

Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Tenaga Kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

Yulianda^{1*}, Sitti Raha Agoes Salim², Amru Nasution³

¹Alumni Program Studi S-2 Ilmu Kesehatan Masyarakat USU

^{2,3}Staf Pengajar Ilmu Kesehatan Masyarakat USU

Email : ianyulianda@yahoo.com

Abstract: *The purpose of this study was to analyze some factors which are correlated with health care providers satisfaction in the regional public service board of mother and child hospital Banda Aceh. The research was a qualitative survey with cross sectional study design. The samples were 75 respondents, taken by using proportional random sampling technique. The data were gathered by conducting interviews and questionnaires and analyzed by using chi square test. The result of the research there was significant correlation between health care providers' performance and their motivation, between reward and health care providers' motivation, between responsibility and health care providers' motivation, between supervision and health care providers' motivation, and between compensation and health care providers' motivation at the Mother and Child Hospital Banda Aceh. Personnel's productivity plays an important role in increasing performance which influences efficient and effective organization. Therefore, it is recommended the Director of the Hospital hold meeting with once a month by giving various motivations to them in order to improve their health performance and have dialogs with them by giving input and suggestions for the organization development.*

Keywords: *motivation, health care providers*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan metode *cross sectional study*. Jumlah sampel adalah 75 orang, teknik pengambilan sampel dengan cara *proporsional random sampling*. Data diperoleh dengan wawancara menggunakan kuesioner kemudian dianalisis dengan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pencapaian prestasi terhadap motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak. Ada hubungan yang signifikan antara penghargaan terhadap motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak. Ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab terhadap motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, untuk itu diharapkan kepada direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh agar dapat mengadakan pertemuan minimal satu bulan sekali dengan para karyawannya guna memberikan semangat dan motivasi yang dapat meningkatkan kembali kinerja tenaga kesehatan serta dapat saling bertukar pikiran untuk memberikan masukan dan saran demi kemajuan instansi bersama.

Kata Kunci : *motivasi, tenaga kesehatan*

Pelayanan rumah sakit sebagai industri jasa merupakan bentuk upaya pelayanan kesehatan yang bersifat sosio ekonomi yaitu suatu usaha yang walau bersifat sosial, tetapi di usahakan agar tetap memperoleh keuntungan dengan cara pengelolaan yang profesional. Rumah sakit merupakan institusi yang sangat kompleks serta bersifat organisasi beragam. Untuk itu diperlukan bentuk manajemen sistem pelayanan kesehatan yang modern untuk setiap bidang kerja atau unit kerja sehingga sistem pelayanan pada setiap rumah sakit perlu ditinjau kembali untuk mengantisipasi persaingan di tingkat dunia.

Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi isu dan tantangan persaingan yang sangat penting. Dari persaingan inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya sumber daya manusia. Di dalam institusi rumah sakit, sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan atau visi misi dari sebuah rumah sakit yang salah satu di antaranya adalah pencapaian mutu pelayanan rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit akan baik atau buruk tergantung sumber daya manusia. Menurut Nawawi (2008), pengertian sumber daya manusia adalah orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.¹

Produktifitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan

memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja.²

Untuk dapat menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian, rumah sakit biasanya mengelompokkan tenaganya menjadi 4 (empat) yakni tenaga medis, tenaga perawatan, tenaga penunjang medis dan tenaga non medis, (UU No 44 tahun 2014 dalam Permenkes tahun 2014). Di dalam pelayanan rumah sakit perawat adalah salah satu profesi tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam hal merawat dan melayani orang sakit secara langsung dalam tugasnya sehari-hari pada suatu usaha penyelamatan.

Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapakan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.³

Motivasi berprestasi karyawan dalam kerja organisasi yang baik akan membawa keberhasilan yang menunjang pada kinerja individu. Untuk itu agar karyawan memiliki sikap yang positif terhadap organisasi, haruslah diciptakan dan dipelihara kondisi kerja yang bagus. Mewujudkan suatu keberhasilan organisasi tidak terlepas dari tantangan, baik tantangan untuk mengusahakan supaya karyawan bekerja sama secara efektif maupun tantangan untuk mendorong karyawan supaya mereka mau melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan antusias.⁴

Motivasi menjadi sangat penting karena

dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.³

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada karyawan yaitu meliputi faktor internal yang terdiri dari tingkat kecerdasan, kepribadian, pengalaman kerja, jenis kelamin dan usia, sementara faktor eksternal terdiri dari hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan serta sistem kesejahteraan dan hubungan fisik tempat kerja. Motivasi dalam pelayanan kesehatan sangat diperlukan untuk menumbuhkan kembangkan semangat, mendinamiskan kejenuhan agar senantiasa tetap bersemangat dalam berkerja karena pada hakikatnya misi keperawatan adalah tugas yang sangat mulia sebagai integral dari pelayanan kesehatan.⁵

Teori motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang banyak ditemukan salah satunya oleh Herzberg. Menurut Herzberg faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi kerja terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Yang termasuk faktor intrinsik, yaitu penghargaan, kesempatan berkembang, tanggung jawab, dan otonomi kerja. Yang termasuk faktor ekstrinsik, yaitu penerimaan gaji, kondisi lingkungan, kebijakan institusi, dan supervisi.⁶

Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak yang dibentuk berdasarkan Qanun

Provinsi Aceh Nomor 5 Tahun 2006 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Badan Pelayan Kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh, yang selanjutnya dirubah dengan Qanun Nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Aceh dan berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor: 445/688/2011 Tanggal 20 Desember 2011, Rumah Sakit Ibu dan Anak telah ditetapkan sebagai sebuah Badan Layanan Umum Daerah dengan tujuan pendirian sebagai berikut:

- a. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat terutama kelompok ibu hamil, bayi, balita dan anak-anak dari keluarga kurang mampu yang rentan terhadap gangguan berbagai penyakit, akibat rendahnya tingkat perekonomian dan pengetahuan.
- b. profesionalisme pelayanan tenaga medis, sehingga terciptanya pelayanan yang prima dan meningkatnya derajat kesehatan ibu dan anak.
- c. Meningkatkan pengetahuan masyarakat, khususnya kelompok ibu tentang pentingnya arti kesehatan lingkungan.
- d. Memasyarakatkan hidup sehat pada masyarakat, khususnya pada kelompok ibu dan anak.⁷

Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh sampai saat ini telah memiliki berbagai sumber daya manusia berupa tenaga medis, perawat/bidan dan tenaga pelayanan penunjang dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu

dan Anak Banda Aceh jumlah tenaga kesehatan berjumlah 302 orang, yang terdiri dari 30 orang dokter umum, 3 orang dokter gigi, 18 orang dokter spesialis (diantaranya 3 orang spesialis anak, 1 orang spesialis bedah anak, 3 orang spesialis obgyn, 2 orang spesialis bedah umum, 1 orang spesialis bedah onkology, 2 orang spesialis penyakit dalam, 1 orang spesialis paru, 2 orang spesialis mata, 1 orang spesialis kulit dan kelamin, 1 orang spesialis rehabilitasi medik, dan 1 orang spesialis anestesi), 114 orang perawat, 55 orang bidan, 33 orang tenaga kesehatan masyarakat, 15 orang tenaga farmasi/apoteker, 6 orang tenaga gizi, 26 orang tenaga keteknisian medis, 2 orang tenaga keterampilan fisik.

Berdasarkan hasil penelitian Maryam diketahui bahwa ada hubungan antara pemberian insentif, kondisi kerja dan hubungan interpersonal dengan peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap.⁸ Penelitian mengenai motivasi juga dilakukan oleh Budiman mengenai analisis faktor dominan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bayu Asih Purwakarta menyimpulkan bahwa faktor yang paling dominan terhadap tingkat memotivasi kerja perawat adalah faktor penghasilan dan jenjang karir yaitu variabel kesempatan untuk maju/promosi dan kondisi intern pekerjaan yaitu variabel perlakuan yang wajar.⁹

Hasil penelitian oleh Budiman (2013) mengenai analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara insentif, kondisi kerja, pengakuan, dan pencapaian prestasi

dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas.⁹ Hasil penelitian oleh Gamayanti (2013) juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kondisi kerja, kompensasi, dan hubungan dengan rekan kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat.¹⁰

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan di poliklinik Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh tanggal 05-10 Pebruari 2016, jam pelayanannya tidak sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit, yaitu pukul 08.30-12.30 WIB dan pukul 14.00-15.00 WIB. Namun Peneliti menemukan masih banyak petugas yang tidak mematuhi jam datang dan jam pulang kerja sesuai peraturan yang berlaku. Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap 10 orang tenaga medis, hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa permasalahan motivasi kerja, yaitu pihak manajemen rumah sakit tidak tepat waktu dalam melakukan pembayaran dana insentif dan terlalu sering dilakukannya mutasi tempat kerja kepada para tenaga medis yang tidak jelas alasan mutasinya.

Keadaan ini diyakini terjadi akibat masih rendahnya motivasi kerja petugas kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh dalam bekerja sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja tenaga kesehatan. Begitu pentingnya motivasi kerja bagi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat inilah yang mendorong penulis melakukan penelitian untuk mengetahui beberapa faktor yang berhubungan

dengan motivasi tenaga kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.¹¹

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan survei analitik dengan rancangan *cross sectional study* yang bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Penelitian dengan pendekatan *cross sectional study* adalah penelusuran sesaat, subyek diamati hanya sesaat atau satu kali.¹²

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 25 Juli – 26 Juli 2016 di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda

Aceh sebanyak 302 orang dengan sampel sebanyak 75 orang tenaga kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Data Primer diperoleh dari peninjauan langsung pada objek penelitian yaitu ke lapangan melalui wawancara dengan menggunakan format yang berisi pertanyaan yang telah disusun dan observasi. Data Sekunder yang diperoleh dari studi dokumentasi sebagai pendukung data utama yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Metode pengumpulan data pada penelitian ini berupa angket

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak terletak ditengah-tengah Kota Banda Aceh merupakan Ibukota Provinsi Aceh yang mempunyai luas 61,36 km². Letaknya berada pada 05°16'15" - 95°22'55" Bujur Timur dengan ketinggian rata-rata 0,80 meter di atas permukaan laut. Di sebelah utara Kota Banda Aceh berbatasan dengan Selat Malaka, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar dan sebelah barat berbatasan dengan Samudera Hindia.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Motivasi Tenaga Kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh

No	Pencapaian Prestasi	Motivasi Tenaga Kesehatan										Jlh	%	X ²	P	
		Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Sangat Tidak Baik						
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1	Sangat Baik	9	75	3	25	0	0	0	0	0	0	12	100	9,934	0,006	
2	Baik	20	32,3	42	67,7	0	0	0	0	0	0	62	100			
3	Kurang Baik	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100			
4	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
5	Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total												75				
Penghargaan																
1	Sangat Baik	10	62,5	6	37,5	0	0	0	0	0	0	16	100	15,11	0,004	
2	Baik	18	34,6	34	65,4	0	0	0	0	0	0	52	100			
3	Kurang Baik	1	14,3	5	71,4	1	14,3	0	0	0	0	7	100			
4	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
5	Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total												75				
Tanggung Jawab																
1	Sangat Baik	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0	20	100	86,06	0,009	
2	Baik	15	27,8	39	72,2	0	0	0	0	0	0	54	100			
3	Kurang Baik	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100			
4	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
5	Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total												75				
Supervisi																
1	Sangat Baik	15	75	5	25	0	0	0	0	0	0	20	100	86,06	0,009	
2	Baik	14	25,9	40	74,1	0	0	0	0	0	0	54	100			
3	Kurang Baik	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100			
4	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
5	Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total												75				
Kondisi Kerja																
1	Sangat Nyaman	16	64	9	36	0	0	0	0	0	0	25	100	12,88	0,048	
2	Nyaman	7	33,3	14	66,7	0	0	0	0	0	0	21	100			
3	Kurang Nyaman	6	22,2	20	74,1	1	3,7	0	0	0	0	27	100			
4	Tidak Nyaman	0	0	2	100	0	0	0	0	0	0	2	100			
5	Sangat Tidak Nyaman	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total												75				
Kompensasi																
1	Sangat Cukup	10	76,9	3	23,1	0	0	0	0	0	0	13	100	12,88	0,048	
2	Cukup	19	31,1	42	68,9	0	0	0	0	0	0	61	100			
3	Kurang Cukup	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100			
4	Tidak Cukup	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
5	Sangat Tidak Cukup	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total												75				

Berdasarkan hasil penelitian antara pencapaian prestasi terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 12 responden yang mempunyai pencapaian prestasi yang sangat baik ternyata mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 9 responden (75%), sedangkan dari 62 responden yang pencapaian prestasinya baik ternyata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 42 responden (67,7%), dan selanjutnya yang pencapaian prestasinya kurang baik hanya terdapat 1 responden. Selanjutnya tidak terdapat satu

responden pun untuk pengkategorian pencapaian prestasi yang tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil analisis statistik *chi-square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa $p = 0,006 < \alpha = 0,05$ atau nilai x^2 hitung $(9,934) > x^2$ tabel $(9,49)$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pencapaian prestasi terhadap motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian antara tanggung jawab terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 20 responden yang mempunyai tanggung jawab sangat baik ternyata mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 14 responden (70%), sedangkan dari 54 responden yang mempunyai tanggung jawab baik ternyata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 39 responden (72,2%), serta yang mempunyai motivasi yang kurang baik dengan motivasi yang kurang baik sebanyak 1 responden (100%). Selanjutnya tidak terdapat satu responden pun untuk pengkategorian tanggung jawab yang tidak baik dan yang sangat tidak baik.

Hasil analisis statistik *chi-square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa $p = 0,009 < \alpha = 0,05$ atau nilai χ^2 hitung (86,06) > χ^2 tabel (4,94). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab terhadap motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian antara supervisi terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 20 responden yang mempunyai supervisi sangat baik ternyata mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 15 responden (75%), selanjutnya dari 54 responden yang mempunyai supervisi baik ternyata yang mempunyai motivasi baik sebanyak 40 responden (74,1%), serta yang mempunyai supervise kurang baik dengan motivasi yang kurang baik hanya 1 responden (100%). Selanjutnya tidak terdapat satu responden pun untuk pengkategorian supervisi yang tidak baik dan yang sangat tidak baik.

Hasil analisis statistik *chi-square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa $p = 0,001 < \alpha = 0,05$ atau nilai χ^2 hitung (89,95) > χ^2 tabel (9,49). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi tenaga kesehatan dengan supervisi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian antara kondisi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 25 responden yang kondisi kerjanya sangat nyaman ternyata yang mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 16 responden (64%), sedangkan dari 21 responden yang kondisi kerjanya nyaman ternyata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 14 responden (66,7%), selanjutnya dari 27 responden yang kondisi kerjanya kurang nyaman ternyata mempunyai motivasi yang kurang sebanyak 20 responden (74,1%), sedangkan dari 2 responden yang kondisi kerjanya tidak nyaman ternyata keduanya mempunyai motivasi yang baik (100%), untuk pengkategorian kondisi kerja sangat tidak nyaman tidak terdapat satu responden pun.

Hasil analisis statistik *chi-square* dengan menggunakan uji *Pearson Chi-Square* dengan dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa $p = 0,048 < \alpha = 0,05$ atau nilai χ^2 hitung (12,88) > χ^2 tabel (12,59). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian antara kompensasi terhadap motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat bahwa dari 13 responden yang

menyatakan kompensasi sangat cukup ternyata mempunyai motivasi yang sangat baik sebanyak 10 responden (76,9%), selanjutnya dari 61 responden yang menyatakan kompensasi cukup ternyata mempunyai motivasi yang baik sebanyak 42 responden (68,9%), selanjutnya yang menyatakan kompensasi kurang cukup dengan motivasi yang kurang sebanyak 1 responden (100%). Selanjutnya tidak terdapat satu responden pun untuk pengkategorian kompensasi yang tidak cukup dan yang sangat tidak cukup.

Hasil analisis dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan bahwa $p = 0,008 < \alpha = 0,05$ atau nilai χ^2 hitung (84,55) > χ^2 tabel (9,49). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada hubungan yang signifikan antara pencapaian prestasi terhadap motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Ada hubungan yang signifikan antara penghargaan terhadap motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab terhadap motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan motivasi tenaga kesehatan di

Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

Saran

Kepada direktur RSIA Banda Aceh diharapkan agar dapat mengadakan pertemuan minimal sebulan sekali untuk mengevaluasi hasil kinerja tenaga kesehatan serta dapat memberikan motivasi-motivasi kepada karyawannya seperti memberikan penghargaan pada tenaga kesehatan yang mempunyai prestasi baik, memberi kesempatan kenaikan jabatan secara merata pada setiap tenaga kesehatan yang bertanggung jawab dan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja tenaga kesehatan agar dapat meningkatkan kembali kinerja tenaga kesehatan serta dapat saling bertukar pikiran untuk memberikan masukan dan saran demi kemajuan instansi bersama dengan tetap melakukan pengawasan yang melekat pada tenaga kesehatan.

Pimpinan rumah sakit harus tetap memperhatikan tenaga kerja yang motivasinya kurang namun masih memiliki kesadaran untuk tetap melaksanakan aktivitas kerja dengan maksimal dengan memberikan motivasi yang cukup sehingga hasil kerja yang dicapainya lebih maksimal.

Mengembangkan pengetahuan tenaga

kesehatan melalui pendidikan dan pelatihan guna menciptakan kinerja yang maksimal sebagai wujud penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nawawi, Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia, Indonesia: 2008.
2. Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu: 2009.
3. Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara: 2009.
4. Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia: 2006.
5. Danim, Sudarwan. Riset Keperawatan Sejarah dan Metodologi. Jakarta: EGC: 2003.
6. Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara: 2008.
7. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 445/688/2011, tentang Penetapan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD pada Rumah Sakit Ibu dan Anak. Aceh: 2011.
8. Maryam. Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Jurnal (diterbitkan) FKM Unhas. Makassar: 2012.
9. Budiman. Analisis Faktor Dominan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bayu Asih. Purwakarta: Jurnal (diterbitkan) Kesehatan Kartika: 2009.
10. Gamayanti, Nurul Fitria. Faktor Yang Berhubungan Dengan motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Jurnal (diterbitkan) FKM Unhas: 2013.
11. Budiman, Adithia. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep. Jurnal (diterbitkan) FKM Unhas; 2013.
12. Riyanto, Agus. Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika: 2011.