

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berpangkal dari kata “motif “ yang dapat diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan . Sardiman (2001) membagi tiga elemen atau ciri pokok dalam motivasi, yakni motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi, ditandai dengan adanya “*feeling*” dan dirangsang oleh karena adanya suatu tujuan.

Istilah motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Herminarto & Hamzah, 2003). Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat di interpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku.

Fungsi motivasi pada dunia keperawatan Motif digunakan sebagai komponen utama dalam kegiatan dan perilaku manusia , baik secara umum maupun secara khusus dalam interaksi sosial (Purwanto, 1998). Dari Pengertian motif itu sendiri adalah motor pikiran, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat

sesuatu. Semua perilaku manusia pada hakikatnya mempunyai motif. Motif-motif itu memberi tujuan dan arah kepada perilaku manusia, juga kegiatan yang dilakukan setiap hari, mempunyai motif-motif tertentu, sedangkan unsur-unsur dari motivasi itu sendiri terdiri dari :

1. Motivasi merupakan suatu tenaga dinamis manusia dan munculnya memerlukan rangsangan baik dari dalam maupun dari luar.
2. Motivasi seringkali ditandai dengan perilaku yang penuh dengan emosional.
3. Motivasi merupakan reaksi pilihan dari beberapa alternatif pencapaian tujuan .
4. Motivasi mempunyai hubungan erat dengan kebutuhan dalam diri manusia.

Untuk memahami susunan motif yang mendorong seseorang manusia berbuat sesuatu yang tidak kita mengerti kerap kali tidak mudah (Purwanto, 1998). Untuk mengetahuinya perlu pemahaman mengenai riwayat dan struktur kepribadian, perbuatannya sendiri, kondisi-kondisi lingkungannya dimana perbuatan itu dilakukan dan saling hubungan antara ketiga faktor golongan tersebut.

Berkaitan dengan beberapa pengertian motivasi, beberapa psikolog menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotetik yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Dalam motivasi terdapat konsep-konsep seperti kebutuhan untuk

berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu (Sardiman, 2001).

Psikolog W.A. Gerungan *cit* Herminarto dan Hamzah (2003) membagi motif atau motivasi yang terdapat pada manusia dalam beberapa golongan, yaitu :

1. Motif biogenetis, yaitu merupakan motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, misalnya lapar, haus, kebutuhan akan kegiatan dan istirahat, mengambil nafas, seksualitas dan sebagainya.
2. Motif sosiogenetis, adalah motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada. Jadi motif ini tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan setempat. Misalnya keinginan mendengarkan musik, makan pecel, makan coklat, dan lain-lain.
3. Motif teologis, motif ini manusia sebagai makhluk yang berketuhanan, yaitu adanya interaksi antara manusia dengan TuhanNya, seperti ibadahnya dalam kehidupan sehari-hari, misalnya keinginan untuk mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, untuk merealisasikan norma-norma sesuai agamanya .

Sedangkan David McClelland et. Al. *cit* Herminarto dan Hamzah (2003), berpendapat bahwa : “ *A motive is the reintegration by a cue of a change in an effective situation* ” yang berarti motif itu merupakan implikasi dari hasil

pertimbangan yang telah dipelajari (redintegration) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi sfektif. Sumber utama munculnya motif adalah dari rangsangan (stimuli) perbedaan situasi sekarang atau saat ini dengan situasi yang diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut nampak pada adanya perbedaan afektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan. Motivasi itu bervariasi, dalam pengertian tersebut memiliki dua aspek, yaitu adanya dorongan dari dalam (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik) untuk mengadakan perubahan dari suatu waktu kepada keadaan yang diharapkan, dan usaha untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian motivasi atau motif-motif yang aktif itu adalah sangat beraneka ragam, diantaranya kita harus mengenal ciri-ciri motivasi, memahami fungsi motivasi itu sendiri dan mengetahui beberapa macam motivasi secara lebih spesifik yang telah dibagi berdasarkan tipenya, yaitu :

1. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya. (Sardiman, 2001)

- a. Motif-motif bawaan.

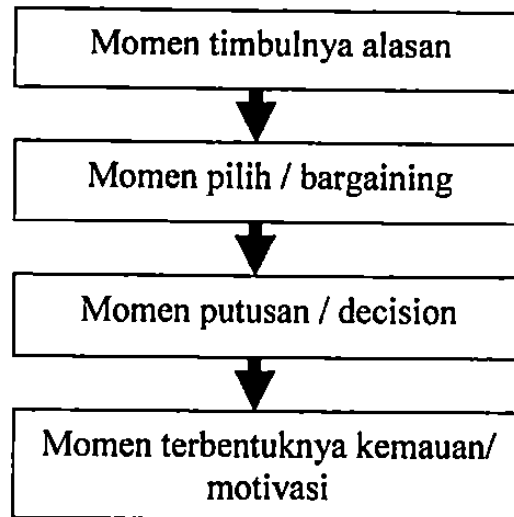
Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya : dorongan untuk bekerja, dorongan untuk beristirahat, dorongan untuk seksual dan sebagainya. Motif ini sering disebut dengan motif biologis. Relevan dengan ini maka Arden N. Frandsen

b. Motif-motif yang dapat dipelajari.

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu di dalam masyarakat. Motif-motif ini seringkali disebut dengan motif-motif yang diisyaratkan dengan secara sosial. Sebab manusia hidup dalam lingkungan sosial dengan sesama manusia yang lain, sehingga motivasi itu terbentuk. Frandsen mengistilahkan dengan *affiliative needs*. Sebab justru kemampuan berhubungan, kerja sama di dalam masyarakat tercapailah suatu kepuasan diri. Sehingga manusia perilaku mengembangkan sifat-sifat ramah, kooperatif, membina hubungan baik dengan sesama, apalagi orang tua dan guru. Dalam kegiatan belajar mengajar, hal ini dapat membantu dalam usaha mencapai prestasi.

2. Motivasi jasmaniah dan rohaniah.

Ada beberapa ahli yang mengolongkan jenis motivasi itu adalah dua jenis yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Yang termasuk motivasi jasmaniah seperti misalnya : refleks, insting, otomatis, nafsu. sedangkan motivasi rohaniah yaitu kemauan. Mengenai kemauan pada setiap diri manusia terbentuk melalui empat momen yaitu :



Dari definisi tersebut diatas dapat diketahui bahwa untuk terbentuknya suatu motivasi diperlukan suatu alasan yang logis yang mempengaruhi individu tersebut sehingga terbentuk motivasi yang kuat.

Bila ditelaah lebih dalam kita kembalikan pada Al-Qur'an mulkarim disana terdapat pemahaman bahwa orang yang berhasil menata dirinya sendiri, menata pikirannya, menata matanya, menata mulutnya sehingga hidup ini ada di jalan yang tepat dan selalu dibawah ridho Allah SWT . Berprofesi sebagai apapun tidak menjadi masalah, tidak harus menjadi orang tenar ataupun presiden, yang terpenting adalah selalu berada di jalan yang benar, serta selalu memotivasi untuk berbuat yang sebaik-baiknya dan ikhlas hati terhadap perbuatan yang dilakukan dengan niat karena Allah, maka apapun yang kita lakukan akan dianggap sebagai ibadah kepada-Nya (A A Gum

b. Teori Motivasi

Berbagai teori motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, sesungguhnya terdapat teori yang bertitik tolak pada dorongan satu sama lain. Ada teori motivasi yang bertitik tolak pada dorongan dan pencapaian kepuasan dan ada pula titik tolaknya pada azas kebutuhan. Motivasi menurut azas kebutuhan saat ini banyak diminati. Salah satu teori motivasi yang mendasari banyak penelitian mengenai motivasi adalah teori Abraham Maslow.

Abraham Maslow sebagai salah satu tokoh motivasi aliran humanisme, mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara hirarkis semuanya laten dalam diri manusia. Beliau mengemukakan bahwa pada dasarnya motivasi itu terbentuk dalam usaha pemenuhan kebutuhan berdasarkan dari Hirarki Maslow, dimana kebutuhan dasar yang paling dasar terus berkaitan dengan kebutuhan yang di atasnya.

Teori ini lebih dikenal dengan teori kebutuhan (needs) yang dapat dituliskan :

1. Kebutuhan Fisiologis : kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar untuk kehidupan yang bersifat primer atau lebih dikenal dengan *basic needs*, seperti kebutuhan akan makanan, air, kebutuhan akan tempat tinggal dan kebutuhan seks.
2. Kebutuhan Keamanan : Seperti terjamin keamanannya dan terlindung

3. **Kebutuhan sosial** : Kebutuhan untuk dapat diterima kawan-kawan-sebayanya, kebutuhan untuk dicintai , diakui sebagai salah satu anggota kelompok atau komunitas masyarakat.
4. **Kebutuhan akan penghargaan** : Kebutuhan bagi rasa percaya diri, Pengetahuan, kemampuan, kedudukan, dan rasa hormat.
5. **Kebutuhan akan aktualisasi diri** : Kebutuhan seperti untuk pengembangan diri , mempertinggi potensi potensi yang dimiliki, atau bisa disebut juga ekspresi diri. (Hardy & Heyes , 1988)

Maslow menyebutkan bahwa kebutuhan itu meningkat dari hari ke hari yang memungkinkan manusia untuk memotivasi dirinya sendiri kearah yang lebih baik. Beliau juga menjelaskan bahwa tingkatan kebutuhan tersebut dapat menunjukkan berbagai tipe motivator, namun ada kesulitan besar di dalam meramalkan, yakni manakah yang akan memotivasi seseorang pada suatu waktu tertentu.

Hirarki yang disusun oleh Abraham Maslow sebenarnya juga menjelaskan bahwa motivator tersebut dapat berbeda, tidak hanya antar individu namun juga di dalam diri individu itu sendiri pada waktu yang berbeda (Hardy & Heyes 1988)

c. Faktor Intrinsik dan ekstrinsik

Dari sudut sumber yang menimbulkannya, ada dua motivasi umum yang membentuk motivasi itu sendiri. Yang pertama adalah motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yang sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, misalnya keinginan untuk maju dan berkembang serta mengaktualisasikan diri. Yang kedua Motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, seperti hasil adaptasi dari lingkungan.

Berangkat beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan, dapat disintesa bahwa motivasi merupakan suatu yang paling penting dan utama untuk menimbulkan terjadinya rangsangan yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dengan sasaran sebagai berikut :

- a. Mendorong manusia untuk melakukan suatu aktifitas yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan. Dalam hal motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi.
- b. Menentukan arah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menentukan perbuatan apa yang harus dilakukan

Apabila motivasi intrinsik perawat dihubungkan dengan motivasi bekerja perawat sebagai perawat kesehatan jiwa maka yang paling diperhatikan adalah kepuasan batin dari sisi intrinsiknya. Sering istilah

kepuasan (*satisfaction*) dan motivasi (*motivation*) digunakan secara bergantian. Meski sebenarnya ada perbedaan antara keduanya (Gomes, 1995).

Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, apa yang diinginkan dan yang dipikirkannya sebagai hal yang pantas baginya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja adalah faktor intrinsik yang sangat dipengaruhi oleh keadaan sosial (*social frame of reference*).

Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya merupakan hal yang unik, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional seperti yang telah dijelaskan diatas. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual yang bersifat intrinsik adalah kebutuhan akan kepuasan kerja (*needs*), tujuan akan bekerja (*goals*), sikap (*attitudes*), Tantangan (*challenge*) dan kemampuan-kemampuan atau keahlian (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik adalah meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian atau penghargaan (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*). Menurut Irwanto et. Al. (1994), menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai sumber dorongan dari luar yang berupa pujian atau hukuman, suasana

lingkungan yang kondusif serta dinamis, pengalaman dan kesempatan. Contoh-contoh tersebut merupakan sumber-sumber yang efektif untuk meningkatkan minat dan perilaku seseorang. Sedangkan faktor intrinsik dinyatakan sebagai pendorong dasar pada diri manusia yang meliputi pencapaian, penguatan (reinforcement), tanggung jawab, peningkatan status, tugas itu sendiri dan adanya keinginan untuk dapat berkembang.

Dalam perkembangannya terdapat salah satu teori yang dikenal dengan teori dua factor yang diungkapkan oleh Herzberg dan dikutip oleh Sullivan dan Decker pada 1985 *cit* Hardy dan Heyes (1988). Beliau mengemukakan bahwa motivasi identik dengan kepuasan kerja. Tetapi kepuasan kerja tidak berada dalam satu kontinum, namun keduanya merupakan hal yang berbeda. Khususnya dalam hal penyebab atau dua faktor yang mempengaruhi namun lebih dari segi intrinsik.

Pada penelitian Waite dan Hutt 1987 *cit* Abraham dan Shanley (1997) mengidentifikasi faktor intrinsik dan ekstrinsik yang terkait untuk mempengaruhi keputusan perawat untuk kembali atau tetap bekerja. Faktor tersebut diantaranya peringkat penstafan atau penempatan yang tepat, serta konseling dan dukungan yang baik terhadap perawat. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mc Dowell 1989, menemukan bahwa kepuasan kerja, pengembangan profesional dari faktor intrinsik, serta kondisi lingkungan, tingkat penggajian dari faktor ekstrinsik berhubungan dengan motivasi para perawat untuk terus bekerja di keperawatannya.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan, bahwa kebutuhan faktor higienik atau instrinsik apabila tidak dipenuhi maka akan timbul ketidakpuasan kerja. Hal ini menyebabkan seseorang tetap belum termotivasi. Pengalaman menunjukkan bahwa motivasi akan timbul terhadap pekerjaan apabila kebutuhan-kebutuhan dalam faktor motivasional atau instrinsik terpenuhi dalam diri manusia.

Sejumlah teori lainnya menjelaskan motivasi pekerja didalam organisasi. Dari pengembangan itu mendapat kesimpulan bahwa perilaku manusia didorong oleh stimuli internal (kebutuhan-kebutuhan) tertentu. Oleh karena itu teori ini lebih memperhatikan sebab-sebab internal dan eksternal perilaku (needs dan incentives). Ada 3 varibel utama yang menjelaskan perilaku kerja, yaitu :

1. *Employee needs*. Seseorang pekerja mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi, yang berkisar pada : (a) *eksistance (biological safety)*, (b) *relatedness (affection, companionship, and influence)*, (c) *growth (achievement and self – actualization)*. Ini merupakan stimuli internal yang menyebabkan perilaku ;
2. *Organizational Incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah rewads untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja. Rewards ini mencakup : (a) *Substantive rewards (pay, job security, and physical working conditions)*, (b) *Interactive rewards (coworkers, supervision, praises, and recognition)*, and (c) *Intrinsic rewards (accomplishment, Challenge, and*

responsibility). Faktor-faktor organisasi ini berpengaruh terhadap arah dari perilaku kerja.

3. *Perceptual Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai: (a) nilai reward dari organisasi, (b) hubungan antara performasi dengan rewards (c) Penempatan yang tepat dan (d)kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam performasi kerjanya.

Di samping itu frandsen *cit* Sardiman (2001), masih menambahkan beberapa jenis motif ekstrinsik dan intrinsik, yaitu :

a. *Cognitive motives*

Motif ini menunjukkan gejala instrinsic, yakni menyangkut kepuasan individual. Kepuasan individual yang berada di dalam diri manusia dan biasanya berwujud proses dan produk mental.

b. *Self Expression*.

Penampilan diri adalah sebagian dari perilaku manusia. Yang penting kebutuhan individu ini tidak sekadar tahu mengapa dan bagaimana sesuatu itu terjadi, tetapi juga mampu membuat suatu kejadian. Untuk ini memang diperlukan kreativitas, penuh imajinasi. Jadi dalam hal ini seseorang itu ada keinginan untuk aktualisasi diri dari segi intrinsik

c. Self Enhancement.

Melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan diri seseorang. Ketinggian dan kemajuan diri ini menjadi individu.

Pengkajian lebih lanjut terdapat dalam penelaahan ayat suci Al-Qur'an yang berhubungan dengan motivasi, surat Ali Imran ayat 139, yang artinya “ *Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman* “ disini dijelaskan bahwa kita sebagai makhluk Allah yang paling dimuliakan dari makhluk lainnya hendaknya selalu optimistis atau berpikiran kedepan terhadap apa yang kita lakukan dan apa yang kita kerjakan selama yang kita kerjakan adalah kebenaran, karena “ *sesungguhnya, orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh mereka itu adalah sebaik-baiknya makhluk* “ (*Q.S Al-Bayyinah : 7*)

2. Motivasi bekerja

Dari hasil simposium keperawatan Rumah Sakit Husada yang membahas tema mengenai upaya meningkatkan profesionalisme perawat, bahwa keperawatan sebagai profesi dan bagian integral pelayanan kesehatan yang tidak hanya membutuhkan kecerdasan intelegensia yang bagus saja. Namun juga keinginan dan minat atau motivasi untuk menjadi seorang perawat, sehingga terbentuk seorang perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang baik (

memiliki kesabaran yang tinggi, mampu mengatasi berbagai masalah yang timbul, dan dapat diandalkan) serta mencintai pekerjaannya, sehingga terbentuklah sikap profesionalisme yang mampu bertanggung jawab, bertanggung gugat dalam arti akuntabel kepada masyarakat, baik masyarakat profesi khususnya maupun khalayak masyarakat luas (Suliantoro M , 2003).

Motivasi bekerja berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang berorganisasi di lingkungan kerjanya atau di dalam masyarakat untuk mencapai tujuan-tujuannya. Chung dan Megginson *cit* Herminarto dan Hamzah (2003) menyatakan bahwa “ *motivation is defined as goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal...it is closely related to employee satisfaction and a job performance* ” yang artinya motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan...motivasi bekerja berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Barret 1988 *cit* Abraham dan Shanley (1997) yang mengkaji motivasi perawat untuk tetap bekerja di departemen kesehatan inggris dan mengidentifikasi empat alasan dominan yang berkaitan dengan minat mereka untuk bekerja sebagai perawat, yaitu kepuasan dengan pekerjaan mereka, suasana atau lingkungan kerja mereka yang baik, dukungan manajerial yang baik, dan tersedianya pendidikan yang berkelanjutan serta pengembangan profesional. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian khusus

terhadap kepuasan kerja para perawat, dukungan lingkungan kerja, adanya pengembangan profesional, serta dukungan manajemen yang baik kaitannya dengan motivasi bekerja perawat.

Di Amerika Serikat, penelitian lain yang dilakukan oleh Hinshaw et Al (1987) dan Abraham dan Shanley (1997) melakukan survey pada 1597 perawat, juga menemukan beberapa faktor yang mendukung motivasi bekerja diantaranya adalah status profesional, kesenangan pada posisi yang dimiliki, kemampuan memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas, kekohesifitasan kelompok, pengenalan terhadap keunikan perawat, kesempatan pertumbuhan profesional dan pengenalan praktik keperawatan.

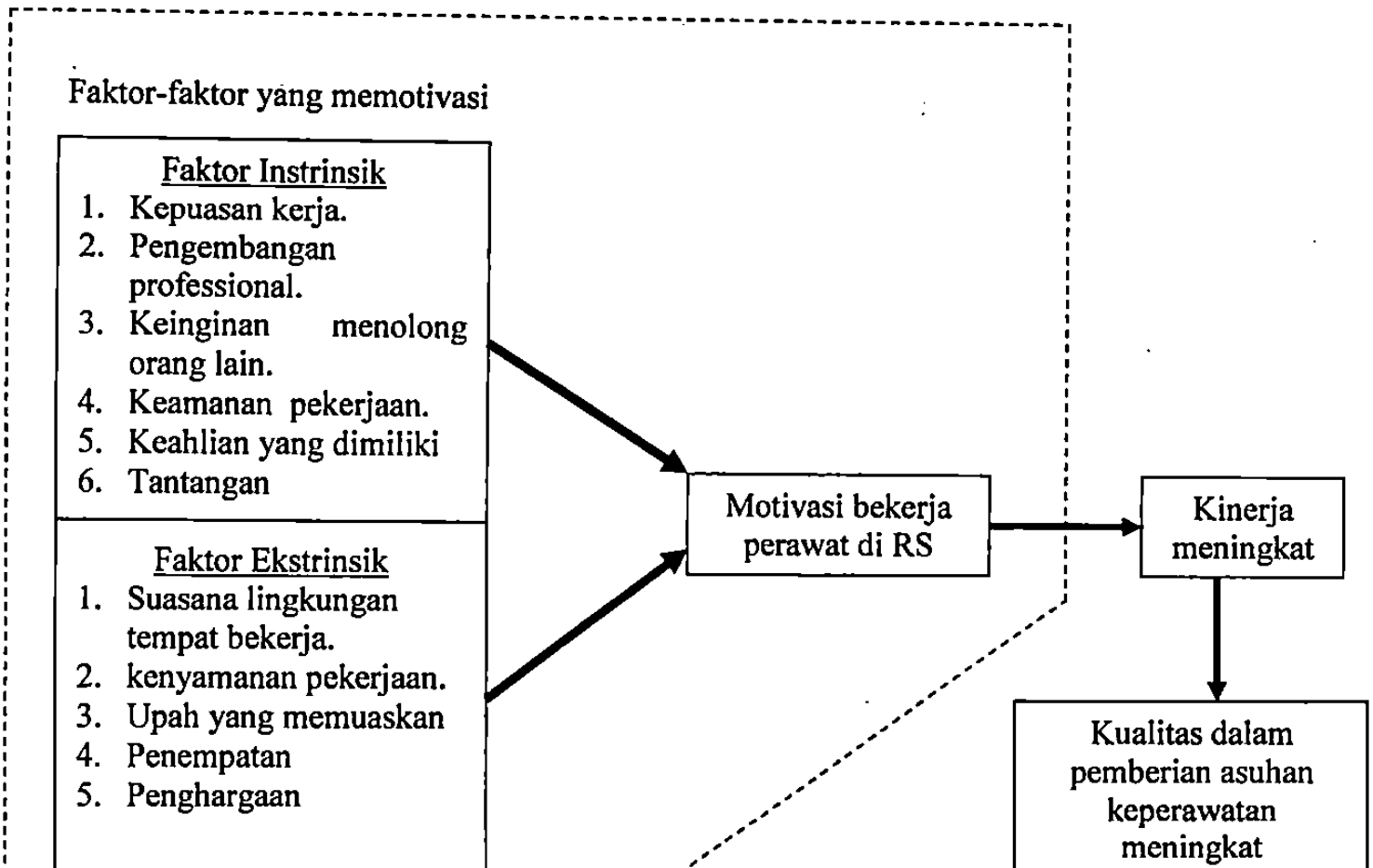
Perkembangan lain yang terjadi di Inggris dan Amerika Serikat, keperawatan menjadi konflik dikarenakan perbedaan pendapat mengenai perawatan sebagai suatu vokasi atau okupasi. Perdebatan ini didasarkan pada pertanyaan apakah motivasi para perawat pada dasarnya intrinsik atau ekstrinsik. Ketika ketentuan registrasi pertama kali diperkenalkan, banyak diantara mereka yang menentang termasuk salah satunya ilmuwan dalam dunia keperawatan Florence Nightingale, beliau berpendapat bahwa registrasi perawat akan menarik para perawat dengan motivasi rendah dan ini dapat menyebabkan suatu kemunduran pada penerapan standar asuhan keperawatan.

Sesungguhnya semua pekerjaan hampir selalu membutuhkan adanya kecakapan-kecakapan pribadi yang baik. Kecakapan tersebut diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan minat (motivasi) perawat yang kuat untuk

melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan berhasil serta membentuk jiwa sosialisme yang tinggi, untuk dapat mencintai pekerjaan mereka.

Dari teori tersebut, Perhatian terhadap motivasi bekerja perawat terus berlanjut, mendorong penelitian mengenai motivasi perawat dengan satu pandangan untuk meningkatkan rekrutmen dan pengurangan staf. Management Price Water House (1998) menemukan bahwa alasan utama yang diberikan oleh 7600 perawat yang ditanya tentang tetapnya mereka bekerja di keperawatan, alasan utama mereka adalah keinginan mereka untuk menolong orang lain. Para perawat ini tidak menyatakan pekerjaan mereka dalam istilah imbalan ekstrinsik yang dinilai oleh budaya para kaum pengusaha. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja beberapa perawat lebih berdasarkan pada penghargaan instrinsik daripada ekstrinsik. Namun perlu diperhatikan juga penghargaan ekstrinsik, meski sedikit mempengaruhi. Secara sederhana pula dapat dikatakan bahwa banyak perawat dipersiapkan untuk mengorbankan kebutuhan mereka terhadap penghargaan ekstrinsik, seperti peningkatan gaji dan status, untuk dapat mencegah terjadinya distress pada pasien. Penekanan pada penghargaan instrinsik ini dapat menimbulkan motivasi yang baik dalam bekerja (Abraham & Shanley, 1997)

B. KERANGKA KONSEP



C. HIPOTESIS

1. Adanya hubungan antara faktor intrinsik yang meliputi aspek kepuasan kerja, pengembangan profesional, keinginan menolong orang lain, keamanan pekerjaan, keahlian yang dimiliki dan tantangan dengan motivasi bekerja untuk menjadi perawat di rumah sakit Grhasia, kecamatan Pakem Kabupaten Sleman, 2005.
2. Adanya hubungan antara faktor ekstrinsik yang meliputi aspek suasana lingkungan, kenyamanan pekerjaan, upah yang memuaskan, penempatan dan tantangan dengan motivasi bekerja untuk menjadi perawat di rumah sakit Grhasia, kecamatan Pakem Kabupaten Sleman, 2005.