

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA TENAGA KERJA
SUKARELA DI PUSKESMAS KABUPATEN ASAHAN**

SKRIPSI

OLEH:

RIZKI PRAWIRA DIRGA

188600296



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA TENAGA KERJA
SUKARELA DI PUSKESMAS KABUPATEN ASAHAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



OLEH:

RIZKI PRAWIRA DIRGA

188600296

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Motivasi Kerja Tenaga Kerja Sukarela Di Puskesmas
Kabupaten Asahan

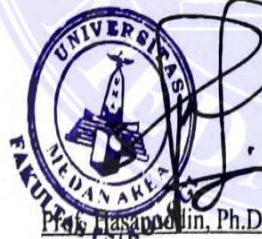
Nama : Rizki Prawira Dirga

NPM : 188600296

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing


Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Pratiwi Masandolin, Ph.D

Dekan


Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus: 3 Agustus 2023

 Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 3 Agustus 2023



Rizki Prawira Dirga

188600296

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan area, saya yang bertanda tangan

dibawah ini :

Nama : Rizki Prawira Dirga

NPM : 188600296

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kerja Sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan. Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 3 Agustus 2023

Yang menyatakan



(Rizki Prawira Dirga)

ABSTRAK

Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kerja Sukarela Di Puskesmas Kabupaten Asahan

Oleh:

Rizki Prawira Dirga

188600296

Email: rizkiprawira2017@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kerja sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, dimana penelitian ini sampelnya adalah 68 tenaga kerja sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (Munandar, 2001) yaitu tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Pengukuran motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan skala rating (*rating scale*). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor tantangan pekerjaan itu sendiri memberikan kontribusi terbesar yakni sebesar 13.69% dan yang terkecil adalah administrasi dan kebijakan perusahaan yakni sebesar 7.42%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Tenaga Kerja Sukarela, Puskesmas

ABSTRACT

Study of Identification of Factors Affecting Motivation Work On An Volunteer Workers At The Asahan District Health Center

By:

Rizki Prawira Dirga

188600296

Email: rizkiprawira2017@gmail.com

This study aims to identify the factors that influence the work motivation of volunteer workers at the Asahan District Public Health Center. The research method used is a method with a descriptive quantitative approach. Sampling used total sampling, in which this study sampled 68 volunteer workers at the Asahan District Public Health Center. The scale of work motivation is prepared based on factors that influence work motivation according to Herzberg (Munandar, 2001), namely responsibility, progress, work itself, achievement, recognition, administration and policy, salary, interpersonal relationships, and working conditions. Measurement of work motivation is done by using a rating scale (rating scale). Based on the research results, it is known that the job challenge factor work itself gives the biggest contribution, namely 13.69% and the smallest is administration and company policy, namely 7.42%.

Keywords : Motivation Work, Volunteer Workers, Public Health Center

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kisaran, Sumatera Utara pada tanggal 26 September 2000 dari ayah bernama Jones Panggabean dan ibu bernama Arni Etispa Panjaitan. Penulis merupakan putra ketiga dari empat bersaudara.

Perjalanan pendidikan penulis dimulai dari taman kanak-kanak di TK Gracia Kisaran, masuk sekolah dasar (SD) Diponegoro Kisaran dan lanjut masuk di sekolah menengah pertama (SMP) Negeri 3 Kisaran setelah itu lanjut di sekolah menengah atas (SMA) Negeri 1 Kisaran hingga pada 2018 penulis terdaftar menjadi mahasiswa di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah Motivasi Kerja dengan judul Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kerja Sukarela Di Puskesmas Kabupaten Asahan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing atas bimbingannya selama ini. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Puskesmas Simpang Empat dan Puskesmas Air Teluk Kiri dan para Tenaga Kerja Sukarela yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Penulis



Rizki Prawira Dirga

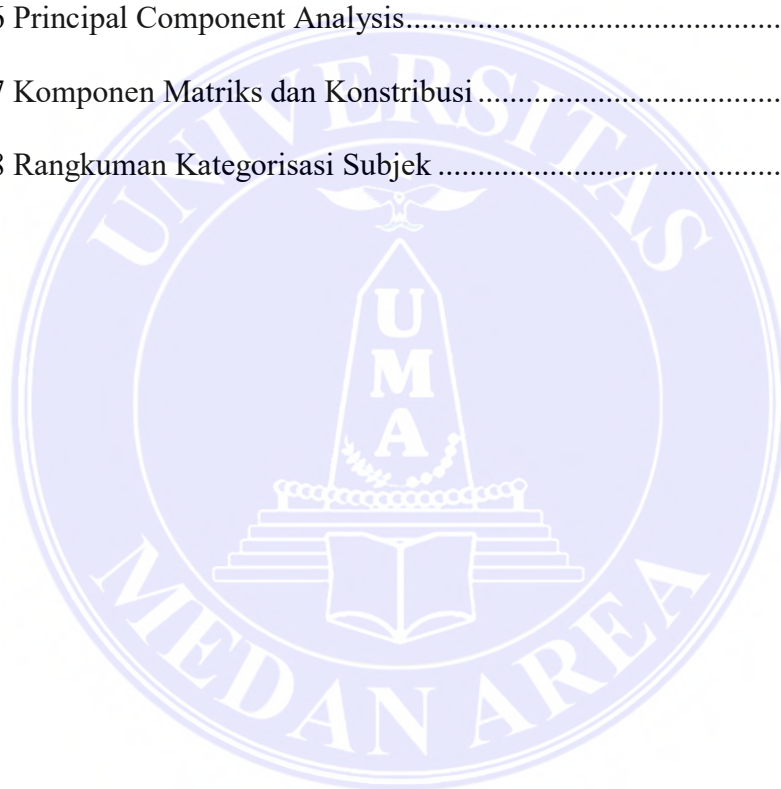
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	12
2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	14
2.1.4 Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja	16
2.2 Tenaga Kerja Sukarela	18
2.3 Kerangka Konseptual	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	20

3.2 Bahan dan Alat	21
3.3 Metodologi Penelitian	22
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	23
3.4.1 Populasi.....	23
3.4.2 Sampel	23
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	23
3.5 Prosedur Kerja.....	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Hasil.....	27
4.1.1 Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	27
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	28
4.1.3 Uji Asumsi	29
4.1.4 Hasil Analisis Faktor	30
4.2 Pembahasan.....	37
BAB V SIMPULAN & SARAN.....	43
5.1 Simpulan.....	43
5.2 Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba	27
Tabel 2 Distribusi Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	28
Tabel 3 Perhitungan Reliabilitas	29
Tabel 4 Hasil Uji KMO and Bartlett's Test.....	29
Tabel 5 Hasil Uji MSA (Measures of Sampling Adequacy)	30
Tabel 6 Principal Component Analysis.....	31
Tabel 7 Komponen Matriks dan Kontribusi	31
Tabel 8 Rangkuman Kategorisasi Subjek	32



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual 19



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 DATA PENELITIAN	47
LAMPIRAN 2 ALAT UKUR SKALA MOTIVASI KERJA	51
LAMPIRAN 3 ANALISIS FAKTOR.....	57
LAMPIRAN 4 UJI DESKRIPTIF	66
LAMPIRAN 5 SURAT PENELITIAN	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu wadah bagi sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi terdiri dari dua jenis yaitu organisasi publik yang berorientasi kepada pelayanan publik dan organisasi swasta yang berorientasi kepada keuntungan.

Salah satu organisasi publik yang berorientasi kepada pelayanan publik adalah Puskesmas. Puskesmas adalah organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat dan memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Dalam pencapaian tujuannya suatu organisasi baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta sangat ditentukan oleh beberapa aspek, diantaranya yaitu sumber daya manusia yang merupakan aspek vital dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena segala sesuatu dalam kegiatan organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaksana sekaligus penggerak suatu kegiatan organisasi, sehingga peran sumber daya manusia tidak dapat digantikan meskipun perkembangan teknologi yang semakin pesat. Sumber daya dalam hal ini adalah karyawan atau tenaga kerja, selain merupakan unsur pelaksana dari kebijakan-kebijakan didalam organisasi publik mereka juga makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan serta harapan-harapan tertentu.

Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga kerja kesehatan, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja tenaga kesehatan sangat penting.

Tenaga kerja kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum.

Sejauh ini tenaga kerja kesehatan yang bekerja di berbagai puskesmas sering sekali masyarakat mengira bahwa para tenaga kerja tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), padahal tidak semua tenaga kerja kesehatan yang bekerja di Puskesmas-Puskesmas berstatus PNS tetapi ada juga yang berstatus tenaga kerja sukarela.

Tenaga kerja sukarela (TKS) merupakan suatu kegiatan individu yang meluangkan waktunya secara sukarela yang bisa bermanfaat bagi orang banyak tanpa mengharapkan apapun (Wilson & Musick, 1997).

Tenaga kerja sukarela yang ada pada Puskesmas di Kabupaten Asahan diantaranya adalah bidan dan juga perawat. Secara sederhana, para tenaga kerja sukarela ini bekerja secara sukarela tanpa digaji layaknya petugas kesehatan dari kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) atau juga yang dari jalur kontrak daerah

atau pusat. Dengan maksud lain hal mendasar yang membedakan tenaga kerja sukarela dari tenaga kerja yang lain adalah insentif finansial.

Sementara itu, meskipun berstatus sebagai tenaga kerja sukarela, baik dari sisi rekrutmen maupun pekerjaan, tenaga kerja kesehatan ini tetap mengikuti standar-standar profesional dalam dunia ketenagakerjaan. Pada proses seleksi calon tenaga kerja sukarela biasanya mereka mengajukan lamaran kepada Puskesmas tempat dimana mereka ingin bekerja. Setelah melalui tahapan seleksi, tenaga kerja sukarela kemudian ditempatkan pada Puskesmas yang mereka lamar. Sedangkan dari sisi jam kerja, meski berstatus sukarela, para tenaga kerja sukarela ini umumnya mengikuti jam atau waktu kerja normal yang telah ditetapkan oleh Puskesmas terkait. Singkat kata, meski berstatus sukarela, para tenaga kerja sukarela tetap mencoba menampilkan diri sebagai tenaga kerja profesional.

Menjadi tenaga kerja sukarela sangat tidaklah mudah, tentu salah satu masalah yang sering dirasakan oleh tenaga kerja sukarela adalah masalah gaji atau imbalan. Dari observasi yang saya lakukan bahwa tenaga kerja sukarela biasanya tidak memperoleh gaji tetapi terkadang setiap bulan diberikan sekitar 100 ribu yang diambil oleh pihak Puskesmas dari BPJS yang diperoleh pegawai negeri sipil. Hal ini didukung dengan wawancara saya dengan salah satu PNS di 2 Puskesmas yang saya teliti yaitu :

“Terkadang kami memberikan juga sedikit uang yang kami terima dari BPJS sebesar 100 ribu tetapi tidak setiap bulan hanya terkadang saja” (Wawancara, April 2022).

Ini merupakan masalah yang cukup berat terlebih bagi tenaga kerja sukarela yang sudah berkeluarga karena mereka harus mencari pekerjaan sambilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain masalah gaji, juga tidak seperti

tenaga kerja yang lain atau PNS, tidak ada juga jaminan dari pemerintah terkait karir para tenaga kerja sukarela ini, seperti diangkat menjadi tenaga kerja kontrak ketika sudah mengabdikan dalam beberapa tahun. Apalagi di Kabupaten Asahan sendiri, saat ini masih ada juga terdapat tenaga kerja sukarela yang telah mengabdikan selama kurang lebih 10 tahun.

Demi menjalankan tugas sebagai tenaga kesehatan yang sifatnya sukarela diperlukan motivasi yang kuat, sehingga para tenaga kerja tersebut bisa mampu bertahan bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama. Motivasi kerja pada tenaga kerja sukarela memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi (Puskesmas) yang maksimal, karena dengan motivasi, tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005).

Secara menyeluruh, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, (Siagian, 2012) mengatakan, yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara hakekat motivasi atau motif sering dipakai dengan istilah dorongan untuk melakukan sesuatu demi tercapainya suatu tujuan. Menurut (Walgito, 2002) motif sebagai

pendorong pada umumnya tidak berdiri sendiri, tetapi saling kait mengait dengan faktor-faktor lain, hal-hal yang dapat mempengaruhi motif disebut motivasi.

Pada umumnya motivasi mempunyai sifat siklus, yaitu motivasi timbul memicu perilaku tertuju pada tujuan, dan akhirnya setelah tujuan tercapai, motivasi itu berhenti. Tetapi itu akan kembali ke keadaan semula apabila ada sesuatu kebutuhan lagi. Menurut Robbins dan Judge (2008), menyatakan *“motivation is the processed that account, for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”*, yang artinya motivasi merupakan suatu proses bagi seseorang untuk melakukan sesuatu karena tujuan tertentu. Hal ini dapat disebut juga bahwa motivasi akan muncul karena dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh diri sendiri atau dorongan oleh orang lain.

Motivasi yang tinggi bisa berupa semangat kerja untuk selalu mencapai target dan tidak pernah terlambat untuk datang bekerja. Motivasi seseorang bisa berasal dari intern dan ekstern (Herpen, dkk, 2012). Orang yang memiliki ciri-ciri motivasi kerja akan bekerja dengan sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, dan bekerja keras. Individu yang kurang termotivasi akan sangat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Dari waktu ke waktu seseorang bisa mengalami demotivasi atau penurunan motivasi kerja yang disebabkan karena beberapa hal seperti hubungan yang kurang baik dengan atasan atau rekan kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman, tidak adanya pengembangan karir, merasa bosan, dan lain sebagainya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Munandar 2001) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

terbagi dua yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari tenaga kerja tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor diluar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi motivasi mereka.

Dari hasil observasi sementara peneliti pada bulan Mei 2022 di 2 Puskesmas Kabupaten Asahan, peneliti menyimpulkan bahwa tenaga kerja sukarela yang bekerja di 2 Puskesmas Kabupaten Asahan memiliki motivasi kerja yang cenderung tinggi, terlihat dari tenaga kerja sukarela yang selalu bekerja dengan tulus walaupun mereka tahu mereka tidak digaji berbeda dengan tenaga kerja profesional yang menyandang status PNS yang mendapatkan insentif dari pemerintah.

Dari hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja sukarela mengenai salah satu faktor motivasi kerja adalah kemajuan ditandai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya tentu ingin mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang sudah saya dapat sebelumnya dikuliah dan saya tentu ingin menambah kenalan agar kedepannya saya bisa diperhatikan serta diangkat menjadi tenaga kerja kontrak atau bahkan PNS” (Wawancara personal, Mei 2022)

Adapun faktor lain dari motivasi kerja yaitu hubungan antar pribadi artinya adalah kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya seperti hubungan antara sesama tenaga kerja. Ini pun ditandai dengan hasil utipan wawancara sebagai berikut:

“Saya disini bisa berbaur dan bisa menjalin kerjasama yang baik antar tenaga kerja kesehatan. Disini tidak ada yang begitu membedakan antara tenaga kerja sukarela dan PNS, PNS disini sangat baik dan mau memberikan bantuan mengenai pekerjaan” (Wawancara personal, Mei 2022)

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kerja Sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka dari itu untuk dijadikan karya ilmiah kiranya perlu diberikan rumusan masalah yang diteliti itu menjadi lebih jelas uraian dan ruang lingkupnya. Adapun perumusan masalah yang dimaksudkan oleh penulis adalah sebagai berikut: “faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kerja sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan”?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kerja sukarela.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan informasi tentang studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kerja sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan, dan perkembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil diatas, peneliti berharap dapat memberikan sumbangan ilmu dan masukan bagi organisasi atau instansi maupun tenaga kerja untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kerja sukarela yang bekerja di daerah tersebut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Edy (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (2014) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2012). Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, motivasi kerja berkaitan dengan hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi (Ardhyan, 2012).

Anwari (2000) menyatakan bahwa dalam *International Dictionary of Management*, motivasi diartikan sebagai proses atau faktor-faktor yang

menyebabkan orang bertindak atau berlaku dalam cara tertentu. Memotivasi adalah mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Berdasarkan pengertian ini maka dapat dikatakan bahwa sebenarnya motivasi kerja tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis semata, yaitu dalam bentuk uang. Banyak orang yang dengan suka hati bekerja terus sekalipun orang-orang tersebut tidak lagi membutuhkan uang atau materi. Secara psikologis hal ini dapat dijelaskan bahwa orang semacam ini ganjaran yang paling "manis" dari bekerja ialah nilai sosial, dalam bentuk penghargaan, respek dan kekaguman kawan-kawan terhadap dirinya. Penjelasan lain terhadap kenyataan ini ialah bahwa untuk beberapa orang bekerja merupakan kanalisasi bagi dorongan pemuas ego, melalui kekuasaan dan aktivitas menguasai orang lain. Motivasi merupakan salah satu aspek dari kerja yang hadir bersama-sama dengan aspek lain untuk menciptakan kerja.

Ravianto (2004) menyatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan. Satu atau lebih kebutuhan harus terpenuhi untuk dapat termotivasi. Pernyataan ini memberi arti bahwa seseorang akan mau melakukan sesuatu apabila ada yang ingin diperolehnya. Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Menurut Winardi (2008) motivasi adalah proses manajemen dimana perilaku orang-orang yang didasarkan atas pengetahuan tentang apa yang menyebabkan orang-orang melakukan sesuatu tindakan. Motivasi dan memotivasi keduanya berhubungan dengan rentang perilaku manusia yang dilakukan secara sadar. Setiap orang mengeluarkan energinya dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Energi yang dimiliki oleh individu merupakan motivasi untuk

melakukan suatu tindakan sehingga kebutuhannya baik psikologi maupun sosiologis terpenuhi.

Mangkunegara (2007) mengemukakan motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya.

Bangun (dalam Maesaroh, 2019) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (dalam Maesaroh, 2019) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (dalam Rijanti, 2021), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja menurut Yusuf (2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Dari beberapa uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka

memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (Munandar, 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi atas dua faktor yaitu:

a. Faktor Instrinsik

Dalam faktor ini, ada beberapa hal yang tercakup didalamnya, yaitu:

- 1) Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipermasalahkan, diperkirakan dan besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja. Dimana dalam hal ini merupakan kesadaran tenaga kerja akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh Puskesmas. Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan tenaga kerja untuk melakukan tugasnya apakah dikerjakan dengan akurat tanpa melakukan kesalahan atau tidak.
- 2) Kemajuan (*advancement*) adalah kepandaian, pengetahuan yang bertambah dan besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan. Kemajuan yang dialami oleh tenaga kerja yang dapat menimbulkan motivasi kerja adalah seperti; naik pangkat.
- 3) Tantangan Pekerjaan itu sendiri adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Dikarenakan seorang tenaga kerja pada titik tertentu memiliki beragam kebutuhan dan harapan. Di dalam kondisi tantangan tertentu tenaga

kerja akan menemui banyak hal baru dan berdampak pada hasil kinerja tenaga.

- 4) Capaian (*achievement*) merupakan besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi. Misalnya mencapai target yang diberikan kepada tenaga kerja.
- 5) Pengakuan (*recognition*) adalah sesuatu hal, baik besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil yang telah dicapai.

b. Faktor Ekstrinsik

- 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan adalah pengawasan atau peraturan kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, kewajaran dari gaji yang diterima oleh tenaga kerja.
- 3) Hubungan antar pribadi adalah kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya seperti hubungan antara sesama tenaga kerja.
- 4) Kondisi kerja merupakan kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya. Dimana lingkungan kerja dapat membuat tenaga kerja merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Nawawi (2007) seseorang untuk terdorong dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

- 1) Motif intrinsik, yaitu dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. Misalnya bekerja karena itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikannya. Adapun faktor-faktor instrinsik, atau faktor yang ada didalam diri seseorang itu sendiri seperti: (1) Sifat-sifat pribadi yang melekat sebagai unsur kepribadiannya, (2) Sistem nilai yang dianut (dasar pandangan), (3) Kedudukan atau jabatan dan pendidikannya, (4) Pengalaman-pengalaman profesional, (5) Cita-cita masa depan yang diinginkan
- 2) Motif ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya bekerja karena upah dan gaji yang tinggi dan merasa mulia karena pengabdianya.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya motivasi kerja berasal dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi : tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, dan pengakuan. Serta faktor ekstrinsik: administrasi dan kebijakan perusahaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu :

- a. Keinginan

Ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

b. Kebutuhan

Seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Rasa aman

Seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu, sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Menurut Munandar (2001), aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggungjawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.4 Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja

Sadirman (dalam Weli, 2012), mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, adalah:

- a. Tekun menghadapi tugas (dalam bekerja terus menerus dalam waktu lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet dalam menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa) tidak memerlukan dorongan dari orang luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dipercayai).

- c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri.
- d. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- e. Dapat mempertahankan pendapatnya kalau sudah yakin akan sesuatu dan tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya itu.

Menurut Donald (dalam Weli, 2012), mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, adalah :

- a. Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan individu, karena menyangkut perubahan energi pada manusia (walaupun motivasi itu penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia dalam bekerja).
- b. Motivasi kerja ditandai dengan munculnya rasa feeling, afeksi seseorang dalam hal ini motivasi kerja relevan dalam persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi yang dapat menekankan tingkah laku dalam bekerja
- c. Motivasi kerja akan dirangsang karena adanya tujuan dalam suatu organisasi dalam bekerja. Motivasi kerja memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terdorong atau teransang oleh adanya unsur lain dalam jalani tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi kerja adalah tekun dalam menghadapi tugas, Ulet dan senang dalam memecahkan masalah, mewujudkan niat, tidak mau melakukan tugas yang selalu menjadi rutinitas sehingga kurang kreatif serta mempertahankan pendapat.

2.2 Tenaga Kerja Sukarela

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja menurut undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja diartikan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Tenaga kerja memerlukan ketersediaan lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja, kesempatan kerja menunjukkan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk diisi pencari kerja. Secara garis besar, penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja, penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun hingga 64 tahun. Oleh karenanya, setiap orang yang mampu bekerja maka bisa disebut sebagai tenaga kerja.

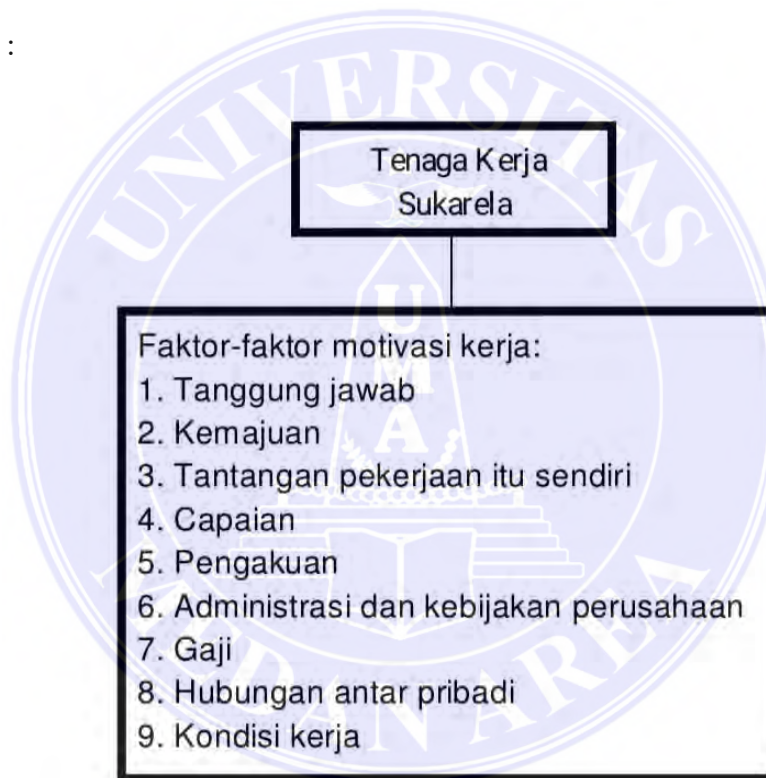
Menurut Shin dan Kleiner (2003), sukarelawan adalah individu yang menawarkan jasanya kepada organisasi tertentu, tanpa mengharapkan kompensasi uang, jasa yang mungkin membawa manfaat bagi dirinya dan orang lain. Agostinho dan Paço (2012) mendefinisikan kesukarelaan sebagai kegiatan yang tidak dibayar yang diberikan kepada entitas atau tujuan di mana donor tidak memiliki kewajiban formal. Wilson (2000), mendefinisikan sukarelawan sebagai individu yang menyumbangkan waktunya untuk memberi manfaat bagi orang, kelompok, atau tujuan lain. Grant (2012) menyatakan bahwa kesukarelaan terdiri

dari tindakan individu yang peduli tentang kesehatan seluruh komunitas. Menjadi sukarelawan adalah kegiatan yang dilakukan oleh banyak orang di seluruh dunia.

2.3 Kerangka Konseptual

Mengacu pada tinjauan pustaka yang telah dijelaskan diatas bahwa penelitian ini ditujukan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada tenaga kerja sukarela.

Kerangka konseptual di atas dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis akan mencoba menjelaskan metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Adapun pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai:

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada tanggal 23 Desember 2022 - 3 Januari 2023 dilakukan pada tenaga kerja sukarela di 2 Puskesmas Kabupaten Asahan yaitu Puskesmas Simpang Empat dan Puskesmas Air Teluk Kiri yang berjumlah 68 orang. Puskesmas Simpang Empat ini berada di JL. Markas, Dusun 7A Desa Simpang Empat dan Puskesmas Air Teluk Kiri berada di JL. Lintas Sumatera Dusun I Desa Air Teluk Kiri.

Pusat Kesehatan Masyarakat, atau yang disingkat serta lebih dikenal di Indonesia dengan nama Puskesmas, adalah unit pelaksana teknis (UPT) dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja UPT. Sebagai unit fungsional pelayanan kesehatan terdepan dalam unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/ kota, tugasnya adalah menyelenggarakan sebagian tugas teknis Dinas Kesehatan Pembangunan Kesehatan. Maksudnya adalah sebagai penyelenggara upaya kesehatan seperti melaksanakan upaya penyuluhan, pencegahan dan penanganan kasus-kasus penyakit di wilayah kerjanya, secara terpadu dan terkoordinasi. Sementara pertanggung jawaban secara keseluruhan ada di Dinkes dan sebagian ada di Puskesmas.

Adapun visi misi dan moto Puskesmas Kabupaten Asahan yaitu:

a) Visi

- Masyarakat Asahan SEJAHTERA yang RELIGIUS dan BERKARAKTER

b) Misi :

- Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam memelihara kesehatan
- Mewujudkan lingkungan hidup yang berkualitas, berkelanjutan dan bernilai ekonomis
- Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan daya dukung generasi muda yang melek teknologi dan budaya literasi tinggi

c) Moto

- Kesehatan anda wujud kepedulian kami

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang berupa skala rating (*rating scale*) untuk variabel motivasi kerja yang dibagikan melalui media *google form*. Kemudian, alat yang digunakan untuk penelitian ini adalah handphone atau laptop dan kuota internet.

Berikut penjelasan mengenai skala motivasi kerja :

Dalam penelitian ini diperoleh melalui skala motivasi kerja. Menurut Azwar (2019) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut

psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui *rating scale* yang digunakan untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Dalam penelitian ini akan digunakan satu macam skala, yaitu skala motivasi kerja:

1. Skala Motivasi Kerja

Adapun skala motivasi kerja disusun berdasarkan Herzberg (dalam Munandar, 2001), dengan jumlah 9 faktor yaitu, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan perusahaan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja. Skala ini disusun dengan model skala *rating scale* yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala 5 tingkat, yaitu dilihat berdasarkan faktor-faktor motivasi kerja dimana setiap sampel diberikan skala *rating scale* dan mereka diminta untuk memilih angka dari 1-5 dari setiap aitem. Semakin tinggi angka yang mereka pilih semakin sesuai dengan kondisi mereka. Dan semakin rendah angka yang mereka pilih semakin tidak sesuai dengan kondisi mereka.

3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menghasilkan data berupa angka-angka dan kemudian dianalisis dengan statistik (Sugiono, 2010). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiono, 2010).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang meliputi objek/subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yaitu tenaga kerja sukarela di 2 Puskesmas Kabupaten Asahan yang berjumlah 68 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel Menurut Azwar (2013) merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang dimiliki oleh populasi. Atau sampel dapat didefinisikan sebagai anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat diharapkan dapat mewakili populasi.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2015). Untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 68 tenaga kerja sukarela.

3.5 Prosedur Kerja

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan prosedur persiapan yang meliputi administrasi penelitian, khususnya masalah perizinan lokasi untuk dilaksanakannya penelitian dan perencanaan alat ukur sebagai instrumen pengumpulan data. Persiapan administrasi bertujuan untuk melakukan perizinan terhadap tempat penelitian. Pada Awalnya, peneliti meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang diajukan kepada Wakil Dekan Bidang Akademik Univeristas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di 2 Puskesmas Kabupaten Asahan yaitu Puskesmas Air Teluk Kiri dan Puskesmas Simpang Empat.

Kemudian pihak Fakultas Psikologi mengeluarkan surat dengan nomor surat 1764/FPSI/01.10/XII/2022 untuk Puskesmas Air Teluk Kiri dan 1767/FPSI/01.10/XII/2022 untuk Puskesmas Simpang Empat. Selanjutnya peneliti memulai penelitian dengan menyebarkan alat ukur berupa skala rating yang telah peneliti persiapkan sebelumnya kepada sampel penelitian. Pengambilan data subjek juga telah peneliti lakukan sebelumnya, guna memenuhi syarat sampel penelitian ini sesuai dengan ciri-ciri yang dibutuhkan, kemudian peneliti mengurus surat selesai penelitian :

- a. Puskesmas Simpang Empat mengeluarkan surat menyatakan penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat, 015/PKM-SE/2023.
- b. Puskesmas Air Teluk Kiri mengeluarkan surat menyatakan penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat 033/PKM-ATK/2023.

Prosedur selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Kesahian atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2019).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2019). Artinya, validitas menunjuk pada sejauh mana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang akan dirancang untuk mengukurnya. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages For Social Science)*.

Setelah diuji validitasnya, alat ukur juga harus diuji reliabilitasnya. Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, kejegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2016) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat digunakan adalah koefisien *Alpha Cronbach*.

Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak untuk mengetahui reliabilitas alat ukur, maka akan digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten,

relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran realibilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Realibilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

Selanjutnya melakukan analisis data, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif untuk melihat kontribusi. Azwar (2000) menyatakan bahwa penelitian deskriptif menganalisis dan menyajikan data secara sistematis sehingga dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh.

Data yang diperoleh dari alat ukur akan diolah dengan menggunakan bantuan program *SPSS v.22 for windows* untuk mendapatkan gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kerja sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan.

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama. Adapun simpulannya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis uji deskriptif terhadap 9 faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kerja Sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan dapat diketahui bahwa rata-rata berada pada kategori sedang untuk semua faktor yang dianalisis.
2. Dari 9 faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kerja Sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan ternyata ada 3 faktor yang paling berkontribusi terhadap motivasi kerja tenaga kerja sukarela yaitu faktor kemajuan, faktor tantangan pekerjaan itu sendiri, dan faktor pengakuan.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan simpulan yang ada, maka berikut saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Untuk Tenaga Kerja Sukarela

Untuk para Tenaga Kerja Sukarela disarankan agar tetap mau untuk meningkatkan kemajuan potensi diri serta mau untuk tetap menambah ilmu pengetahuan dibidang kesehatan, dan tentu bisa

terus untuk bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dan lebih berusaha lebih keras, sehingga diharapkan tetap memberikan kontribusi dalam membangun kinerja demi peningkatan mutu kesehatan.

2. Untuk Puskesmas Kabupaten Asahan

Untuk Puskesmas di Kabupaten Asahan perlu adanya pengawasan secara berkesinambungan dan lebih tanggap dalam menghadapi permasalahan tenaga kerja sukarela di Puskesmas, dalam hal ini tenaga kerja sukarela juga mempunyai peran serta dalam proses pelayanan di Puskesmas.

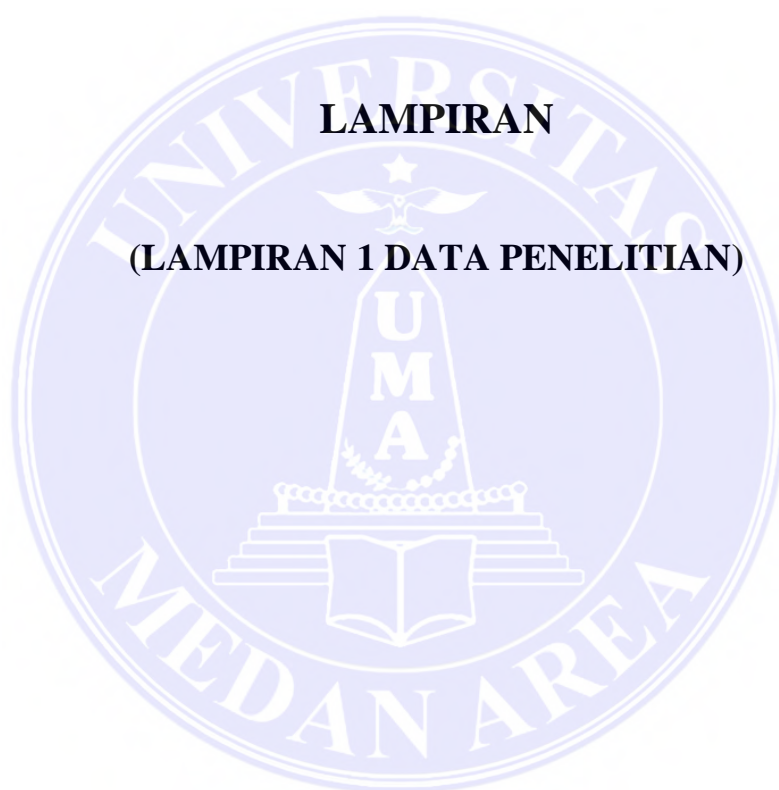
3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan kembali faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja dan bisa dilakukan penelitian di daerah-daerah lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ardhyan, Krisdiyanto, (2012), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7(2).
- Artiningsari, D. (2002). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Unit Desa Mandiri Inti Mina Fajar Sidik di Kecamatan Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa Barat.
- Edy, Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Enam, Jakarta: Pranada Media Group.
- Ginting, Ranto Wandi. 2019. *Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Guru Honorer Yang Mengajar Di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area: Medan.
- Habibi, B. (2005). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. Manajemen Perkantoran. Universitas Negeri Semarang.
- Hasibuan, M. S. P, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Empat Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husniawati, H. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Kerja Indonesia Untuk Bekerja ke Luar Negeri (Studi Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Lombok Timur, NTB). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 9(2), 485-494.
- Maesaroh, M., & Bella, S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 6(3).
- Marino, S., Paolo. E., & Domenico, M. 2014. Recent Trends in the Supply and Demand of Volunteers. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(6).
- Munandar, A.S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

- Nanur, F.N., Laput, D.O., & Parus, A.N. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Bidan Sukarela di Kabupaten Manggarai. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 11(02), 90-96.
- Ravianto, J. (2004). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rijanti, T, & Sari, L. P. 2020. Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(48).
- Rizky, M.C, (2018), Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. MITRA JASA POWER MEDAN. *Manajemen Fakultas Sosial Sains*. Vol. 1 No. 2.
- Sariani, N.L.P, dkk (2020). Faktor-Fakor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Jurnal Universitas Pendidikan Nasional*. Vol.14 No.11.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, H.R, (2019). Analsis Perbandingan Beban Kerja Perawat Tenaga Kerja Sukarela dan Perawat Apratur Sipil Negara. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*. Volume 4, No. 1.
- Siregar, H.R, & Simamora, F.A. (2020). Fenomena Perawat Tenaga Kerja Sukarela di Indonesia: Konsep Diri Profesional Perawat Tenaga Kerja Sukarela. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*. Vol.8 No.4.
- Suwarto, FX, (2016). Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Koperasi Persatuan Pedagang Kaki Lima Yogyakarta (KPPKLY). *Jurnal Manajemen*, Volume XXI, Nomor 02, Edisi bulan Juni 2014.
- Vanchapo, A. R. (2020). Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sukarela di Puskesmas Se Kabupaten Sikka. *CHMK Nursing Scientific Journal*, 4(1), 157-161.
- Walgito. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Winardi, (2008). *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Garindo Persada.
- Yuwono, Ino, dkk (2005). *Psikologi industri dan organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.



LAMPIRAN

(LAMPIRAN 1 DATA PENELITIAN)

(LAMPIRAN 2 ALAT UKUR SKALA MOTIVASI KERJA)



Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama/Inisial :
2. Pendidikan :
3. Asal Puskesmas :

Petunjuk Pengisian Skala

Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih angka 1-5, dimana angka 5 sangat sesuai dengan diri anda dan angka 1 sangat tidak sesuai dengan diri anda.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda centang pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

1	Saya berusaha hadir tepat waktu walaupun saya bukan PNS	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---

CATATAN : Kerahasiaan anda sepenuhnya dijaga dan hasil tidak mempengaruhi apapun didalam Puskesmas. Terimakasih

No	Pernyataan tentang tanggung jawab	Interval jawaban				
1	Saya berusaha hadir tepat waktu walaupun saya bukan PNS	5	4	3	2	1
2	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	5	4	3	2	1
3	Saya merasa hadir tepat waktu bukan merupakan hal yang harus saya lakukan	5	4	3	2	1
4	Apabila diberi tugas, saya menunda-nunda untuk menyelesaikannya	5	4	3	2	1

No	Pernyataan tentang kemajuan	Interval jawaban				
5	Bekerja di Puskesmas ini dapat mengembangkan keterampilan perawat saya	5	4	3	2	1
6	Saya mendapat kesempatan untuk belajar ilmu-ilmu baru	5	4	3	2	1
7	Bekerja di Puskesmas ini hanya untuk mengisi waktu luang saya saja	5	4	3	2	1

No	Pernyataan tentang tantangan pekerjaan itu sendiri	Interval jawaban				
8	Saya semangat dalam bekerja karena adanya kerja sama yang baik antar tenaga kerja kesehatan	5	4	3	2	1
9	Saya merasa puas ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang baru bagi saya	5	4	3	2	1

10	Saya kurang menikmati pekerjaan saya saat ini	5	4	3	2	1
11	Saya sering merasa terbebani saat melakukan tugas-tugas yang ada	5	4	3	2	1

No	Pernyataan tentang capaian	Interval jawaban				
12	Saya merasa bangga ketika pasien merasakan puas dengan pelayanan saya	5	4	3	2	1
13	Ketika saya berhasil membantu pasien, saya hanya merasa kalau itu hanya tugas tenaga kesehatan	5	4	3	2	1

No	Pernyataan tentang pengakuan	Interval jawaban				
14	Saya sering mendapat ucapan terimakasih dari pasien jika saya melakukan pelayanan dengan baik	5	4	3	2	1
15	Saya sering mendapat pujian dari rekan PNS jika saya melakukan tugas pelayanan dengan baik	5	4	3	2	1
16	Saya merasa pelayanan yang saya lakukan kurang diakui oleh pasien	5	4	3	2	1
17	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan kurang mendapat perhatian dari rekan kerja	5	4	3	2	1

No	Pernyataan tentang administrasi dan kebijakan perusahaan	Interval jawaban				
18	Puskesmas memberikan perlakuan yang sama antara TKS dengan PNS	5	4	3	2	1
19	Adanya kesamaan seragam antara TKS dengan PNS	5	4	3	2	1
20	Adanya kesamaan waktu masuk kerja antara TKS dengan PNS					

No	Pernyataan tentang gaji	Interval jawaban				
21	Saya bekerja untuk meningkatkan kemampuan saya, bukan sekedar mencari imbalan	5	4	3	2	1
22	Saya harus mencari pekerjaan lain agar dapat memenuhi kebutuhan saya	5	4	3	2	1
23	Saya mendapatkan imbalan jika saya membantu tugas dari para PNS mengenai hal piket	5	4	3	2	1

No	Pernyataan tentang hubungan antar pribadi	Interval jawaban				
24	Rekan kerja sesama TKS akan dengan senang hati membantu saya	5	4	3	2	1
25	Para PNS mau membagi ilmunya kepada para TKS lainnya	5	4	3	2	1
26	Kurang ada kerjasama yang baik antara saya dengan TKS lainnya	5	4	3	2	1

	maupun para PNS					
27	Para PNS disini sangat acuh dan membuat saya resah	5	4	3	2	1

No	Pernyataan kondisi kerja	Interval jawaban				
28	Lingkungan ruangan kerja saya suasananya nyaman	5	4	3	2	1
29	Peralatan medis yang ada di Puskesmas memadai untuk menunjang pekerjaan saya	5	4	3	2	1
30	Komputer yang ada di Puskesmas memadai untuk menunjang pekerjaan saya	5	4	3	2	1
31	Lingkungan ruangan kerja saya panas	5	4	3	2	1
32	Fasilitas di Puskesmas ini sedikit jelek	5	4	3	2	1

(LAMPIRAN 3 ANALISIS FAKTOR)



Reliability

Scale: skala faktor motivasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid	68	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	115.8824	177.120	.586	.885
VAR00002	116.0147	184.254	.250	.890
VAR00003	116.7059	177.733	.408	.888
VAR00004	115.7353	177.421	.590	.885
VAR00005	115.8824	177.120	.586	.885
VAR00006	115.7353	177.421	.590	.885
VAR00007	116.5147	177.059	.384	.889
VAR00008	115.9559	178.222	.596	.885
VAR00009	115.8529	179.680	.542	.886
VAR00010	117.1029	184.034	.186	.893
VAR00011	115.9559	178.222	.596	.885
VAR00012	116.2500	175.504	.597	.884
VAR00013	116.7206	175.966	.528	.885
VAR00014	115.9559	178.222	.596	.885
VAR00015	116.3529	176.112	.551	.885
VAR00016	117.2941	187.494	.083	.894
VAR00017	117.1324	180.266	.361	.889
VAR00018	116.7353	177.571	.447	.887
VAR00019	116.9559	178.580	.366	.889
VAR00020	116.3529	176.112	.551	.885
VAR00021	116.5147	177.059	.384	.889
VAR00022	115.9559	178.222	.596	.885

VAR00023	116.2500	175.504	.597	.884
VAR00024	116.0735	180.189	.424	.888
VAR00025	115.9853	177.000	.605	.885
VAR00026	115.8824	177.120	.586	.885
VAR00027	115.7353	177.421	.590	.885
VAR00028	116.0294	179.014	.542	.886
VAR00029	115.8971	178.810	.441	.887
VAR00030	115.8088	179.829	.426	.888
VAR00031	116.8971	182.930	.177	.894
VAR00032	116.7941	194.226	-.155	.905

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
120.0294	190.178	13.79051	32

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.769
	Approx. Chi-Square	171.725
Bartlett's Test of Sphericity	Df	36
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		faktor 1	faktor 2	faktor 3	faktor 4	faktor 5	faktor 6
Anti-image Covariance	faktor 1	.672	-.190	-.131	-.062	.033	-.127
	faktor 2	-.190	.492	-.035	-.114	-.008	-.086
	faktor 3	-.131	-.035	.542	-.030	-.128	.026
	faktor 4	-.062	-.114	-.030	.556	-.242	-.016
	faktor 5	.033	-.008	-.128	-.242	.537	-.090
	faktor 6	-.127	-.086	.026	-.016	-.090	.758
	faktor 7	.182	-.221	-.125	.027	-.065	.012
	faktor 8	-.062	-.059	-.104	-.094	.032	.187
	faktor 9	-.007	.057	-.099	.078	-.062	-.203
Anti-image Correlation	faktor 1	.679 ^a	-.330	-.218	-.101	.056	-.178
	faktor 2	-.330	.779 ^a	-.068	-.217	-.016	-.141
	faktor 3	-.218	-.068	.860 ^a	-.055	-.237	.040
	faktor 4	-.101	-.217	-.055	.787 ^a	-.443	-.025
	faktor 5	.056	-.016	-.237	-.443	.799 ^a	-.141
	faktor 6	-.178	-.141	.040	-.025	-.141	.666 ^a
	faktor 7	.298	-.421	-.227	.048	-.119	.019
	faktor 8	-.090	-.101	-.168	-.150	.052	.256
	faktor 9	-.010	.097	-.160	.124	-.101	-.278

Anti-image Matrices

		faktor 7	faktor 8	faktor 9
Anti-image Covariance	faktor 1	.182	-.062	-.007
	faktor 2	-.221	-.059	.057
	faktor 3	-.125	-.104	-.099
	faktor 4	.027	-.094	.078
	faktor 5	-.065	.032	-.062
	faktor 6	.012	.187	-.203
	faktor 7	.558	-.047	-.118
	faktor 8	-.047	.704	-.173
	faktor 9	-.118	-.173	.704
Anti-image Correlation	faktor 1	.298 ^a	-.090	-.010
	faktor 2	-.421	-.101 ^a	.097
	faktor 3	-.227	-.168	-.160 ^a
	faktor 4	.048	-.150	.124
	faktor 5	-.119	.052	-.101
	faktor 6	.019	.256	-.278
	faktor 7	.725	-.075	-.188
	faktor 8	-.075	.774	-.245
	faktor 9	-.188	-.245	.736

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
faktor 1	1.000	.267
faktor 2	1.000	.576
faktor 3	1.000	.588
faktor 4	1.000	.474
faktor 5	1.000	.522
faktor 6	1.000	.173
faktor 7	1.000	.424
faktor 8	1.000	.302
faktor 9	1.000	.284

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.610	40.116	40.116	3.610	40.116	40.116
2	1.146	12.732	52.848			
3	1.028	11.418	64.267			
4	.881	9.793	74.059			
5	.711	7.897	81.956			
6	.540	5.999	87.955			
7	.428	4.754	92.709			
8	.349	3.872	96.581			
9	.308	3.419	100.000			

Component Matrix^a

	Component
	1
faktor 1	.517
faktor 2	.759
faktor 3	.767
faktor 4	.689
faktor 5	.723
faktor 6	.416
faktor 7	.651
faktor 8	.549
faktor 9	.533

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.^a

a. 1 components
extracted.

(LAMPIRAN 4 UJI DESKRIPTIF)



Frequencies

Statistics

		Aa	ab	ac	ad	ae	af	Ag
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Ah	Ai
N	Valid	68	68
	Missing	0	0

Frequency Table

Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	15	22.1	22.1	22.1
	sangat rendah	7	10.3	10.3	32.4
	sangat tinggi	5	7.4	7.4	39.7
	Sedang	30	44.1	44.1	83.8
	Tinggi	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kemajuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	7	10.3	10.3	10.3
sangat rendah	2	2.9	2.9	13.2
sangat tinggi	5	7.4	7.4	20.6
Sedang	34	50.0	50.0	70.6
Tinggi	20	29.4	29.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Tantangan pekerjaan itu sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	11	16.2	16.2	16.2
sangat rendah	9	13.2	13.2	29.4
sangat tinggi	9	13.2	13.2	42.6
Sedang	27	39.7	39.7	82.4
Tinggi	12	17.6	17.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Capaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	24	35.3	35.3	35.3
sangat tinggi	9	13.2	13.2	48.5
Valid Sedang	15	22.1	22.1	70.6
Tinggi	20	29.4	29.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pengakuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	21	30.9	30.9	30.9
sangat rendah	2	2.9	2.9	33.8
Valid sangat tinggi	10	14.7	14.7	48.5
Sedang	28	41.2	41.2	89.7
Tinggi	7	10.3	10.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Administrasi dan kebijakan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	12	17.6	17.6	17.6
sangat rendah	4	5.9	5.9	23.5
sangat tinggi	8	11.8	11.8	35.3
Sedang	32	47.1	47.1	82.4
Tinggi	12	17.6	17.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	11	16.2	16.2	16.2
sangat rendah	4	5.9	5.9	22.1
sangat tinggi	5	7.4	7.4	29.4
Sedang	29	42.6	42.6	72.1
Tinggi	19	27.9	27.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Hubungan antar pribadi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	20	29.4	29.4	29.4
sangat rendah	2	2.9	2.9	32.4
sangat tinggi	1	1.5	1.5	33.8
Sedang	21	30.9	30.9	64.7
Tinggi	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Kondisi kerja


	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	18	26.5	26.5	26.5
sangat rendah	2	2.9	2.9	29.4
Sedang	24	35.3	35.3	64.7
Tinggi	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

(LAMPIRAN 5 SURAT PENELITIAN)





PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS AIR TELUK KIRI
KECAMATAN TELUK DALAM
 Jl Lintas Sumatera Dusun I Desa Air Teluk Kiri Kode Pos 21271
 Email : puskesmasatk@sumatrab.go.id



Air Teluk Kiri, 03 Januari 2023

Nomor : 033 / PKM-ATK /2023	Kepada Yth :
Sifat : Penting	Wakil Dekan Bidang Akademik
Lampiran : -	Universitas Medan Area
Perihal : <u>Balasan Melaksanakan Penelitian</u>	di-
	Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat dari Bapak Wakil Dekan Nomor 1764/ FPSI /01.10/ XII/ 2022 tanggal 22 Desember 2022 Perihal Riset dan Pengambilan Data.bersama ini kami sampaikan bahwa nama tersebut dibawah ini :

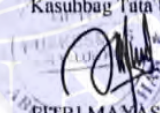
Nama : Rizki Prawira Dirga
 NPM : 188600296
 Program Studi: Ilmu Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di UPTD Puskesmas Air Teluk Kiri dan dilaksanakan pada tanggal 23 Desember 2022 s/d 03 Januari 2023 dengan Judul :

“Studi Identifikasi Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Suka Rela di Puskesmas Kabupaten Asahan ”


Demikianlah Surat Keterangan in di perbuat, agardapat di pergunakan Sebagai Mana Mestinya

a/n.Kepala UPTD Puskesmas Air Teluk Kiri
 Kasubbag Tata Usaha




FITRI MAYASARI
 NIP. 19880521 201001 2 005

Dipindai dengan CamScanner



PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS SIMPANG EMPAT
KECAMATAN SIMPANG EMPAT
 Jl. Markas, Dusun 7A Desa Simpang Empat – Kode Pos 21271
 Email : pukesmassimpang4@gmail.com



Nomor	: 015 /PKM-SE/1/2023	Simpang Empat, 03 Januari 2023
Sifat	: Biasa	Kepada Yth ;
Lampiran	: -	Bapak/Ibu Wakil Dekan Bidang Akademik
Perihal	: Balasan Melaksanakan Riset dan Pengambilan Data	Universitas Medan Area
		di- Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat masuk Nomor : 1767/FPSI/01.10/XII/2022 tanggal 22 Desember 2022 perihal Permohonan Riset dan Pengambilan Data, bersama ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah :


Nama	: Rizki Prawira dirga	
NPM	: 188600296	
Program Studi	: Ilmu Psikologi	

Adalah benar telah melaksanakan Riset dan Pengambilan Data di UPTD Puskesmas Simpang Empat dan dilaksanakan pada tanggal 23 Desember 2022 s.d 03 Januari 2023 dengan judul :

"STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA TENAGA KERJA SUKARELA DI PUSKESMAS KABUPATEN ASAHAN".

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Pt. KTU UPTD Puskesmas Simpang Empat
 Simpang Empat



KOORDINATOR NATIAR SINAGA
 NIP. 19840816 200903 2 014

Dipindai dengan CamScanner