

TESIS

**ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
PADA KINERJA BIDAN DI PUSKESMAS ASOLOGAIMA DISTRIK
ASOLOGAIMA KABUPATEN JAYAWIJAYA PROPINSI PAPUA**

*ANALYSIS OF INTRINSIC AND EXTRINSIC MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF MIDWIFE IN ASOLOGAIMA PUSKESMAS,
ASOLOGAIMA DISTRICT, JAYAWIJAYA REGENCY, PAPUA PROVINCE*

Disusun dan diajukan oleh

RESTITUTA MARIA SALOME RESUBUN

K012191095



**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

**ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
PADA KINERJA BIDAN DI PUSKESMAS ASOLOGAIMA DISTRIK
ASOLOGAIMA KABUPATEN JAYAWIJAYA PROPINSI PAPUA**

**Tesis
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister**

**Program Studi
Ilmu Kesehatan Masyarakat**

**Disusun dan diajukan oleh:
RESTITUTA MARIA SALOME RESUBUN**

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
PADA KINERJA BIDAN DI PUSKESMAS ASOLOGAIMA
DISTRİK ASOLOGAIMA KABUPATEN JAYAWIJAYA
PROPINSI PAPUA**

Disusun dan diajukan oleh

**RESTITUTA MARIA SALOME RESUBUN
NOMOR POKOK K012191095**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 04 Juli 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. Amran Razak, SE., M.Sc
NIP. 19570121 198601 1 001



Dr. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes
NIP. 19640708 199103 1 002

Dekan Fakultas
Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi S2
Kesehatan Masyarakat



Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed
NIP. 19670617 199903 1 001



Prof. Dr. Masni, Apt., MSPH.
NIP. 19590605 198601 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Restuta Maria Salome Resubun
NIM : K012191095
Program studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulissan saya berjudul :

**ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
PADA KINERJA BIDAN DI PUSKESMAS ASOLOGAIMA DISTRIK ASOLOGAIMA
KABUPATEN JAYAWIJAYA PROPINSI PAPUA**

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Juli 2022

Yang menyatakan

A 1000 Rupiah postage stamp is shown, featuring the Garuda emblem and the text '1000', 'METE', and 'TEM'. A handwritten signature is written over the stamp. The serial number 'D4BAJX283021322' is visible at the bottom of the stamp.

Restuta Maria Salome Resubun

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis Panjatkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa Karena Penyertaan Tuhan Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “**Analisis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik pada Kinerja Bidan di Puskesmas Asologaima, Distrik Asologaima, Kabupaten Jayawijaya Papua.**”

Penulisan Tesis ini sebagai syarat untuk penulis memperoleh Gelar Magister (S2) pada fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Penulis sadar bahwa dalam penulisan Tesis ini masih terdapat kekurangan dan juga ada kendala yang dihadapi Penulis. Oleh karena Pada kesempatan ini Penulis menyampaikan terima kasih kepada

1. Prof. Dr. Amran Razak, SE, M.Sc, selaku Ketua Komisi Penasehat yang telah mengarahkan dan membimbing Penulis dalam penyusunan Tesis ini.
2. Dr. Muhammad Alwy Arifin, M. Kes, selaku Anggota Komisi Penasehat yang telah mengarahkan dan membimbing Penulis dalam Penyusunan Tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH selaku Penguji yang sudah meluangkan waktunya untuk menguji dan memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini.
4. Prof. Anwar Malongi, SKM, M.Sc, Phd selaku Penguji yang sudah meluangkan waktunya untuk menguji dan memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini.
5. Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Dr, Ph.D selaku Penguji yang sudah meluangkan waktunya untuk menguji dan memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini.
6. Bapak Abdul Rahman Kitta yang selalu membantu dalam kelengkapan administrasi.
7. Kedua Orang Tua tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada Penulis.

8. Pendamping Hidup dan Anak Terkasih yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada Penulis.
9. Keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis.
10. Kepala Puskesmas Asologaima dan semua staf yang selalu mendukung Penulis dalam penyusunan Tesis, teristimewa kepada para Bidan yang bertugas di Puskesmas Asologaima yang sudah bersedia meluangkan Waktu untuk diwawancarai oleh Penulis.
11. Mahasiswa PJJ Kelas Wamena yang selalu memberikan semangat kepada Penulis.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua yang membacaya dan tesis ini dapat menjadi sumber informasi bagi yang membutuhkan literarut untuk penulisan Tesis.

Makasar, Juli 2022

Restituta M. S Resubun

ABSTRAK

RESTITUTA MARIA SALOME RESUBUN, *Analisis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Pada Kinerja Bidan di Puskesmas Asologaima Distrik Asologaima Kabupaten Jayawijaya Papua* (dibimbing oleh **Amran Razak** dan **M. Alwy Arifin**).

Motivasi merupakan prasyarat untuk kinerja organisasi yang lebih baik. Motivasi dapat digambarkan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi intrinsik pada kinerja Bidan Pada program KIA di Puskesmas Asologaima Kabupaten Jayawijaya. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Asologaima, Kabupaten Jayawijaya Papua. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan mewawancarai 10 (sepuluh) tenaga bidan sebagai responden/informan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Metode snowball sampling, dimana sampel diperoleh melalui proses bergulir dari satu responden ke responden yang lain. Analisa data penelitian ini menggunakan analisis isi, yaitu menguraikan jawaban berdasarkan fakta-fakta yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan dalam hal hasil kerja yang diberikan kepada puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien yang datang sebagai bidan pelaksana yang langsung berkomunikasi dengan pasien yang datang berkunjung, Bidan mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai profesi bidan, namun pelaksanaannya kurang optimal, Bidan bekerja sesuai dengan SOP dan memiliki tingkat prestasi yang baik dan setiap waktu, pemberian insentif yang disesuaikan dengan pekerjaan sehingga meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, hubungan yang harmonis antara sesama petugas Kesehatan, lingkungan kerja baik dan cukup mendukung upaya Kesehatan. Disarankan untuk petugas kesehatan agar lebih teliti lagi dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan dan lebih mengutamakan tugas pekerjaan.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Bidan, Puskesmas



ABSTRACT

RESTITUTA MARIA SALOME RESUBUN, *Analysis of Intrinsic and Extrinsic Motivation on the Performance of Midwives at Asologaima Health Center Asologaima Distric, Jayawijaya Regency Papua* (supervised by **Amran Razak** and **M. Alwy Arifin**).

Motivation is a prerequisite for better organizational performance. Motivation can be described as a process that explains the intensity, direction, and persistence of individuals effort to achieve goals. This study aims to analyze intrinsic motivation on the performance of midwives in the MCH program at the Asologaima Public Health Center, Jayawijaya Regency. This research was conducted at the Asologaima Health Center, Jayawijaya Regency, Papua. The method used in this research is in-depth interviews by interviewing 10 (ten) midwives as respondents/informants. The sampling technique used in this study was the snowball sampling method, where the sample was obtained through a rolling process from one respondent to another. Data analysis of this research uses content analysis, which describes the answers based on the existing facts.

The results showed that the recognition in terms of work results given to the puskesmas in providing health services to patients who came as implementing midwives who directly communicated with patients who came to visit, midwives had a responsibility in carrying out their duties and functions as a midwife profession, but the implementation was less than optimal. , Midwives work in accordance with SOPs and have a good level of achievement and at all times, provide incentives that are adjusted to work so as to increase employee motivation at work, harmonious relations between fellow health workers, good work environment and sufficient support for health efforts. It is recommended for health workers to be more careful in carrying out their work in accordance with established work procedures and prioritize work assignments.

Keywords: Motivation, Performance, Midwife, Public Health Center



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	III
KATA PENGANTAR.....	V
ABSTRAK.....	VII
ABSTRACT	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	8
C. TUJUAN PENELITIAN.....	9
D. MANFAAT PENELITIAN.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. TINJAUAN UMUM TENTANG MOTIVASI.....	13
B. TINJAUAN UMUM TENTANG MOTIVASI INSTRINSIK	24
C. TINJAUAN UMUM TENTANG MOTIVASI EKSTRINSIK	27
D. TINJAUAN UMUM TENTANG KINERJA	32
E. TINJAUAN UMUM TENTANG BIDAN	37
F. PENELITIAN TERDAHULU.....	42
G. KERANGKA TEORI PENELITIAN	49
H. KERANGKA KONSEPTUAL.....	52
I. DEFENISI KONSEPTUAL	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. JENIS PENELITIAN	54
B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	54
C. INFORMAN.....	54
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	54
E. TEKNIK PENYAJIAN DATA	55
F. METODE ANALISIS DATA.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58

A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	58
B. HASIL PENELITIAN	63
C. PEMBAHASAN	72
D. KETERBATASAN PENELITIAN.....	99
BAB V PENUTUP	100
A. KESIMPULAN.....	100
B. SARAN	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2. Karakteristik Informan dalam Penelitian	63
Tabel 3. Distribusi Informan Berdasarkan Bidang Ilmu Pendidikan Petugas Kesehatan Di Puskesmas Asologaima Papua	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori.....	49
Gambar 2. Kerangka Konsep.....	52
Gambar 3. Letak Geografis Wilayah	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.LEMBAR PERSETUJUAN	106
Lampiran 2. PEDOMAN WAWANCARA	107

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Angka kematian ibu (AKI) dan Angka kematian bayi (Akbar) merupakan salah satu indikator utama derajat kesehatan suatu negara. AKI dan AKB juga mengidentifikasi kemampuan dan kualitas pelayanan kesehatan. Dalam melaksanakan tujuan dan sasaran Pembangunan kesehatan secara keseluruhan maka pemerintah dalam hal ini berkewajiban memberikan perhatian khusus pada penduduk yang rentan, antara lain disebutkan seperti pada ibu, bayi, anak, usia lanjut dan keluarga dengan kategori ekonomi miskin dengan segala kebutuhan baik secara mikro maupun makro dalam pemenuhannya.

Adapun sasaran pembangunan kesehatan pada akhir tahun 2020 adalah meningkatnya derajat kesehatan masyarakat melalui percepatan pencapaian MDGs yang lalu dimana antara lain, yaitu 1) Meningkatnya umur harapan hidup menjadi 72 tahun, 2) Menurunnya angka kematian bayi menjadi 24 per 1000 kelahiran hidup, 3) Menurunnya angka kematian ibu melahirkan menjadi 118 per 100.000 kelahiran hidup, dan 4) Menurunnya prevalensi gizi kurang (gizi kurang

dan gizi buruk) pada anak balita menjadi lebih kecil dari 15% (Kemenkes, 2017).

Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (Akbar) merupakan salah satu indikator penting dalam menilai tingkat derajat kesehatan masyarakat di suatu negara. Oleh karena itu, pemerintah memerlukan upaya yang sinergis dan terpadu untuk mempercepat penurunan AKI dan AKB di Indonesia khususnya dalam mencapai target Millenium Developmen Goals (MDGs) pada tahun 2015 yaitu AKI sebesar 102/100.000 kelahiran hidup. Tentunya hal ini merupakan tantangan yang cukup berat bagi Pemerintah Indonesia. (Kesehatan, 2017)

Salah satu upaya yang dilakukan Departemen Kesehatan dalam mempercepat penurunan AKI dan AKB adalah mendekatkan pelayanan kebidanan kepada setiap ibu yang membutuhkannya. Untuk itu sejak tahun 1990 telah ditempatkan bidan di desa yang pada tahun 1996 telah mencapai target 54.120 bidan di desa, Penempatan bidan di desa adalah upaya untuk menurunkan AKI, Bayi dan Balita. Masih tingginya AKI dan AKB menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan masih belum memadai dan belum menjangkau masyarakat banyak, khususnya di pedesaan. Selain itu, dalam meningkatkan mutu pelayanan KIA bagi masyarakat

diperlukan tenaga kesehatan yang profesional dengan spesifikasi tugas bidan sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan (Fatwiany, 2014)

Salah satu upaya pencegahan terjadinya kematian ibu adalah dengan melakukan persalinan yang ditolong oleh tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan sesuai standar pelayanan program Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Menurut hasil Riskesdas 2010, persalinan oleh tenaga kesehatan pada kelompok sasaran miskin baru mencapai 69,3%, sedangkan persalinan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan baru mencapai 55,4%.

Salah satu kendala penting untuk mengakses persalinan oleh tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan adalah keterbatasan dan ketidaktersediaan biaya sehingga diperlukan kebijakan terobosan untuk meningkatkan persalinan yang ditolong oleh tenaga kesehatan di fasilitas Kesehatan (Andriani, 2017)

Tenaga kesehatan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di puskesmas merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berhasil tidaknya suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan seperti puskesmas tergantung pada

kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan aktivitasnya.

Peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan bidan di desa sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan ibu dan anak khususnya di daerah pedesaan yaitu melalui kinerja. Pengelolaan asuhan kebidanan akan berhasil apabila seseorang bidan memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan dan ketrampilan klinis yang harus dikuasainya pula. Dalam kondisi demikian, maka terjadi interaksi antara sifat seseorang bidan, yaitu motivasi yang ada pada dirinya dengan kinerjanya (Agus, 2018)

Keputusan Menteri Kesehatan RI No.836 / Menkes / SK / VI /2005 tentang Pedoman Pengembangan Manajemen kinerja bidan dan perawat. Dalam pengembangan ini diharapkan dapat diterapkan diseluruh sarana pelayanan Kesehatan khususnya puskesmas dan rumah sakit di Indonesia, sehingga dapat mempercepat peningkatan pelayanan kesehatan yang berkualitas dapat terwujud secara keseluruhan dalam prosesnya (Depkes, 2015)

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar, motivasi merupakan hal yang sangat penting

untuk diperhatikan oleh pemimpin bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Gomes, 2003)

Motivasi merupakan prasyarat untuk kinerja organisasi yang lebih baik. Motivasi dapat digambarkan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Dalam kebanyakan kasus, motivasi berasal dari kebutuhan yang harus dipenuhi, dan ini, pada gilirannya, mengarah pada perilaku tertentu. Namun, itu bukan hanya faktor yang melekat pada individu, tetapi juga insentif kelompok untuk bertindak atau tidak bertindak. Ini didefinisikan sebagai proses intrinsik yang secara psikologis mengarahkan perilaku individu. Selanjutnya, Steers et al. menghubungkan motivasi dengan kinerja organisasi. Di bidang perawatan kesehatan, mencapai tujuan kesehatan dalam suatu populasi sebagian besar tergantung pada penyediaan layanan yang efektif, efisien, dapat diakses, layak, dan berkualitas tinggi oleh profesional kesehatan yang, secara teknis, didorong oleh motivasi. Di era ini, kesediaan karyawan untuk bekerja dan bertahan dalam suatu organisasi tergantung pada sejauh mana

mereka termotivasi secara memadai. (Kofi Aduo-Adjei¹, *, Odoom Emmanuel¹, Opoku Mensah Forster¹)

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasinya dalam bekerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan berdampak terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Dalam hal ini motivasi menjadi bagian yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu (M.S.P.Hasibuan, 2005)

Standar ketenagakerjaan puskesmas yang berlaku terlihat bahwa masih banyaknya puskesmas yang kekurangan tenaga kesehatan khususnya di Daerah Terpencil dan Kepulauan (DPTK) akan menyebabkan petugas kesehatan memiliki intensitas peran ganda yang tinggi sehingga tenaga kesehatan akan mengalami penurunan pada

kinerjanya karena akan mengalami depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Hal ini akan memicu kurangnya motivasi di tempat kerja yang akan berdampak pada kualitas kerja baik secara individu maupun komunitas dan kelembagaan.

Pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan untuk daerah tertinggal, terpencil, perbatasan dan kepulauan tahun demi tahun diupayakan untuk ditingkatkan, namun belum dapat mencapai harapan. pengembangan tenaga kesehatan belum dapat memenuhi kebutuhan kesehatan untuk pelayanan/pembangunan kesehatan. tenaga kesehatan terus membaik dalam jumlah, kualitas dan penyebarannya, namun masih belum mampu memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di seluruh wilayah terutama pada daerah tertinggal, terpencil, perbatasan dan kepulauan.

Puskesmas Asologaima adalah salah satu fasilitas kesehatan yang ada di Kabupaten Jayawijaya, merupakan Puskesmas yang memberikan pelayanan KIA dengan fasilitas rawat inap, perawatan bayi dan anak, dengan jumlah tenaga kesehatan sebanyak 47 orang, dan 16 diantaranya adalah tenaga Bidan yang bertugas di KIA. Jumlah kunjungan pertahun 2018 - 2020 di unit KIA adalah sebanyak 672 Kunjungan (Asologaima, 2019).

Dengan jumlah tenaga bidan sebanyak 16 dan jumlah kunjungan yang cukup besar dalam menjalankan tugas pelayanannya maka dapat saja terjadi masalah dan konflik yang muncul dimana dapat menyebabkan kurangnya motivasi petugas kesehatan dalam bekerja, sehingga secara langsung hal ini akan membawa dampak buruk terhadap kinerja petugas kesehatan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi puskesmas Asologaima untuk melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan indikator kinerja petugas Kesehatan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh kamaludin (2016), menunjukkan bahwa keseimbangan antara penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dapat menyebabkan kepuasan kebutuhan. Untuk mendorong karyawan dalam menunjukkan perilaku kerja yang positif, penting untuk memahami kebutuhan mereka daripada menekan mereka untuk berperilaku dengan cara tertentu, Kinerja yang lebih baik dapat dicapai jika karyawan termotivasi secara ekstrinsik dan intrinsik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah motivasi intrinsik yang terdiri atas, pengakuan dan tanggung jawab, prestasi serta motivasi ekstrinsik yang terdiri atas insentif, hubungan dan lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis pengakuan pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima?
2. Bagaimana analisis tanggung jawab pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima?
3. Bagaimana analisis prestasi pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima?
4. Bagaimana analisis insentif pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima?
5. Bagaimana analisis hubungan kerja pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima?
6. Bagaimana analisis lingkungan kerja pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis motivasi intrinsik yang terdiri atas pengakuan, tanggung jawab dan prestasi, serta motivasi ekstrinsik yang terdiri atas insentif, hubungan kerja dan lingkungan kerja pada kinerja Bidan Pada program KIA di Puskesmas Asologaima Kabupaten Jayawijaya.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengakuan pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima
- b. Untuk menganalisis tanggung jawab pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima
- c. Untuk menganalisis prestasi pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima
- d. Untuk menganalisis Insentif pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima
- e. Untuk menganalisis hubungan kerja pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima
- f. Untuk menganalisis lingkungan Kerja pada kinerja Bidan pada program KIA di Puskesmas Asologaima.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam bidang perilaku organisasi dan sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja Bidan Pada program KIA di Puskesmas Asologaima, serta sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Magister Kesehatan.

2. Manfaat Bagi Institusi

Bagi Pimpinan Puskesmas Asologaima, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan berupa informasi- informasi upaya yang tepat dalam memotivasi petugas kesehatan serta upaya peningkatan kinerja petugas kesehatan dalam hal ini Bidan di Program KIA.

3. Manfaat bagi Petugas Kesehatan di Puskesmas

Bagi Petugas Kesehatan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi pihak petugas puskesmas serta mengatur motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja petugas kesehatan dalam hal ini Bidan di Program KIA pada Puskesmas Asologaima.

4. Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan bagi peneliti lain dan pembaca dan pengembangan ilmu perilaku organisasi tentang motivasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan dalam hal ini Bidan di Program KIA bagi peneliti selanjutnya.

5. Manfaat Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi masyarakat, khususnya bagi para pekerja untuk menambah wawasan mereka tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan dalam hal ini Bidan di Program KIA.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2010). Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. (Nida’a, 2017)

Menurut Luthans, dkk dikutip dari (Nida’a, 2017), sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Dimana kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak

perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal), psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan sosial (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

(Murtaina, 2017), Motivasi kerja/karyawan terkait erat dengan ada tidaknya perhatian dan komitmen para pengambil kebijakan dalam organisasi dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, baik yang sifatnya materil maupun non materil. Dalam konteks pemikiran demikian, maka kepentingan organisasi haruslah searah dengan kepentingan karyawan agar nantinya menciptakan prestasi kerja yaitu produktivitas kerja yang maksimal.

Hasil penelitian oleh (Oktaviana, 2011) bahwa Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota

organisasi untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Motivasi kerja di sini merupakan suatu kondisi/keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya. (Handayani, Fannya, & Nazofah, 2018)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivation factors*) dan faktor ekstrinsik (*hygiene factors*).

Faktor intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan.

Faktor ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji atau imbalan, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan rekan kerja, dan kualitas supervisi (Akbar, 2018).

2. Teori-Teori Motivasi

Beberapa ahli banyak mendefinisikan tentang teori motivasi, diantaranya didasarkan pada asas kebutuhan (*need*) dan dorongan serta pencapaian kepuasan.

Teori motivasi yang didasarkan atas dasar asas kebutuhan, mendefinisikan motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Hellrigel and Slocum dalam Uno (2010) yaitu: (1) keinginan

yang hendak dipenuhi; (2) tingkah laku; (3) tujuan; (4) umpan balik. Tujuan dari adanya teori motivasi adalah untuk memprediksi perilaku yang disebabkan oleh individu yang termotivasi hingga menimbulkan kinerja yang tinggi (Mariani & Gorda, 2019)

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang terjadi apabila seseorang memiliki sebuah keinginan atau kebutuhan untuk melakukan suatu tindakan atau tingkah laku dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Apabila tujuan tersebut telah tercapai maka, yang dibutuhkan adalah umpan balik apakah seseorang tersebut merasa puas atau tidak. Apabila tujuan tersebut telah terpenuhi maka siklus ini tidak diulangi lagi, namun apabila tujuan tersebut tidak dapat tercapai dengan maksimal maka akan diulangi lagi agar mendapatkan umpan balik yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Motivasi akan terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Maslow sebagai tokoh motivasi aliran humanisme menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang

pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri.

- a. Motivasi menurut Teori Maslow (Teori Kebutuhan Sebagai Hierarki) Seperti yang telah dikemukakan di atas, teori ini paling banyak digunakan jika dibandingkan dengan teori lainnya. Menurut teori ini kebutuhan manusia yang tidak terpuaskan merupakan dasar dari motivasi melakukan berbagai kegiatan, Teori Maslow mendasarkan pada kebutuhan manusia mulai dari yang paling dasar hingga paling tinggi yang saling terkait dan mendorong individu untuk melakukan berbagai tindakan.
- b. Teori kebutuhan (needs) yang digambarkan secara hierarkis menurut Stephen Robbins dalam ainun 2017 adalah yaitu sebagai berikut :

Bagan 2. Hierarki Kebutuhan Maslow



Teori kebutuhan ini meliputi: (1) kebutuhan jasmani (biologis), yaitu kebutuhan manusia yang berhubungan dengan proses kehidupan jasmaniah. Kebutuhan ini sifatnya primer dan *universal* yang artinya mutlak harus dipenuhi; (2) kebutuhan akan rasa aman. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka, orang akan merasa berada dalam situasi yang tenteram bebas dari ketegangan; (3) kebutuhan sosial, manusia adalah makhluk sosial sehingga manusia pasti saling membutuhkan satu sama lain; (4) kebutuhan akan harga diri. Setiap orang pasti ingin mempertahankan harga dirinya dan dikembangkan; (5) kebutuhan untuk mewujudkan diri, yaitu menampilkan pribadi yang khas dari dirinya.

a. Motivasi menurut Vroom (Teori Harapan)

Vroom dalam (Jamaris, 2013) mendefinisikan motivasi adalah hasil interaksi dari tiga faktor, yaitu: (1) seberapa besar orang menginginkan imbalan, (2) perbuatan atau usaha yang akan menghasilkan apa yang diharapkan; (3) perkiraan bahwa prestasi akan menghasilkan perolehan. Kuat atau lemahnya harapan yang dimiliki oleh seseorang, merupakan inti dari kuat tidaknya tindakan yang dilakukan oleh seseorang, Siagian (2012). Harapan ini menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan harapan tersebut memiliki daya tarik bagi orang yang bersangkutan.

b. Motivasi menurut Teori ERG

Teori ini dikembangkan berdasarkan kebutuhan manusia yang lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. E berarti *existence* atau kebutuhan untuk tetap hidup, R berarti *relatedness* atau kesesuaian, dan G berarti *growth* atau perkembangan, ketiga aspek ini saling berhubungan menurut Feldman.

c. Motivasi menurut Teori Pencapaian Tujuan

Teori pencapaian tujuan menjelaskan bahwa tujuan yang akan dicapai merupakan faktor dominan dalam meningkatkan motivasi

dan kinerja individu, Irma (2017). Motivasi kerja individu dapat ditingkatkan dari penetapan tujuan yang akan dicapai semakin tinggi tingkat penerimaan para pelaksana atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula motivasinya untuk mencapai tujuan tersebut, Siagian (2012). Oleh karena itu disarankan beberapa hal berikut: (1) tujuan perlu dirumuskan secara spesifik; (2) tingkat kesukaran merupakan tantangan bagi individu; (3) untuk meningkatkan motivasi dan kinerja suatu tujuan perlu dinternalisasi (diterapkan).

d. Teori X dan Y

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor. Teori ini menekankan pada pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi McGregor dalam, Siagian (2012). Inti teori ini yaitu: (1) teori X, pada dasarnya manusia cenderung berperilaku negatif; dan (2) teori Y, pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif.

Sehingga suatu yang dihasilkan sangat bergantung dari asumsi dan hasil dari motivasi yang digunakan oleh masing-masing individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Ada sejumlah teori lain tentang motivasi dalam pekerjaan yang dikemukakan oleh Uno (2010) yaitu: (1) teori keadilan (*equality*): motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baikkah mereka diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan dengan orang lain; (2) teori sasaran (*goal*): teori ini didasarkan pada kepercayaan bahwa sasaran orang ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaan dan jumlah upaya yang mereka gunakan; dan (3) teori perlambang (*attribution*): motivasi tergantung pada faktor-faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut (Hasmoko, 2008) bahwa motivasi dapat timbul karena adanya kebutuhan yang harus dipuaskan. Kebutuhan ini berupa tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui tindakan. Tindakan ini dapat diperkuat melalui penguatan dan dapat dipengaruhi oleh pandangan positif atau negatif yang dianut oleh seseorang serta perlakuan yang diterima oleh seseorang dari lingkungannya. Tujuan dari adanya teori motivasi adalah untuk memprediksi perilaku yang disebabkan oleh individu yang termotivasi hingga menimbulkan kinerja yang tinggi.

3. Metode-Metode Motivasi

Metode-metode motivasi menurut M. Hasibuan (2007) adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap unit kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan bonus, piagam dan lain sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yng tepat dan lain-lainnya.

B. Tinjauan Umum Tentang Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka, ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut dan seremonial. Motivasi intrinsik ini misalnya, persepsi seseorang mengenai dirinya, minat, tanggung jawab, semangat, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja yang dihasilkan (Mariani & Gorda, 2019)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans dalam Astrini (2012), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam

melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- b. Surat penghargaan Memberi hadiah berupa uang tunai.
- c. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- d. Memberikan kenaikan gaji promosi

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam

pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

C. Tinjauan Umum Tentang Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik yang positif dan negatif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. motivasi ekstrinsik misalnya, keinginan mendapat penghargaan atau prestasi, uang, mendapat pujian dari orang lain, dan dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja, (Buheli, 2012).

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans dalam Ainun (2017), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah berikut:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalampraktek.

2. *Quality supervisor* (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lbih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya.

Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja (Irma, 2017).

3. *Interpersonal relation* (Hubungan antar prbadi)

Inteprsonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atsannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

- a. *Technical skill* (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b. *Human skill* (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c. *Conseptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.
- d. *Working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi

pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. (Firmansyah, 2018)

Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja di lingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut factor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain (Irma, 2017).

e. *Wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya (Irma,2017).

Motivasi adalah prasyarat untuk organisasi yang lebih baik pertunjukan. Motivasi dapat digambarkan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Umumnya,

motivasi berasal dari suatu kebutuhan yang harus dipenuhi, dan ini, pada gilirannya, mengarah ke perilaku tertentu. Namun, itu adalah tidak hanya faktor yang melekat pada individu, tetapi juga kelompok dorongan untuk bertindak atau tidak bertindak. Ini didefinisikan sebagai intrinsik proses yang secara psikologis mengarahkan perilaku seseorang individu. Selanjutnya, berhubungan dengan motivasi untuk kinerja organisasi. Dalam perawatan kesehatan lapangan, mencapai tujuan kesehatan dalam suatu populasi tergantung pada sebagian besar pada penyediaan efektif, efisien, layanan yang dapat diakses, layak, dan berkualitas tinggi oleh layanan

kesehatan profesional yang, secara teknis, didorong oleh motivasi. Di era ini, kemauan karyawan untuk bekerja dan bertahan dalam suatu organisasi tergantung pada sejauh mana mereka cukup termotivasi. Idealnya, setiap karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik jika paket insentifnya bermanfaat dan sejalan dengan kapasitas untuk memenuhi kebutuhan individu. Dalam hal ini, sementara faktor ekonomi berperan peran penting dalam motivasi dan retensi perawatan kesehatan pekerja, termasuk perawat, di fasilitas kesehatan dan lainnya. (Kofi Aduo-Adjei, Odoom Emmanuel¹, Opoku Mensah Forster)

D. Tinjauan Umum tentang Kinerja

1. Definisi Kinerja

Dalam (Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Nurhayati (2003) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja

atau performance diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Widyani, Suparwati, & Wigati, 2016)

Menurut Moehariono (2010) dalam Ainun (2017) mengartikan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Dessler dalam Fakhruddin (2015) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu dan sesuai dengan standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh petugas, Kinerja petugas yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

a. Kuantitas

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, serta memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan pengguna hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan

harus menghasilkannya tepat waktu. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Gibson dalam Fakhruddin (2015) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

a. Faktor Individu

Meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Meliputi struktur organisasi, desain dalam pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

E. Tinjauan Umum Tentang Bidan

Bidan merupakan salah satu tenaga profesional yang mempunyai wewenang memberikan pertolongan persalinan dalam program Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA). Pelayanan yang diberikan oleh seorang bidan adalah pelayanan yang profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang diberikan kepada ibu dalam kurun waktu masa reproduksi dari bayi baru lahir.

1. Pengertian Bidan

Menurut Internasional *confederation of midwife, Internasional Federation and Gynecologist*, serta WHO, bidan adalah seorang wanita yang telah mengikuti dan menyelesaikan pendidikan bidan

yang telah diakui pemerintah dan lulus ujian sesuai persyaratan yang berlaku.

Visi Bidan Bidan Indonesia adalah orang yang cekatan dalam ketrampilan kebidanan, memiliki sifat Pelayanan Masyarakat yang sopan, santun, ramah, percaya diri dan responsif. Juga sebagai Pimpinan yang mempunyai karisma, wibawa, berani membuat keputusan, dan berperan dalam berbagai kegiatan pembangunan kesehatan.

Misi Bidan Memberikan pelayanan kebidanan, kesehatan reproduksi, keluarga berencana serta kegiatan pembangunan lainnya secara profesional, penuh dengan keramahan dan percaya diri, mampu menjaga kewibawaannya, dan bercirikan kepemimpinan dengan sikap yang berani membuat keputusan.

2. Peran Bidan

a. Peran sebagai pelaksana

Peran bidan sebagai pelaksana, meliputi tiga tugas yaitu, yaitu :

1) Tugas mandiri yang terdiri dari

- a) Menerapkan manajemen kebidanan pada setiap kegiatan kebidanan.

- b) Memberikan pelayanan dasar pada anak remaja dan wanita pra-nikah
- c) Memberikan pelayanan pada ibu hamil.
- d) Memberikan pelayanan pada masa persalinan dengan melibatkan klien dan keluarga.
- e) Memberikan perawatan pada bayi baru lahir.
- f) Memberikan pelayanan pada ibu dalam masa nifas.
- g) Memberikan pelayanan pada wanita usia subur yang membutuhkan pelayanan keluarga berencana.
- h) Memberikan pelayanan pada wanita yang mengalami gangguan sistem reproduksi dan wanita pada masa menopause.
- i) Memberikan pelayanan pada bayi dan balita. Pelayanan yang diberikan bidan tersebut harus sesuai dengan asuhan kebidanan yang meliputi :
 - 1. Mengkaji status kesehatan dan kebutuhan masing-masing klien pada tiap pelayanan.
 - 2. Menentukan diagnosa, dan prioritas kebutuhan.
 - 3. Menyusun rencana kegiatan sesuai prioritas.

4. Melaksanakan kegiatan sesuai rencana.
5. Mengevaluasi hasil kegiatan.
6. Membuat rencana tindak lanjut.
7. Membuat pencatatan dan pelaporan.

2) Tugas kolaborasi/kerjasama yang terdiri

dari :

- a) Menerapkan manajemen kebidanan pada setiap kegiatan kebidanan dengan melibatkan klien dan keluarganya.
- b) Memberikan pelayanan pada ibu hamil beresikotinggi.
- c) Memberikan pelayanan pada ibu dalam masa persalinan dengan resiko tinggi dengan kerjasama klien dan keluarganya.
- d) Memberikan pelayanan pada ibu nifas dengan resiko tinggi dengan kerjasama klien dan keluarga.
- e) Memberikan pelayanan pada pada bayi baru lahir dengan resiko tinggi dan yang mengalami komplikasi dengan kerja sama klien dan keluarga.

f) Memberikan pelayanan pada balita dengan resiko tinggi dan yang mengalami komplikasi dengan melibatkan keluarga.

Pelayanan yang diberikan pada tugas kolaborasi/kerja sama ini meliputi :

1. Mengkaji kebutuhan pelayanan yang diperlukan pada masing- masing kasus.
2. Menentukan diagnosa dan prioritas sesuai faktor resiko yang ada.
3. Menyusun rencana kegiatan sesuai prioritas.
4. Melaksanakan kegiatan sesuai rencana.
5. Mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilaksanakan.
6. Menyusun rencana tindak lanjut
7. Membuat catatan dan laporan.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Jurnal	Judul Penelitian	Varia bel	Hasil Penelitian
1	(Hongxia Duan, Guilen Fernandes, Eeko van Dongen, Nils Kohn, 2020)	<i>The effect of instinsic on memory formation : insight from behavioral and imaging study</i>	Keingintahuan, aktivitas yang didorong rasa ingin tahu, alokasi sumber daya, reward, imbangan uang.	Motivasi dapat dihasilkan secara intrinsik atau ekstrinsik, dan kedua jenis motivasi tersebut menunjukkan efek fasilitatoris yang serupa penyimpanan. Namun, efek motivasi ekstrinsik dan intrinsik pada pembentukan memori belum dipelajari dalam kombinasi dan dengan demikian, tidak diketahui apakah mereka berinteraksi dan bagaimana interaksi tersebut diimple-mentasikan secara saraf. Dalam penelitian ini, baik imbangan

				<p>moneter ekstrinsik maupun keingintahuan intrinsik meningkatkan kinerja memori, tanpa bukti adanya interaksi.</p> <p>Pencitraan resonansi magnetik fungsional mengungkapkan bahwa aktivitas yang didorong oleh rasa ingin tahu di jaringan imbalan striatal ventral muncul untuk bekerja secara kooperatif dengan jaringan perhatian frontoparietal, sekaligus meningkatkan pembentukan memori. Sebaliknya, moneter efek memori selanjutnya yang dimodulasi reward mengungkapkan deaktivasi di daerah garis tengah parietal. Jadi, rasa ingin tahu mungkin meningkatkan kinerja memori</p>
--	--	--	--	--

				dengan alokasi sumber daya perhatian dan proses terkait penghargaan; sedangkan imbalan uang melakukannya dengan menekan pem-rosesan yang tidak relevan dengan tugas.
2	(Dhea Perdana Coenraad, Haris Nurdiansyah, U Wawan Sam Adinata, 2020)	Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Kader Posyandu	Kinerja Kader Posyandu	<p>Motivasi Intrinsik berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata ketercapaian skor sebesar 6330 adapun skor harapan sebesar 9720 dan persentase skor keseluruhan mencapai 65,12% atau berada pada kategori cukup baik.</p> <p>Motivasi Ekstrinsik berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata ketercapaian skor</p>

				<p>harapan sebesar 7560 dan persentase skor keseluruhan mencapai 66,48% atau berada pada kategori cukup baik.</p> <p>Kinerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata ketercapaian skor sebesar 3197 adapun skor harapan sebesar 4680 dan persentase skor keseluruhan mencapai 68,31% atau berada pada kategori cukup baik.</p> <p>Motivasi Intrinsik memiliki koefisien korelasi sebesar 0,724 dan koefisien determinasi 52,40%.</p> <p>Motivasi Ekstrinsik memiliki</p>
--	--	--	--	---

				Hasil perhitungan Koefisien determinasi (<i>R Square</i>) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel
3	(Carmen Fischer, Charlotete P. Malycha, Ernestine Schafmaan, 2019)	<i>The Influence of Instrinsic Motivation and Synergitic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation</i>	Kinerja kreatif dan inovatif, penghargaan relasional, dan penghargaan transaksional.	Hasil analisis regresi hierarki menegaskan efek positif yang banyak ditemukan dari motivasi intrinsik pada kinerja kreatif dan inovatif. Selain itu, hasil mendukung hipotesis bahwa motivasi ekstrinsik, penghargaan relasional, memoderasi hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja kreativitas / inovasi secara signifikan dan positif. Temuan menunjukkan semakin tinggi persepsi kemungkinan menerima penghargaan relasional dan

				semakin tinggi motivasi intrinsik, semakin besar efek positif pada hasil kreatif / inovatif. Pada saat yang sama, hasil tidak mengkonfirmasi hipotesis, bahwa penghargaan transaksional moderator memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik pada hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja kreatif / inovatif. Akhirnya, bukti empiris memberikan implikasi praktis tentang bagaimana merangsang kinerja kreativitas/inovasi pekerja pengetahuan dalam organisasi.
4	(Ainun Nida'a, 2017)	Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Di Daerah Kepulauan (Studi	Insentif, Kondisi kerja, hubungan kerja, prestasi kerja, tanggung jawab,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berupa variabel insentif signifikan terhadap kinerja petugas, kondisi

		Kasus Puskesmas Pulau Barrang Lompo)	dan pengakuan.	<p>kerja signifikan terhadap kinerja petugas, dan hubungan kerja signifikan terhadap kinerja petugas.</p> <p>Motivasi instrintik berupa prestasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja petugas, tanggung jawab tidak signifikan terhadap kinerja petugas, sedangkan pengakuan ternyata signifikan terhadap kinerja petugas.</p> <p>Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara bersamaan didapatkan bahwa \pengakuan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas</p>
--	--	---	----------------	---

5	(Manasikana & Djastuti, 2016); Diponegoro Journal Of Management. 2016	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi pada Perawat Rawat Inap RS Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang)	Disiplin kerja, Motiviasi, Pemberian Insentif dan Kinerja Perawat	Berdasarkan uji regresi linear berganda, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pemberian insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan
6	(Pradana, Bagia, Si, & Susila, 2016), e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha	Pengaruh Kompetensi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi, Interpersonal, Motiviasi Kerja, dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kompetensi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja, (3) kompetensi interpersonal

				terhadap kinerja pegawai, dan (4) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Buleleng
7	(Rojalin Swain, 2016) IJSR – International Journal Of Scientific Research. Volume : 5 Issue : 12 December- 2016	<i>Sustainability of performance based incentivized community health worker's model in high priority districts of Odisha, India.</i>	ASHA, kinerja berbasis Pembayaran, keberlanjutan (insentif, asuransi, transportasi gratis, pengakuan, peran definisi, pelatihan, dukungan dan persediaan logistik	Ditemukan bahwa hanya 45% ASHAs menerima insentif yang tepat waktu. Informasi berdasarkan buku tabungan menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan tahunan ASHA adalah 10540 INR (dengan kisaran 3250 - 37300 INR). rata pendapatan bulanan minimum adalah 373 INR (dengan kisaran 50-1.650 INR) dan rata-rata pendapatan bulanan maksimum adalah 2.635 INR

				INR). Para karyawan harus menunggu rata-rata 52 hari untuk menerima insentif mereka.
8	(Akintola & Chikoko, 2016)	<i>Factors influencing motivation and job satisfaction among supervisors of community health workers in marginalized communities in South Africa</i>	Faktor intrinsik (Supervisor), faktor higienis (gaji dan keuangan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawas termotivasi oleh faktor intrinsik seperti promosi ; perolehan keterampilan manajemen; partisipasi dalam pembangunan dan pengembangan program; serta termotivasi terhadap hal-hal seperti gaji, bonus dan tunjangan kesehatan. faktor <i>higienis</i> yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan adalah gaji dan keuangan. Sementara peserta puas dengan remunerasi yang rendah, mereka tidak kehilangan motivasi tapi

				terus termotivasi oleh faktor intrinsik
9	(Yasin, Haryono, & Paramita, 2016)	<i>The influence Of Intrinsic Motivation and Entrinsic Motivation, Against The Employee Performance, With Satisfaction To Labor As Variable Intervening</i>	Motivasi Kerja Intrinsik, Motivasi, Kerja Ekstrinsik, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai	<p>Ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di butikan dengan nilai t hitung sebesar 5,341 > t tabel sebesar 1,661771 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikan 5% atau 0,05.</p> <p>Ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di butikan dengan nilai t hitung</p>

				<p>5% atau 0,05.</p> <p>Ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di butikan dengan nilai t hitung sebesar 3,300 > t tabel sebesar 1,661771 dan nilai probabilitas sebesar 0,001 < taraf signifikan 5% atau 0,05</p>
10	(Haryono & Warso, 2016)	Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang)	Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinstik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris tersebut mengindika-sikan bahwa motivasi instrinsik ber-pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung sebesar 2,028 dan tingkat</p>

				<p>signifikansinya 0,47 lebih kecil dari 0,05.</p> <p>Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung sebesar 5,509 dan tingkat significansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 kemudian pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t hitung sebesar 2,336 dan</p>
11	Lufti Fauji Ridwan, 2013)	Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat (Suatu kajian literatur)	Tanggung jawab, pengakuan dari orang lain (penghargaan), prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengem-	Hasil kajian menemukan bawa motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tanggung jawab, pengakuan dari orang lain

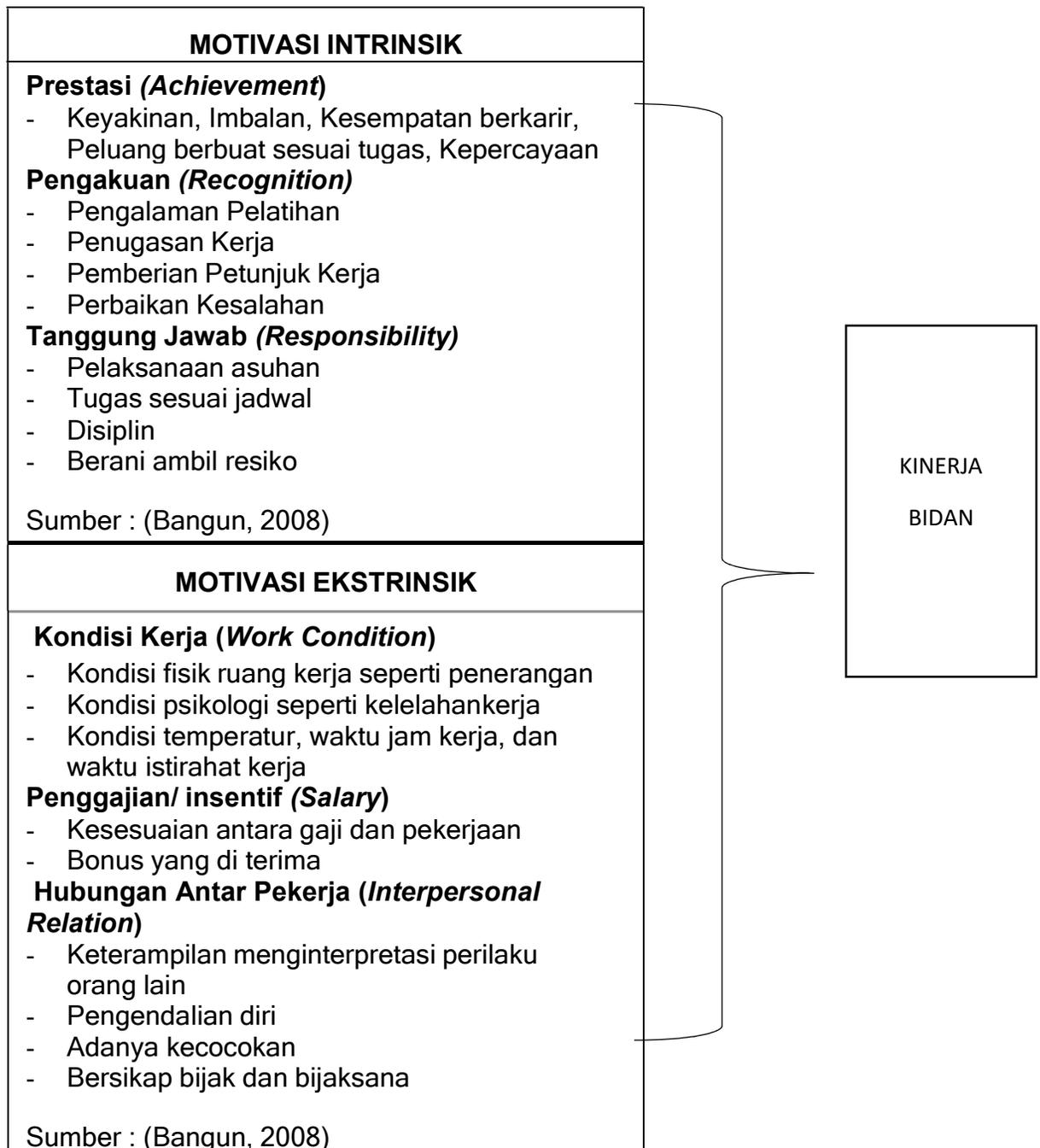
			<p>bangan, gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi/lingkungan kerja, supervisi.</p>	<p>(penghargaan), prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. Motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi/lingkungan kerja, supervisi.</p>
12	(Moh. Abdul Ghofur, 2018)	<p>Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT XYZ Surabaya</p>	Supervisi, motivasi	<p>Hasil penelitian ini adalah variabel motivasi ekstrinsik yaitu supervisi paling dominan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 0,655 atau 65,5% oleh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sedangkan sebesar 34,5%</p>

				<p>indikator motivasi yang paling signifikan digunakan metode Focus Group Discussion (FGD) untuk memformulasikan rekomendasi yang paling tepat kepada manajemen PT XYZ untuk perbaikan kinerja karyawan divisi Network Operations dalam pelaporan kerja harian karyawan dan posisi karyawan dalam organisasi perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.</p>
13	(Dewi Puspito Sari, 2011)	<p>Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter Dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan di RS Hermina,</p>	<p>Beban kerja, prosedur kerja, supervisi teknis.</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan beban kerja ($Pvalue=0,001$), prosedur kerja ($Pvalue=0,001$), dan supervisi teknis ($Pvalue=0,036$) mempengaruhi langsung kelengkapan pengisian rekaman medis.</p>

		Depok.		Variabel yang paling dominan mempengaruhi kelengkapan rekaman medis adalah variabel prosedur kerja (<i>coeff. B=13,7</i>)
14	(Fatmiany, 2014)	Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Deli Serdang	Kinerja bidan desa	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi sebanyak 41,2%, motivasi intrinsik sedang 39,7% dan motivasi intrinsik rendah 19,1%, dilihat dari motivasi ekstrinsik, motivasi ekstrinsik tinggi 57,4%, motivasi ekstrinsik sedang: 16,2%, motivasi ekstrinsik rendah 26,5%.</p> <p>Sedangkan dilihat dari kinerja, kinerja baik sebanyak 47,1%, kinerja cukup dan kurang 52,9%. Terdapat pengaruh motivasi</p>

				(p=0,003), motivasi ekstrinsik terhadap kinerja bidan desa (p=0,001). Motivasi yang paling berpengaruh adalah motivasi ekstrinsik.
15	(Amna Yousaf, Huadong Yang, Karin Sanders, 2015)	<i>Effect of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals : The mediating role of commitment foci</i>	Komitmen afektif pekerjaan, organisasi karyawan	Motivasi intrinsik terkait dengan kinerja tugas (TP) dan hubungan ini dimediasi oleh komitmen kerja afektif. Motivasi ekstrinsik terkait dengan TP dan kinerja kontekstual (CP) dan hubungan ini dimediasi oleh komitmen organisasi afektif.

G. Kerangka Teori Penelitian
Gambar 1. Kerangka Teori



Sumber: Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Wilson Bangun (2012).dalam Ainun 2017

Kerangka ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi sebagai variabel independen terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik terdiri dari a) prestasi: Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, b) pengakuan: berhubungan dengan respon yang diterima oleh petugas kesehatan dari atasan mengenai kinerja yang dilakukan, c) tanggung jawab: Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan.

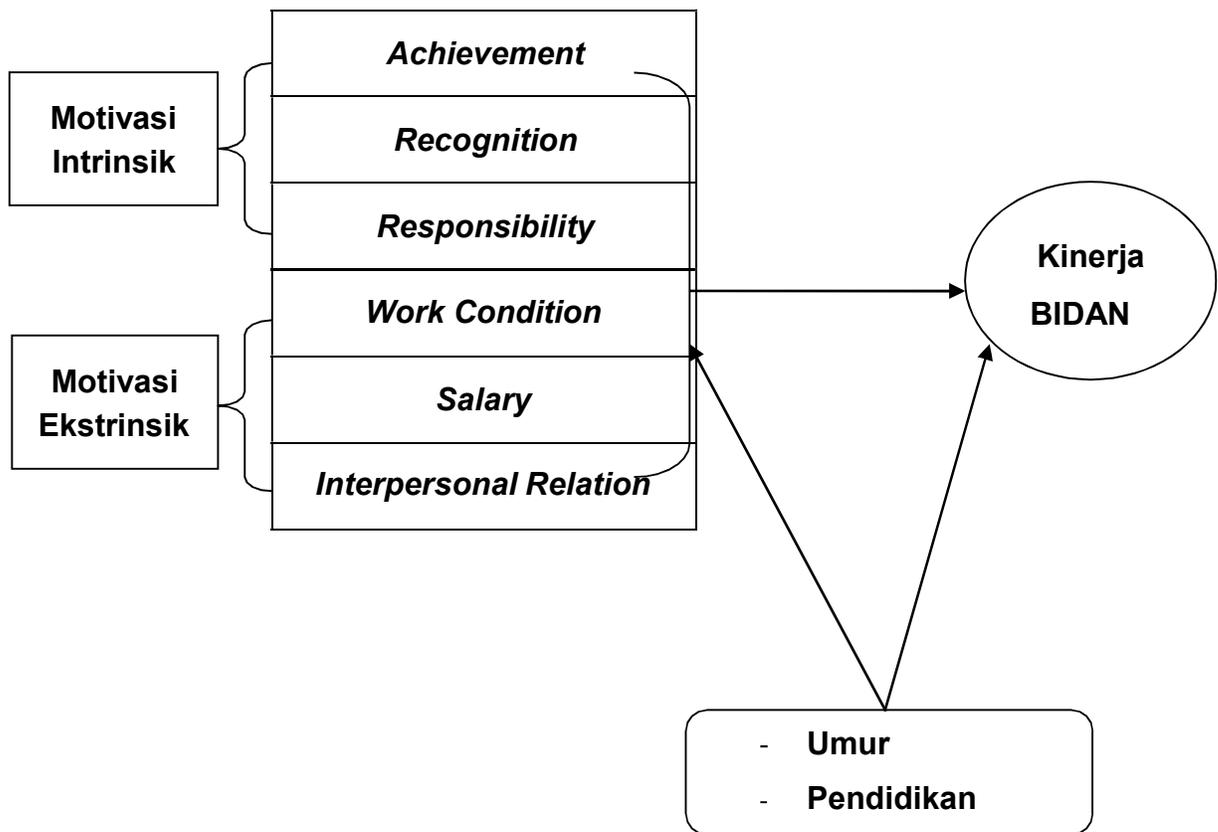
Sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari a) kondisi kerja: kondisi fisik dari ruang kerja, kondisi psikologis petugas kesehatan, nyaman tidak nyaman, dll. b) Gaji/ Intensif: aspek ini berhubungan dengan upah, kenaikan upah dan harapan karyawan pada upah dari kinerja mereka, c) hubungan antar pekerja, baik itu atasan dan bawahan: aspek ini berhubungan dengan cara karyawan berinteraksi dengan orang-orang di tempat kerjanya. Variabel-variabel tersebut ada kaitannya dengan dengan kinerja Bidan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012), bahwa ada hubungan yang

positif antara motivasi dan dengan pencapaian kinerja.

Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Kinerja tersebut bisa diukur berdasarkan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.

H. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hal tersebut maka yang menjadi Kerangka Konsep dalam penelitian ini adalah atau menjadi variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konsep

I. Defenisi Konseptual

1. Prestasi adalah : hasil pencapaian kinerja petugas kesehatan dilihat dari adanya peningkatan atau penurunan selama proses dan aktivitasnya bekerja.
2. Pengakuan adalah : Respon yang diterima oleh petugas kesehatan dari atasan mengenai kinerja yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya.
3. Tanggung Jawab adalah : Kewajiban Petugas kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya agar dikerjakan dengan baik
4. Insentif adalah : merupakan imbalan yang diberikan petugas diluar gaji pokok dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya
5. Hubungan kerja adalah : hubungan yang terjalin antara petugas dalam hal ini bidan dengan bidan lain yang ada di Puskesmas
6. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dalam lingkungan kerja (penerangan) kondisi psikologis petugas
7. Kinerja Bidan adalah kemampuan bidan sebagai tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kebidanan pada pasien di Puskesmas