,5%

Hasil analisis statistik diperoleh nilai  $\chi^2$  hitung (6,933).  $> \chi^2$  Tabel (3,841) atau nilai  $p$  (0,006)  $< (0,05)$  berarti ada hubungan motivasi pengetahuan responden dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2018.

**Tabel 4.13. Hubungan Sikap Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

Sikap	Motivasi Kerja				Jumlah		OR	$\chi^2$
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	n	%	(95% CI)	(p)
Negatif	24	82,8	5	17,2	29	100	9,600	0,000
Positif	12	33,3	24	66,7	36	100	(2,930-31,456)	
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>55,4</b>	<b>29</b>	<b>44,6</b>	<b>65</b>	<b>100</b>		

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 29 responden yang memiliki sikap negatif terdapat memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 82,8%. Sedangkan dari 36 responden yang memiliki sikap positif terdapat memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 33,3%.

Hasil analisis statistik diperoleh  $\chi^2$  hitung (9,600) >  $\chi^2$  tabel (3,841) atau nilai p (0,000) < (0,05) berarti ada hubungan motivasi sikap responden dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2018.

**Tabel 4.14. Hubungan Insentif Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

Insentif	Motivasi Kerja				Jumlah		OR	$\chi^2$
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	n	%	(95% CI)	(p)
Kurang	27	90	3	10	30	100	26,000	0,000
Baik	9	25,7	26	74,3	35	100	(6,327-106,844)	
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>55,4</b>	<b>29</b>	<b>44,6</b>	<b>65</b>	<b>100</b>		

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 30 responden yang memiliki insentif kurang terdapat memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 90%. Sedangkan dari 35 responden yang memiliki insentif baik terdapat memiliki motivasi kerja kurang 25,7%.

Hasil analisis statistik diperoleh  $x^2$  hitung (26,000) >  $x^2$  tabel (3,841) atau nilai  $p$  (0,000) < (0,05) berarti ada hubungan Insentif responden dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2018.

**Tabel 4.15. Hubungan Promosi Jabatan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

Promosi Jabatan	Motivasi Kerja				Jumlah		OR (95% CI)	$X^2$ ( $p$ )
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Kurang	17	51,5	16	48,5	33	100	0,727 (0,272- 1,840)	0,698
Baik	19	59,4	13	40,6	32	100		
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>55,4</b>	<b>29</b>	<b>44,6</b>	<b>65</b>	<b>100</b>		

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 33 responden yang memiliki promosi jabatan kurang terdapat memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 51,5%. Sedangkan dari 32 responden yang memiliki promosi jabatan baik terdapat memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 59,4%

Hasil analisis statistik diperoleh  $x^2$  hitung (0,727) >  $x^2$  tabel (3,841) atau nilai  $p$  (0,698) > (0,05) berarti tidak ada hubungan promosi jabatan responden dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2018.

**Tabel 4.16. Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018**

Kondisi Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja				Jumlah		OR (95% CI)	$\chi^2$ (p)
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Kurang	26	83,9	5	16,1	31	100	12,480	0,000
Baik	10	29,4	24	70,6	34	100	(3,727-41,786)	
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>55,4</b>	<b>29</b>	<b>44,6</b>	<b>65</b>	<b>100</b>		

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dari 31 responden yang memiliki kondisi lingkungan kerja kurang terdapat memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 83,9%. Sedangkan dari 34 responden yang memiliki kondisi lingkungan kerja baik terdapat memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 29,4%.

Hasil analisis statistik diperoleh  $\chi^2$  hitung (12,480) >  $\chi^2$  tabel (3,841) atau nilai  $p$  (0.000) < (0,05) berarti ada hubungan kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2018.

#### 4.5. Analisa Multivariat

**Tabel 4.17. Analisis Multivarian Variabel Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Langsa Lama Tahun 2018**

Variabel	B	Sig	Exp (B)	OR	95% C for EXP (B)	
					Lower	Upper
Pengetahuan	2.648	0,051	14.132	6,933	1,772	27,121
Sikap	3,073	0,008	21.601	9,600	2,930	31,456
Insentif	3.650	0,002	38.463	26,000	6,327	106,844
Kondisi lingkungan kerja	1.180	0,185	3.254	12.480	3,727	41,785
Constant	-7.003	0,001	0,001			

Berdasarkan hasil Tabel 4.17. Menunjukkan bahwa insentif (nilai  $p=0,002$ ), sikap (nilai  $p=0,008$ ), pengetahuan (nilai  $p=0,051$ ), kondisi lingkungan kerja (nilai  $p=0,186$ ), dominan berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan dari empat variabel tersebut variabel yang paling dominan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan adalah insentif.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hubungan Pengetahuan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan**

Pengetahuan adalah kemampuan intelektual responden yang mencakup pemahaman materi. Pengetahuan merupakan proses mencari tahu, dari tadinya yang tidak tahu menjadi tahu, dari tidak dapat menjadi dapat. Dalam proses mencari tahu ini mencakup berbagai metode dan konsep-konsep, baik melalui proses pendidikan, pelatihan maupun melalui pengalaman. Pengetahuan seseorang biasanya diperoleh dari pengalaman yang berasal dari berbagai macam sumber, misalnya: media massa, media elektronik, buku petunjuk, media poster, kerabat dekat dan sebagainya. Pengetahuan ini dapat membentuk keyakinan tertentu sehingga seseorang berperilaku sesuai keyakinan tersebut. (46)

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)

Hasil analisis uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,006 < 0,05$ , yang berarti ada hubungan antara pengetahuan dengan motivasi kerja. Sedangkan hasil analisis regresi didapatkan nilai  $\text{sig } 0,072$  untuk variabel pengetahuan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Kuntari (2017) dimana pengetahuan yang dimiliki seorang perawat sangat menentukan

keberhasilan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengetahuan yang tinggi perawat dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga kinerja pun semakin baik. Oleh karena itu, pihak puskesmas perlu memberikan pelatihan terkait asuhan keperawatan sehingga pengetahuan perawat pun semakin meningkat.(49)

Menurut penelitian dilapangan, ditemukan bahwa dari 19 responden yang berpengetahuan kurang memiliki motivasi kerja yang kurang juga sebanyak 16 orang (84,2%) dan dari 46 responden yang berpengetahuan baik juga memiliki motivasi kerja pada katagori baik yaitu 26 orang (56,5%) hal tersebut dikarenakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi yaitu pengetahuan. Pengetahuan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Kepercayaan diri yang teguh pada seseorang akan meningkatkan keyakinan diri untuk mempercayai sumber-sumber kepercayaan. Adanya keyakinan diri yang teguh akan membuat seseorang termotivasi untuk mencapai tujuan. Semakin kuat keyakinan diri seseorang maka semakin meningkatkan motivasi dirinya untuk melakukan harapan yang hendak dicapai.

## **5.2. Hubungan Sikap Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan**

Sikap adalah persepsi seseorang tentang cara tanggap didalam pekerjaannya yang diukur dari sikap positif (mendukung) maupun sikap negatif (tidak mendukung).(47)

Proses pembentukan sikap itu berlangsung secara bertahap dan melalui proses belajar. Proses belajar tersebut dapat terjadi karena pengalaman-pengalaman pribadi dengan objek tertentu (orang, benda atau peristiwa) dengan

cara menghubungkan objek tersebut dengan pengalaman-pengalaman lain atau melalui kombinasi dari beberapa cara tersebut. Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional. Sikap seseorang adalah predisposisi (keadaan mudah dipengaruhi) untuk memberikan tanggapan terhadap rangsangan lingkungan. Sikap berarti suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan berpikir (netral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu obyek yang diorganisasi melalui pengalaman serta mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung pada perilaku.

Hasil analisis uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , yang berarti ada hubungan antara sikap dengan motivasi kerja. Sedangkan hasil analisis regresi didapatkan nilai sig 0,020 untuk variabel sikap. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian 9, yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sinjai dimana motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc. Cleland (1997) seperti dikutip oleh Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara sikap dengan pencapaian kerja”. Sikap adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik



baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat tepuji.(50)

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden dapat dilihat bahwa dari 29 responden yang bersikap negatif mayoritas memiliki motivasi kerja yang kurang sebanyak 24 orang (82,8%) dan dari 36 responden yang bersikap positif memiliki motivasi kerja pada katagori baik yaitu 24 orang (66,7%). Hal tersebut dikarenakan 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)

Penelitian selanjutnya oleh Sholihah (2015), juga menunjukkan hasil bahwa sikap adalah salah satu unsur kepribadian yang dimiliki seseorang untuk menentukan tindakannya dan bertingkah laku terhadap suatu objek disertai dengan perasaan positif dan negatif. Sikap berpengaruh pada pembentukan minat karena adanya kecenderungan dalam subjek untuk menerima atau menolak suatu objek yang baik atau tidak. Faktor-faktor yang menentukan sikap seseorang terhadap perubahan pada diri adalah menentukan sikapnya serta faktor

pengalaman langsung terhadap objek sikap, oleh karena itu pengalaman yang didapat seseorang sangat mempengaruhi sikapnya dan individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Wulandari (2015) di mana pelayanan kesehatan dinyatakan berhasil, tidaknyahnya pada kelengkapan fasilitas yang diunggulkan, selain itu sikap dan pelayanan kesehatan yang diberikan pada pasien juga berpengaruh terhadap pelayanan. Bila pelayanan kesehatan tersebut diabaikan maka, puskesmas akan kehilangan banyak pasien dan dijauhi oleh calon pasien. Pasien akan beralih ke fasilitas kesehatan lainnya yang memenuhi harapan pasien, hal tersebut dikarenakan pasien merupakan hal yang paling berpengaruh dalam mengembangkan pelayanan kesehatan.

### **5.3. Hubungan Insentif Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan**

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)

Hasil analisis uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,000 < 0,05, yang berarti ada hubungan antara insentif dengan motivasi kerja. Sedangkan hasil analisis regresi didapatkan nilai sig 0,002 untuk variabel insentif. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh 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)

Menurut penelitian dilapangan, terhadap 65 responden dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang mendapat insentif kurang memiliki motivasi kerja yang

kurang juga sebanyak 27 orang (90%) dan dari 35 responden yang mendapat insentif baik memiliki motivasi kerja pada katagori baik juga yaitu 26 orang (74,3%). Hal tersebut dikarenakan 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).

#### **5.4. Hubungan Promosi Jabatan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan**

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 kesehatan 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)

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)

Hasil analisis uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,698 > 0,05, yang berarti tidak ada hubungan antara promosi jabatan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Firmansyah (2013) hasil pengujian secara simultan menggunakan multiple regression menunjukkan nilai *F* hitung sebesar (0,272 - 1,840). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari variabel sistem promosi jabatan dilihat dari aspek

kenaikan pangkat yaitu kecakapan karyawan dan senioritas karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

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)

Menurut penelitian dilapangan, ditemukan bahwa dari 33 responden dengan promosi jabatan kurang memiliki motivasi kerja yang kurang juga sebanyak 17 orang (51,5%) dan dari 32 responden dengan promosi jabatan baik memiliki motivasi kerja pada katagori kurang juga yaitu 19 orang (59,4%). Hal tersebut dikarenakan setiap tenaga kesehatan yang mempunyai dan merasa prestasinya tinggi tidak sepenuhnya mendambakan promosi jabatan, walaupun mereka

memandang hal tersebut 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.

#### **5.5. Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan**

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.(44)

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.(15)

Hasil analisis uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,000 < 0,05, yang berarti ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Sedangkan hasil analisis regresi didapatkan nilai sig 0,186 untuk variabel kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil 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.

Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena motivasi yang baik dapat membawa seseorang melakukan suatu tindakan yang baik (Wibowo 2014). Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*). Motivasi yang idealnya diperlukan dalam diri



seseorang adalah motivasi intrinsik, Wilson (2010) menyatakan bahwa motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya.(53)

Menurut penelitian dilapangan, ditemukan bahwa dari 31 responden dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang memiliki motivasi kerja yang kurang juga sebanyak 26 orang (83,9%) dan dari 34 responden dengan kondisi lingkungan kerja baik memiliki motivasi kerja pada katagori baik juga yaitu 24 orang (70,6%). Hal tersebut dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja tenaga kesehatan profesional yang baik pula sehingga motivasi kerja akan meningkat pula.

Dalam lingkungan kerja, setiap tenaga kesehatan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi, ledakan informasi melalui teknologi, obsesi kualitas, yang dapat menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja.(55)

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Primadianti (2012) yang mendapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap stres kerja.(54)

#### **5.6. Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi untuk kemampuan tenaga kesehatan dalam mengetahui bagaimana meningkatkan motivasi kerjanya agar menjadi lebih baik. Hal ini juga menjadi acuan bagi tenaga kesehatan agar dapat meningkatkan pengetahuan, mengubah sikap kearah yang lebih positif serta meningkatkan motivasi kerja dan melakukan revisi ilmu dengan mengikuti setiap pelatihan terutama pelatihan yang dapat meningkatkan *soft skill* dalam bidang pelayanan kesehatan.

#### **5.7. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan pada penelitian ini adalah karena peneliti menggunakan instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner dimana terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 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) Tidak ada hubungan promosi jabatan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.
- 5) Ada hubungan kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.
- 6) Insentif adalah faktor yang paling berpengaruh dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.

#### **6.2. Saran**

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lama Kota Langsa pihak puskesmas diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tenaga kesehatan dengan berbagai upaya seperti mengadakan pelatihan untuk diikuti oleh tenaga kesehatan dalam upaya meningkatkan *soft skill*, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal sehingga dengan adanya kegiatan pelatihan tersebut petugas kesehatan dapat mengimplementasikan dalam memberikan pelayanan kepada pasien demi tercapainya pelaksanaan pelayanan yang maksimal untuk menurunkan angka kesakitan dan kematian masyarakat.

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lama Kota Langsa pihak puskesmas diharapkan dapat membuat suatu perubahan sikap kerja dengan cara melakukan evaluasi hasil kerja di tiap unit yang bertujuan agar semua tenaga kesehatan lebih bersikap positif dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lama Kota Langsa pihak puskesmas diharapkan dapat meningkatkan pemberian insentif menjadi lebih baik, misalnya kelancaran penerimaan insentif setiap bulan agar perawat lebih termotivasi untuk melakukan pelayanan kesehatan.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lama Kota Langsa pihak puskesmas diharapkan dapat harus bisa mempersiapkan, menempatkan secara tepat tenaga kesehatannya pada posisi kerja yang sesuai dengan bidangnya dan harus memberikan dorongan kerja serta adanya pengembangan karir tenaga kesehatannya dengan menerapkan sistem perencanaan serta partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan promosi jabatan.
5. Untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lama Kota Langsa pihak puskesmas diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, misalnya kenyamanan ruangan, perlengkapan alat-alat kesehatan dan alat proteksi diri agar tenaga perawat merasa lebih aman dan nyaman dalam memberikan pelayanan.
6. Disarankan untuk bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti kembali terhadap variabel yang tidak berhubungan agar untuk membuat hasil penelitian ini menjadi lebih baik dan sempurna.