

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PAAL V KECAMATAN KOTA BARU JAMBI

ANDRI SAPUTRA

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

Abstract

The purpose of this study was to describe the factors of employee motivation at the Paal V Health Center, Kota Baru Jambi, and to analyze the factors of employee motivation at the Paal V Health Center, Kota Baru, Jambi. The research method used in this study was descriptive qualitative analysis and data collection was carried out through literature, interviews, and through questionnaires. Respondents in this study were employees of the Paal V Health Center, Kota Baru, Jambi. The results of this study indicate that: the overall average of the work motivation factors of the employees of the Paal V Health Center, Kota Baru Jambi, is that the employees are considered motivated. Based on the results of this study, it is recommended that the fulfillment of work motivation factors provided by the Paal V Health Center in Kota Baru Jambi to its employees must be maintained and further enhanced in terms of fulfilling physiological needs, safety and security needs, social needs, so that the work motivation of employees increases. get very motivated. There needs to be attention from the leadership to appreciate the results of the work of employees by giving praise or appreciation to employees whose work performance is good so that employees feel valued for the results of their work. Leaders must provide more opportunities for employees to develop their potential through education and training so that the abilities of employees will increase.

Keywords: *motivation, work, employees, health center*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran faktor-faktor motivasi kerja karyawan pada Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi dan untuk menganalisis faktor-faktor motivasi kerja karyawan pada Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif dan dalam pengumpulan data dilakukan melalui literatur, wawancara, serta melalui kuisioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : rata-rata keseluruhan variabel faktor-faktor motivasi kerja karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi ke karyawannya dinilai termotivasi. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, direkomendasikan agar pemenuhan faktor-faktor motivasi kerja yang diberikan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi kepada karyawannya harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan kembali dalam hal pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, agar motivasi kerja dari karyawan meningkat menjadi sangat termotivasi. Perlu adanya perhatian dari pimpinan untuk lebih menghargai hasil pekerjaan dari karyawan dengan cara memberikan pujian ataupun penghargaan terhadap karyawan yang prestasi kerjanya baik agar karyawan merasa dihargai atas hasil pekerjaannya. Pimpinan harus lebih memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri melalui pendidikan dan pelatihan agar kemampuan dari karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci : motivasi, kerja, pegawai, puskesmas

PENDAHULUAN

Kondisi yang dapat menimbulkan motivasi kerja adalah karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi untuk memenuhi tuntutan hidup, sehingga seseorang dapat menampilkan perilaku kerja dengan baik. Kebutuhan tersebut berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri maupun dari luar pekerjaan. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja maka dibutuhkan kondisi yang mendukung sehingga kondisi tersebut menjadi dorongan untuk mengoptimalkan pekerjaan.

Kemampuan tanpa didorong dengan motivasi tidak akan menghasilkan sesuatu, akan tetapi walaupun kemampuan kurang, kalau didorong dengan motivasi pasti akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan berguna (Sihotang 2007 : 243). Dengan demikian, jelas bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi peningkatan kinerja dari karyawan di samping faktor lain misalnya kemampuan dari karyawan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Diyah Dumasari Siregar ST, MM, dalam tulisannya menyatakan, bahwa karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki rawat jalan, Posyandu serta semua kegiatan jasa yang mengiringi pelayanan rawat jalan.

Periode 2007-2008 mengalami peningkatan kunjungan sebanyak 37 jiwa pasien. Dan pada tahun 2009-2010 mengalami peningkatan sebesar 358 jiwa pasien. Hal ini menimbulkan indikasi bahwa minat masyarakat untuk berkunjung ke Puskesmas Paal V kota Baru meningkat setiap tahunnya.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua faktor yang saling menunjang. Tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula yang dapat meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan atau suatu perusahaan. Motivasi kerja karyawan tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan, serta rasa bertanggung jawab tersebut dapat dilihat dari absensi pegawai dalam suatu periode tertentu.

Menurut Robbins (2003), pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif akan terlihat hasilnya berupa produktivitas yang tinggi, tingkat kemangkiran pegawai yang rendah, keinginan pegawai untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Untuk mendukung dan meningkatkan semangat kerja dari pegawai atau tenaga kerja banyak faktor-faktor penting yang harus diperhatikan salah satu faktor yang terpenting adalah motivasi.

Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Menumbuhkan motivasi bukannya hal yang mudah dilakukan, hal ini disebabkan pada umumnya karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda (Robbins 2007.hal.214).

Kemangkiran kerja dan tingkat absensi dan hal ini dapat mempengaruhi perubahan tingkat motivasi pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal sementara yang dilakukan penulis di Puskesmas Paal V kota Baru Jambi dapat dilihat bahwa karyawan Puskesmas Paal V kota Baru Jambi selalu berusaha untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Hal senada juga didapat dari tanggapan beberapa pasien yang berobat di Puskesmas Paal V kota Baru Jambi, yang menyatakan bahwa para karyawan Puskesmas Paal V kota Baru Jambi selalu memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien yang berobat di sana. selain itu para tenaga medis dan para medisnya juga ramah-ramah. Berikut data tanggapan pasien terhadap pelayanan kesehatan di Puskesmas Paal V kota baru jambi sebanyak 30 pasien.

Untuk tetap mempertahankan kondisi ini maka pihak manajemen perusahaan harus mampu untuk terus memotivasi karyawan dengan cara memenuhi faktor-faktor motivasi dari karyawan tersebut agar semangat kerja dari karyawan tetap terjaga sehingga karyawan tetap dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Menurut Maslow dalam buku Hasibuan (2009 : 153) faktor yang memotivasi orang mau bekerja adalah karena adanya dorongan orang tersebut untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Adapun kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini digunakan metode survey, yaitu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Ini dilakukan melalui kuesioner, buku-buku atau literatur, laporan-laporan, jurnal penelitian, dan artikel-artikel yang dipublikasikan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1992:6).

Jumlah karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi sebanyak 30 orang yang merupakan populasi, dan penulis mengambil seluruh jumlah populasi atau sebanyak 30 orang karyawan. Menurut Arikunto (2006:134), yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruhnya dijadikan sampel, apabila lebih dari 100 maka penulis bisa mengambil sampel mulai dari 10%, 15% atau 20% dan seterusnya dari jumlah populasi. Hal ini mengingat karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga.

Metode Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan melalui studi kepustakaan untuk data sekunder: pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mempelajari berbagai literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh data penulis berkunjung ke Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi sebagai objek penelitian. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah:

1) Pengamatan (Observasi)

Penulis melakukan pengamatan terutama pada kegiatan atau aktifitas sehari-hari di lingkungan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi.

2) Wawancara (*Interview*)

Dalam pengambilan data ini penulis mewawancarai kepala seksi personalia dan umum pada Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi untuk mendapatkan data yang diperlukan.

3) Kuisisioner

Memberikan pernyataan (kuisisioner) kepada karyawan medis Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi dan meminta untuk mengisi setiap pernyataan.

Jenis Data

Data Primer yaitu jenis data yang diperoleh dan diolah pertama kali oleh peneliti. Data jenis ini berisikan tentang latar belakang latar belakang pendidikan, jenis kelamin, umur dari karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi yang akan dimasukkan kedalam persepsi pegawai tentang kuisisioner penelitian.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang merupakan hasil olahan pihak lain. Datanya diperoleh dari kajian literatur, struktur organisasi dan laporan tahunan dari Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi.

Metode Analisis

Instrument penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan (Sugiono, 2006, hal : 86), caranya yaitu dengan memberikan nilai dari setiap pernyataan yang diberikan dalam daftar pernyataan atau kuisisioner. Untuk menentukan skor setiap variabel dalam kuisisioner digunakan rentang skala (Husein Umar, hal 224-226). Dengan rentang skala tersebut dapat diketahui skala penilaia

setiap kriteria atau variabel yang mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat puas disesuaikan dengan pertanyaan, misalnya : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dengan kelas 20 – 25 tahun berjumlah 3 orang atau 10%, jumlah responden dengan kelas 26 – 31 tahun berjumlah 6 orang atau 20%, jumlah responden dengan kelas 32 – 37 tahun berjumlah 5 orang atau 17%, jumlah responden dengan kelas 38 – 43 tahun berjumlah 7 orang atau 23%, jumlah responden dengan kelas 44 – 49 tahun berjumlah 5 orang atau 17% dan jumlah responden dengan kelas 50 – 55 tahun berjumlah 4 orang atau 13%.

Responden dimana jumlah responden pria sebanyak 9 orang dan jumlah responden wanita 21 orang. Untuk perhitungan persentasenya dan untuk melihat lebih jelas komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Responden terbanyak pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 orang, yang kedua berada pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 12 orang dan yang terakhir tingkat pendidikan S1 sebanyak 6 orang, sedangkan tingkat pendidikan S2 tidak ada responden. Untuk perhitungan persentasenya dan untuk melihat lebih jelas lagi komposisi responden berdasarkan Tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada grafik 5.1.3 dibawah ini :

Responden berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan terakhir, dimana jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 12 orang atau 40%, jumlah responden berpendidikan terakhir D3 sebanyak 12 orang atau 40%, jumlah responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 6 orang atau 20%, sedangkan responden berpendidikan terakhir S2 tidak ada. Kondisi ini menggambarkan tingkat pendidikan responden cukup bervariasi. Dengan bervariasinya tingkat pendidikan responden diharapkan data yang terkumpul dalam penelitian ini dapat mewakili nilai variable yang diteliti.

Analisis Tanggapan (Respon) Karyawan Terhadap Faktor-Faktor Motivasi Yang Diberikan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi.

Program Pelayanan Kesehatan dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan perkembangan kesehatan masyarakat sesuai dengan visi mewujudkan Indonesia Sehat yang dicanangkan oleh Departemen Kesehatan, Program yang dijalankan diharapkan mampu memenuhi tujuan dari organisasi / instansi yang bersangkutan, hal ini tidak terlepas dari peran pegawai sebagai pelaksana kegiatan. Berikut tanggapan para karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi terhadap faktor-faktor motivasi sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Tanggapan karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan fisiologis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis.

No.	Indikator	Skor	Kategori
1.	Balas jasa yang diterima sudah dapat untuk mencukupi kebutuhan pangan (Makan/minum).	4,03	Termotivasi
2.	Balas jasa yang diterima sudah dapat untuk mencukupi kebutuhan sandang.	4,16	Termotivasi
3.	Balas jasa yang diterima sudah dapat untuk mencukupi kebutuhan papan/perumahan.	3,43	Termotivasi
Rata-rata		3,87	Termotivasi

Sumber : Data survei penelitian (data diolah tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 5.3.1 di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden menilai bahwa faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan fisiologis yang diberikan oleh Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi telah membuat responden termotivasi dalam bekerja. Ini dapat dilihat dengan skor rata-rata untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis yaitu 3,87 (rentang 3,41 - 4,20). Yang mana skor tertinggi adalah dengan indikator balas jasa yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan sandang dengan skor 4,16. Sedangkan skor terendah adalah indikator balas jasa yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan papan/perumahan dengan skor 3,43.

Ini artinya balas jasa berupa gaji yang sudah sesuai atau melebihi UMP (Upah Minimum Pemerintah) untuk propinsi Jambi dan tunjangan lainnya yang telah diberikan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi sudah dapat untuk memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan, sehingga membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Walaupun demikian, pimpinan harus tetap memperhatikan dalam hal pemberian balas jasa ini agar karyawan tetap dapat untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan papan/perumahan, karena pemenuhan kebutuhan papan/perumahan ini

mendapatkan penilaian terendah dari para responden. Perusahaan dapat mengupayakan untuk memberikan rumah dinas kepada karyawan atau memberikan tunjangan yang dapat membantu pemenuhan kebutuhan papan/perumahan ini.

2. Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan

Tanggapan karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan.

No.	Indikator	Skor	Kategori
4.	Perusahaan menyediakan perlengkapan untuk melindungi keselamatan jiwa karyawan pada saat menjalankan pekerjaan.	4,06	Termotivasi
5.	Adanya Jaminan keamanan barang-barang milik pribadi yang ditinggal saat bekerja.	4,16	Termotivasi
6.	Adanya pemberian jaminan asuransi.	3,96	Termotivasi
Rata-rata		4,06	Termotivasi

Sumber : Data survei penelitian (data diolah tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 5.3.2 diatas dapat dianalisis tentang penilaian atau tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan. Pernyataan adanya jaminan keamanan barang-barang pribadi yang ditinggal merupakan pernyataan yang memberikan skor rata-rata tertinggi dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu 4,16 (rentang 3,41 - 4,20). atau termotivasi. Hal ini berarti dengan adanya petugas keamanan (satpam) yang bertugas untuk berjaga, tempat parkir kendaraan beserta petugas parkir yang menjaga kendaraan dan disediakan lemari tempat penyimpanan barang-barang milik pribadi telah membuat karyawan merasa aman akan keselamatan barang-barang pribadi milik mereka, sehingga membuat karyawan tersebut merasa sangat termotivasi saat bekerja di kantor. Dengan demikian pimpinan harus tetap mempertahankan kondisi ini agar karyawan tetap merasa aman akan keselamatan jiwa dan keselamatan barang-barang milik pribadi mereka yang ditinggal pada saat bekerja.

Pernyataan adanya pemberian jaminan asuransi merupakan pernyataan yang memberikan skor dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu 3,96 (rentang 3,41 – 4,20) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan asuransi yang diberikan perusahaan, seperti jaminan asuransi kecelakaan kerja, jaminan asuransi kematian telah terbukti dengan baik dalam memberikan jaminannya kepada karyawan. Dengan adanya kejelasan pemberian jaminan asuransi ini telah membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja. Dengan demikian pimpinan harus terus memperhatikan kejelasan pemberian jaminan asuransi ini agar tetap berjalan dengan baik. Karena dengan adanya kejelasan pemberian jaminan asuransi yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa aman dan tenang apabila sewaktu-waktu mereka mengalami musibah yang tidak diinginkan.

Pernyataan perusahaan menyediakan perlengkapan untuk melindungi keselamatan jiwa karyawan pada saat menjalankan pekerjaan mendapat skor rata-rata yaitu 4,06 (rentang 3,41 – 4,20) atau dalam kategori termotivasi. Hal ini berarti dengan disediakan

perlengkapan guna melindungi keselamatan jiwa karyawan seperti perlengkapan operasi (masker, pakaian operasi dan perlengkapan operasi lainnya) yang digunakan dokter dan perawat yang akan melakukan tindakan operasi terhadap pasien, disediakannya APAR (Alat Pemadam Kebakaran Ringan) pada setiap ruangan, Alarm pada setiap ruangan yang digunakan sebagai alat pemberitahuan jika sewaktu-waktu terjadi bencana seperti kebakaran dan gempa bumi, lampu emergency yang dapat digunakan pada saat listrik padam, telah membuat karyawan merasa keamanan akan keselamatan jiwanya terjamin. Dan hal ini membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja.

Dengan demikian pimpinan harus tetap memperhatikan kondisi ini, dengan terus mengutamakan keselamatan jiwa karyawan pada saat menjalankan pekerjaan, karena hal ini akan membuat karyawan merasa aman pada saat menjalankan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi sangat termotivasi untuk bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Tanggapan karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan sosial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Sosial

No.	Indikator	Skor	Kategori
7.	Adanya sarana sosialisasi sesama karyawan seperti : koperasi, kantin, tempat ibadah, dan sarana olahraga.	4,03	Termotivasi
8.	Dilibatkannya karyawan dalam berbagai acara yang dilaksanakan oleh perusahaan.	4,13	Termotivasi
9.	Lingkungan kerja dan suasana kerja perusahaan yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.	3,86	Termotivasi
Rata-rata		4,01	Termotivasi

Sumber : Data survei penelitian (data diolah tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 5.3.3 diatas dapat dianalisis tentang penilaian atau tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan sosial. Pernyataan dilibatkannya karyawan dalam berbagai acara yang dilaksanakan oleh perusahaan merupakan pernyataan yang memberikan skor rata-rata tertinggi dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan sosial yaitu 4,13 (rentang 3,41– 4,20) atau dalam kategori termotivasi. Hal ini berarti dengan dilibatkannya karyawan dalam berbagai acara yang dilaksanakan oleh Puskesmas telah membuat karyawan termotivasi dalam bekerja karena mereka merasa sudah dianggap sebagai bagian dari perusahaan. Dan kondisi ini harus terus diperhatikan pimpinan dengan terus mengikut sertakan para karyawan dalam berbagai acara yang dilaksanakan oleh pihak Puskesmas agar karyawan tetap merasa bahwa mereka merupakan bagian penting dan diakui keberadaannya dalam perusahaan.

Pernyataan adanya sarana sosialisasi sesama karyawan merupakan pernyataan yang memberikan skor rata-rata tertinggi kedua dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan sosial yaitu 4,03 (rentang 4,21 – 5,00) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sarana sosialisasi antar sesama karyawan seperti koperasi, kantin, tempat ibadah dan sarana olahraga, telah dapat untuk dijadikan sebagai tempat atau wadah bagi para karyawan dalam bersosialisasi dan bergaul dengan sesama karyawan lainnya, dan hal ini membuat karyawan termotivasi dalam bekerja karena adanya rasa kebersamaan antar sesama karyawan. Pimpinan harus terus mempertahankan kondisi ini dengan memberikan

kebebasan kepada para karyawan untuk bersosialisasi dengan sesama karyawan lainnya agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja karena adanya rasa kebersamaan antar sesama karyawan tersebut.

Pernyataan lingkungan kerja dan suasana kerja yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan skor rata-rata yaitu 3,86 (rentang 3,42 – 4,20) atau termotivasi. Penilaian ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja dan suasana kerja yang kondusif yang tercipta antar sesama karyawan telah membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian pimpinan harus tetap memperhatikan kondisi ini dengan cara tetap menjaga keharmonisan hubungan antara pimpinan dengan karyawan dan juga antar sesama karyawan agar karyawan tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan suasana kerja yang tercipta pada saat bekerja.

4. Kebutuhan Penghargaan Diri

Tanggapan karyawan Rumah Sakit Santa Theresia Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan penghargaan diri dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Penghargaan Diri.

No.	Indikator	Skor	Kategori
10.	Mendapat pujian dan penghargaan dari atasan, jika dapat melaksanakan tugas dengan baik.	3,06	Kurang Termotivasi
11.	Ruangan tempat kerja yang memadai.	3,86	Termotivasi
12.	Pembedaan penempatan ruangan serta simbol-simbol yang membedakan antara atasan dan bawahan sudah baik dan benar.	3,73	Termotivasi
Rata-rata		3,55	Termotivasi

Sumber : Data survei penelitian (data diolah tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 5.3.4 diatas dapat dianalisis tentang penilaian atau tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan penghargaan diri. Pernyataan adanya ruangan tempat kerja yang memadai merupakan pernyataan yang memberikan skor rata-rata tertinggi dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan penghargaan diri yaitu 3,86 (rentang 3,41 – 4,20) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan diberikannya ruangan yang memadai untuk bekerja, telah membuat karyawan merasa dihargai dalam bekerja, sehingga membuat mereka merasa termotivasi untuk bekerja. Dengan demikian pimpinan harus tetap mempertahankan kondisi ini dengan cara tetap menyediakan ruangan kerja yang layak dan memadai untuk karyawan dalam bekerja agar karyawan tetap merasa dihargai bekerja pada Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi.

Pernyataan pembedaan penempatan ruangan serta simbol-simbol yang membedakan atasan dan bawahan sudah baik dan benar mendapat skor rata-rata tertinggi kedua dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan penghargaan diri yaitu 3,73 (rentang 3,41 – 4,20) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pembedaan penempatan ruangan serta simbol-simbol yang membedakan antara atasan dan bawahan, telah membuat karyawan merasa dihargai atas pengakuan statusnya di Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi. Dengan demikian pimpinan harus memperhatikan kondisi ini agar karyawan tetap merasa dihargai akan pengakuan statusnya di Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi.

Pernyataan mendapat pujian dan penghargaan dari atasan, jika dapat melaksanakan tugas dengan baik mendapat skor rata-rata yaitu 3,06 (rentang 2,61 – 3,40) atau dalam kategori kurang termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa pimpinan kurang perhatiannya untuk memberikan pujian ataupun penghargaan atas hasil pekerjaan dari karyawan. Dengan demikian pimpinan harus memperhatikan kondisi ini dengan lebih menghargai hasil pekerjaan karyawan dan kalau perlu memberikan suatu penghargaan terhadap karyawan yang prestasi kerjanya baik, hal ini diupayakan agar karyawan selalu merasa dihargai atas apa yang telah mereka kerjakan untuk Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi. Sehingga motivasi kerja karyawan meningkat dalam menjalankan pekerjaan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Tanggapan karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan penghargaan diri dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3.5 Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri.

No.	Indikator	Skor	Kategori
13.	Selalu diadakannya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.	3,63	Termotivasi
14.	Diberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki.	3,6	Termotivasi
15.	Disediakannya fasilitas (peralatan dan perlengkapan) yang baik dan memadai dalam menunjang kinerja karyawan.	3,86	Termotivasi
Rata-rata		3,69	Termotivasi

Sumber : Data survei penelitian (data diolah tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 5.3.5 diatas dapat dianalisis tentang penilaian atau tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Perusahaan menyediakan fasilitas (peralatan dan perlengkapan) yang baik dan memadai dalam menunjang kinerja karyawan merupakan pernyataan yang memberikan skor rata-rata tertinggi dalam kebutuhan aktualisasi diri yaitu 3,86 (rentang 3,41 – 4,20) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan fasilitas (peralatan dan perlengkapan) yang disediakan telah dapat membantu kelancaran kerja dari karyawan, sehingga karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian pimpinan harus mempertahankan kondisi ini dengan terus memenuhi kebutuhan akan perlengkapan, peralatan yang baik dan memadai guna menunjang kinerja karyawan agar karyawan dapat untuk memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal dalam menjalankan pekerjaan.

Pernyataan selalu diadakannya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para karyawan mendapat skor rata-rata yaitu 3,63 (rentang 3,41 – 4,20) atau dalam kategori termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diadakan telah membuat karyawan termotivasi karena karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian pimpinan harus memperhatikan kondisi ini dengan terus memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut agar kemampuan karyawan semakin meningkat dalam menjalankan pekerjaannya.

Pernyataan diberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki mendapat skor rata-rata yaitu 3,6 (rentang 3,41 – 4,20) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan diberikannya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki oleh karyawan, telah membuat karyawan termotivasi untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja. Dengan demikian pimpinan harus memperhatikan kondisi ini dengan terus memberikan kesempatan pada karyawan untuk menunjukkan potensi yang dimilikinya dalam bekerja agar karyawan dapat selalu memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan pekerjaan.

Hasil Penelitian Tentang Faktor-Faktor Motivasi.

Bertitik tolak dari hasil analisis yang telah dilakukan terhadap pemenuhan faktor-faktor motivasi yang dilakukan oleh pihak Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi, maka dapat dilihat bahwa pemenuhan faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh pihak Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi telah membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Adapun pengukuran yang dilakukan untuk menunjukkan karyawan termotivasi atau tidak adalah berdasarkan teori faktor-faktor motivasi pemenuhan kebutuhan menurut Maslow, yang antara lain : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan Diri dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Untuk lebih jelas mengetahui hasil dari penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Indikator Tanggapan	Tanggapa Responden	Penilaian Variabel
Kebutuhan Fisiologis			
1	Balas jasa yang diterima sdah dapat untuk mencukupi kebutuhan pangan. (makan/minum)	4,03 Termotivasi	3,87 Termotivasi
2	Balas jasa yang diterima sudah dapat untuk mencukupi kebutuhan sandang.	4,16 Termotivasi	
3	Balas jasa yang diterima sudah dapat untuk mencukupi kebutuhan papan /perumahan.	3,43 Termotivasi	
Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan			
4	Perusahaan menyediakan perlengkapan untuk melindungi keselamatan jiwa karyawan pada saat menjalankan pekerjaan.	4,06 Termotivasi	4,06 Termotivasi
5	Adanya Jaminan keamanan barang-barang milik pribadi yang ditinggal saat bekerja.	4,16 Termotivasi	
6	Adanya pemberian jaminan asuransi.	3,96 Termotivasi	
Kebutuhan Sosial			
7	Adanya sarana sosialisasi sesama karyawan seperti : koperasi, kantin, tempat ibadah, dan sarana olahraga.	4,03 Termotivasi	4,01 Termotivasi
8	Dilibatkannya karyawan dalam berbagai acara yang dilaksanakan oleh perusahaan.	4,13 Termotivasi	
9	Lingkungan kerja dan suasana kerja perusahaan yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.	3,86 Termotivasi	
Kebutuhan Penghargaan Diri			
10	Mendapat pujian dan penghargaan dari atasan, jika dapat melaksanakan tugas dengan baik.	3,06 Kurang	3,55

		Termotivasi	Termotivasi
11	Ruangan tempat kerja yang memadai.	3,86 Termotivasi	
12	Pembedaan penempatan ruangan serta simbol-simbol yang membedakan antara atasan dan bawahan sudah baik dan benar.	3,73 Termotivasi	
Kebutuhan Aktualisasi Diri			
13	Selalu diadakannya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.	3,63 Termotivasi	3,69 Termotivasi
14	Diberikannya karyawan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimilikinya.	3,6 Termotivasi	
15	Disediakannya fasilitas (peralatan dan perlengkapan) yang baik dan memadai dalam menunjang kinerja karyawan.	3,86 Termotivasi	
Rata-rata			3,84 Termotivasi

Sumber : Data survei penelitian (data diolah tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas terlihat bahwa secara keseluruhan faktor-faktor motivasi karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi yang di dalamnya terdapat variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri, secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,84 (rentang 3,41 – 4,20) atau termotivasi.

Kebutuhan keselamatan dan keamanan menpadat penilaian tertinggi dari para responden dengan skor rata-rata 4,06. Keadaan ini dikarenakan adanya jaminan akan keamanan barang-barang milik pribadi yang ditinggal pada saat bekerja, dan juga adanya jaminan asuransi yang diberikan pihak Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi pada karyawan serta diberikannya perlengkapan untuk melindungi karyawan pada saat menjalankan pekerjaan telah membuat karyawan termotivasi untuk bekerja karena adanya rasa aman akan keselamatan jiwa dan barang-barang miliknya tersebut.

Sedangkan skor terendah adalah dalam hal pemenuhan kebutuhan penghargaan diri dengan skor rata-rata 3,55. Keadaan ini dikarenakan pimpinan masih kurang perhatiannya untuk memberikan pujian ataupun penghargaan atas hasil pekerjaan dari karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis, faktor motivasi berupa pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan serta kebutuhan sosial yang diberikan oleh pihak Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi kepada karyawannya, mendapatkan penilaian tertinggi dari para karyawan dibandingkan dengan penilaian terhadap pemenuhan faktor motivasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi berupa pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan serta kebutuhan sosial memiliki peranan penting dalam memotivasi karyawan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi untuk bekerja.
2. Berdasarkan hasil analisis, faktor motivasi berupa pemenuhan kebutuhan sosial yang diberikan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi kepada karyawannya mendapat penilaian tertinggi kedua dari para karyawan, dalam hal faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Keadaan ini dikarenakan selalu dilibatkannya karyawan dalam berbagai acara

yang dilaksanakan oleh rumah sakit dan disediakannya tempat untuk bersosialisasi antar sesama karyawan seperti tempat sholat, kantin dan sarana olahraga, telah membuat para karyawan merasa termotivasi dalam bekerja karena telah terciptanya hubungan yang baik dan rasa kebersamaan antar sesama karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis, faktor motivasi berupa pemenuhan kebutuhan fisiologis yang diberikan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi kepada karyawannya berada pada urutan ketiga berdasarkan penilaian dari karyawan, dalam hal faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Hal ini dikarenakan balas jasa berupa gaji dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh Puskesmas kepada karyawannya sudah dapat untuk mencukupi kebutuhan fisiologis terutama untuk kebutuhan sandang, pangan dan papan/perumahan karyawannya tersebut, sehingga membuat karyawan termotivasi untuk bekerja.
4. Berdasarkan hasil analisis, faktor motivasi berupa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang diberikan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi kepada karyawannya berada pada urutan keempat berdasarkan penilaian dari karyawan, dalam hal faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Dengan adanya perlengkapan, peralatan yang baik dan memadai guna menunjang kinerja dari para karyawan serta diberikannya kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, guna meningkatkan kemampuan, telah membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, karena karyawan merasa dapat untuk memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal dalam menjalankan pekerjaan.
5. Berdasarkan hasil analisis, faktor motivasi berupa pemenuhan kebutuhan penghargaan diri yang diberikan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi kepada karyawannya mendapat penilaian terendah dari karyawan, dalam hal faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Keadaan ini dikarenakan pimpinan masih kurang perhatiannya untuk memberikan pujian ataupun penghargaan atas hasil pekerjaan dari karyawan.

Saran

Pimpinan Puskesmas Paal V Kota Baru Jambi harus lebih meningkatkan pemenuhan kebutuhan penghargaan diri, karena pemenuhan kebutuhan penghargaan diri ini mendapatkan penilaian terendah dari para karyawan dalam hal faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja, terutama pada indikator pemberian pujian dan penghargaan dari atasan. Diharapkan kedepannya pimpinan lebih dapat untuk menghargai hasil pekerjaan dari karyawan dan kalau perlu memberikan suatu penghargaan terhadap karyawan yang prestasi kerjanya baik. Penghargaan itu sendiri dapat diberikan dalam bentuk bonus berupa materiil (uang) ataupun award lainnya seperti penobatan perawat teladan yang diadakan pada tiap bulan.

Pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan serta kebutuhan sosial mendapatkan penilaian tertinggi dari para karyawan dalam hal faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Keadaan ini harus dipertahankan oleh pimpinan dan kalau bisa lebih ditingkatkan kembali dalam hal pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan serta kebutuhan sosial ini agar motivasi kerja karyawan meningkat menjadi sangat termotivasi dalam bekerja.

Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri juga harus lebih ditingkatkan kembali, karena pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini mendapatkan penilaian terendah kedua dari para karyawan dalam hal faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja. Pimpinan diharapkan memberi kesempatan lebih pada para karyawan untuk dapat mengembangkan potensi diri yang mereka memiliki. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan

kesempatan pada karyawan untuk menjadi pemimpin dalam suatu acara yang diadakan perusahaan, atau menjadi ketua panitia dalam suatu acara yang diselenggarakan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Zaidin, 2001, *Dasar-Dasar Keperawatan Profesoinal*, Widya Media, Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI, 2002, *Pedoman Penyelenggaraan Puskesmas di Era (Desentralisasi DRAFT)*, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1991, *Manajemen Edisi II BPFE*, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1991, *Manajemen, Edisi kedua, BPFE*, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2006, *Manajemen*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cet 13. Jakarta : Bumi Aksara.
- Keliat. B. Anna, 2001, *Hubungan Terapeutik Perawat-klien*, EGC, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 1996, *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nursalam, 2002, *Manajemen keperawatan*, Salemba, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- Sasstrohadwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,
- Simanjuntak, P.J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Soeroso Santoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit*, EGC, Jakarta.
- Soedijono Anas, 2000. *Pengantar Statistik Pendidikan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Stoner. A.F. James, 1982, *Management, edisi kedua*, Prentice/ Hall International, inc. Englewoods, Cliff, New York.
- Stoner. A.F. James, 1982, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Umar Hussein, 2003, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar Hussein, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wursanto, IG. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Surabaya : Kanisu