

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Petugas Promosi Kesehatan Puskesmas dalam Melaksanakan Program PHBS di Sekolah Dasar

Andi Suhenda¹

Factors Related to the Motivation of Puskesmas Health Promotion Assignment to Implementing PHBS Programs in Elementary School

Abstrak

Penyakit yang sering menyerang anak usia sekolah (6-10 tahun), ternyata umumnya berkaitan dengan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS). Departemen Kesehatan telah menetapkan indikator pencapaian 17 sasaran *Grand Strategy* yang akan menjadi dasar bagi pemerintah kabupaten/kota untuk melaksanakan program PHBS di masa yang akan datang. Motivasi dipengaruhi oleh faktor gaji, mutu supervisi, bonus, piagam penghargaan, tanggung jawab, status, pekerjaan dan tugas. Faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi motivasi seseorang, sehingga dapat mengubah perilaku individu atau petugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi petugas promosi kesehatan di puskesmas dalam melaksanakan program PHBS dan faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi. Metode penelitian menggunakan rancangan cross sectional dengan *mixed methods explanatory*. Subjek penelitian petugas promosi kesehatan di 37 puskesmas (total sampel). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara mendalam. Analisis data kuantitatif dengan chi-square dan kualitatif melalui tahapan transkrip, kategori, interpretasi dan menyajikan secara naratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Umur berhubungan dengan motivasi ($p = 0,003$); tingkat pendidikan berhubungan dengan motivasi ($p = 0,031$); lama kerja berhubungan dengan motivasi ($p = 0,007$); beban kerja berhubungan dengan motivasi ($p = 0,028$); pengetahuan berhubungan dengan motivasi ($p = 0,033$); rewards berhubungan dengan motivasi ($p = 0,045$), ketertarikan terhadap pekerjaan berhubungan dengan motivasi ($p = 0,031$); dan pemahaman terhadap tupoksi berhubungan dengan motivasi ($p = 0,013$), sedangkan variabel pembinaan dan pengarahan tidak berhubungan dengan motivasi ($p = 0,8$). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan, rewards, ketertarikan terhadap pekerjaan, pemahaman terhadap tupoksi, umur, tingkat pendidikan, lama kerja dan beban kerja dengan motivasi.

Kata Kunci: Motivasi, Promosi Kesehatan, Program PHBS

Abstract

Diseases that often affect school-age children (6-10 years), it turns out are generally related to Clean and Healthy Life Behavior (PHBS). The Ministry of Health has set an indicator of achieving the 17 Grand Strategy targets which will be the basis for the district / city government to implement PHBS programs in the future. Motivation is influenced by salary factors, supervision quality, bonuses, awards, responsibilities, status, work and duties. Internal factors and external factors can influence a person's motivation, so that it can change the behavior of individuals or officers. This study aims to determine the motivation of health promotion officers in health centers in implementing the PHBS program and motivational factors. The research method used a cross sectional design with mixed methods explanatory. Research subjects for health promotion officers in 37 health centers (total sample). Techniques for collecting data with questionnaires and in-depth interviews. Quantitative data analysis with chi-square and qualitative through the stages of transcripts, categories, interpretations and presents narratively. The results showed that age was related to motivation ($p = 0.003$); the level of education is related to motivation ($p = 0.031$); duration of work related to motivation ($p = 0.007$); workload related to motivation ($p = 0.028$); knowledge related to motivation ($p = 0.033$); rewards related to motivation ($p = 0.045$), interest in work related to motivation ($p = 0.031$); and understanding of tupoksi was related to motivation ($p = 0.013$), while the coaching and direction variables were not related to motivation ($p = 0.8$). It can be concluded that there is a relationship between knowledge, rewards, interest in work, understanding of occupational duties, age, education level, length of work and workload with motivation.

Keywords: Motivation, Health Promotion, PHBS Program

¹ Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya

Pendahuluan

Penyakit yang sering menyerang anak usia sekolah (6-10 tahun), ternyata umumnya berkaitan dengan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS) (Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Barat, 2010). Departemen Kesehatan telah menetapkan indikator pencapaian 17 sasaran *grand strategy*, salah satunya adalah sasaran sekolah dasar (SD) yang berPHBS. Untuk mencapai *grand strategy* ini, peran pemerintah daerah sangat penting. Berbagai kebijakan pemerintah kabupaten/kota akan menjadi dasar dilaksanakan atau tidaknya program PHBS di masa yang akan datang.

Pelaksanaan program PHBS di SD tidak terlepas dari pengaruh motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas sebagai pelaksana program PHBS di puskesmas. Motivasi dipengaruhi oleh faktor gaji, mutu supervisi, bonus, piagam penghargaan, tanggung jawab, status, pekerjaan itu sendiri dan tugas (Gitosudarmo, 2008). Faktor internal

dan faktor eksternal dapat mempengaruhi motivasi seseorang, sehingga dapat mengubah perilaku individu atau petugas (Mbindyo, 2009).

Metode

Jenis penelitian ini adalah korelasional dan rancangan penelitian *cross sectional* dengan *mix methods explanatory* (Creswell, 2003). Lokasi penelitian 37 puskesmas Kabupaten Kuningan. Subjek penelitian adalah semua petugas promosi kesehatan puskesmas sebanyak 37 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan panduan wawancara mendalam. Analisis data yang digunakan adalah univariabel dan bivariabel dengan uji *chi-square*. Data kualitatif dianalisis secara deskriptif dengan dilengkapi beberapa kutipan langsung dari responden.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	N = 37	%
Umur responden		
1. ≥ 38 tahun	19	51,35
2. < 38 tahun	18	48,65
Tingkat pendidikan responden		
1. Sarjana	14	37,84
2. Diploma	11	29,73
3. SLTA/ sederajat	12	32,43
Lama kerja responden		
1. ≥ 4 tahun	22	59,46
2. ≤ 4 tahun	15	40,54
Beban kerja responden		
1. Tidak ada tugas lain	7	18,92
2. 1-2 tugas lain	23	62,16
3. > 2 tugas lain	7	18,92

Umur responden sebagian besar adalah ≥ 38 tahun (51,35%). Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah sarjana (37,84%). Lama kerja responden sebagian besar adalah ≥ 4

tahun (59,46%) dan sebagian besar responden mempunyai beban kerja antara 1-2 tugas lain (62,16%).

Tabel 2 Variabel Pengetahuan, reward, pembinaan dan pengarahan, ketertarikan terhadap pekerjaan, pemahaman terhadap tupoksi dan motivasi

Variabel	N = 37	%
Pengetahuan		
Tinggi	16	43,24
Rendah	21	56,76
Reward		
Tinggi	14	37,84
Rendah	23	62,16
Pembinaan dan pengarahan		
Tinggi	11	29,73
Rendah	26	70,27
Ketertarikan terhadap pekerjaan		
Tinggi	20	54,05
Rendah	17	45,95
Pemahaman terhadap tupoksi		
Tinggi	19	51,35
Rendah	18	48,65
Motivasi		
Tinggi	18	48,65
Rendah	19	51,35

Sebagian besar pengetahuan responden tentang program PHBS rendah (56,76%), sebagian besar harapan responden terhadap *reward* rendah (62,16%), sebagian besar tanggapan responden terhadap pembinaan dan pengarahan kepala puskesmas rendah (70,27%), sebagian besar ketertarikan

responden terhadap pekerjaan tinggi (54,05%). Selain itu, sebagian besar pemahaman responden terhadap tupoksi tinggi (51,35%) dan sebagian besar motivasi petugas promosi kesehatan dalam melaksanakan program PHBS rendah (51,35%).

Tabel 3 Hubungan antara Karakteristik dengan Motivasi

	Motivasi		RP	p value <i>Fisher's exact</i>
	Tinggi	Rendah		
Umur				
≥ 38 tahun	14 (73,68)	5 (26,32)	3,32	0,003
< 38 tahun	4 (22,22)	14 (77,78)		
Tingkat pendidikan				
Sarjana	9 (64,29)	5 (35,71)	3,86	0,031
Diploma	7 (63,64)	4 (36,36)		
SLTA/Sederajat	2 (16,67)	10 (83,33)		
Lama kerja				
≥ 4 tahun	15 (68,18)	7 (31,82)	3,41	0,007
< 4 tahun	3 (20)	12 (80)		
Beban kerja				
Tidak ada tugas lain	6 (65,71)	1 (14,29)	6	0,028

1-2 tugas lain	11 (47,83)	12 (52,17)
> 2 tugas lain	1 (14,29)	6 (85,71)
Antara umur dengan motivasi berhubungan secara signifikan dengan <i>p value</i> = 0,003 dan nilai <i>RP</i> = 3,32. Tingkat pendidikan dengan motivasi berhubungan secara signifikan dengan <i>p value</i> = 0,031 dan nilai <i>RP</i> = 3,86. Lama kerja dengan motivasi berhubungan secara signifikan dengan <i>p value</i> = 0,007 dan nilai <i>RP</i> = 3,41. Beban kerja dengan motivasi berhubungan secara signifikan dengan <i>p value</i> = 0,028 dan nilai <i>RP</i> = 6.		

Tabel 4 Hubungan antara Pengetahuan, Reward, Pembinaan dan Pengarahan, Ketertarikan terhadap Pekerjaan dan Pemahaman terhadap Tupoksi dengan Motivasi

	Motivasi		RP	p value	
	Tinggi	Rendah		Chi-square	Fisher's exact
Pengetahuan					
Tinggi	11 (68,75)	5 (31,25)	2,06	0,033	-
Rendah	7 (33,33)	14 (66,67)			
Reward					
Tinggi	10 (71,43)	4 (28,57)	2,05	-	0,045
Rendah	8 (34,78)	15 (65,22)			
Pembinaan dan pengarahan					
Tinggi	5 (45,45)	6 (54,55)	0,91	0,8	-
Rendah	13 (50)	13 (50)			
Ketertarikan thdp pekerjaan					
Tinggi	13 (65)	7 (35)	2,21	0,031	-
Rendah	5 (29,41)	12 (70,59)			
Pemahaman thdp tupoksi					
Tinggi	13 (68,42)	6 (31,58)	2,46	0,013	-
Rendah	5 (27,78)	13 (72,22)			

Hasil analisis menunjukkan bahwa antara pengetahuan tentang program PHBS dengan motivasi berhubungan secara signifikan dengan *p value* = 0,033 dan nilai *RP* = 2,06. *Reward* dengan motivasi berhubungan secara signifikan dengan *p value* = 0,045 dan nilai *RP* = 2,05. Pembinaan dan pengarahannya dengan motivasi tidak berhubungan secara signifikan dengan *p value* = 0,8 dan nilai *RP* = 0,91. Ketertarikan terhadap pekerjaan dengan motivasi berhubungan secara signifikan dengan *p value* = 0,031 dan nilai *RP* = 2,21. Pemahaman terhadap tupoksi dengan motivasi

berhubungan secara signifikan dengan *p value* = 0,013 dan nilai *RP* = 2,46.

Hasil Studi Kualitatif

Hasil analisis kualitatif menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS adalah tupoksi, pengetahuan, *reward*, dorongan dalam diri pribadi dan tujuan dunia akhirat. Hal ini dapat digambarkan dari beberapa ungkapan responden sebagai berikut :

“.....jadi saya lebih termotivasi eu...berkaitan dengan lillahitaala tadi ya, dorongan lillahitaala.....” dan

“.....motivasi saya apa yang saya sampaikan mudah-mudahan bermanfaat untuk dunia akhirat mungkin itu yang menjadi motivasi saya.....” (R1).

“.....karena istilahnya promkes teh termasuk program pokok ya pak program pokok puskesmas jadi harus...harus apa istilahnya harus dikerjakan gitu teh, jadi ya saya secara ini mah ya karena kebutuhan dari program, kebutuhan dari puskesmas gitu teh tapi walaupun begitu saya usahakanlah saya kerjakan semaksimal mungkin walaupun istilahnya mah karena apa...motivasi saya karena tugas gitu ya pak” (R2).

“.....eu...kita kalau yang namanya di puskesmas memang kalau secara itung-itungan ya mah bukan tugas pokok dan fungsi tapi kita juga sebagai petugas dan sudah diberikan beban dan tanggung jawab oleh kepala puskesmas memang kita juga harus siap gitu kalau yang namanya di puskesmas melaksanakan setiap program atau kegiatan gitu.....” (R3).

“Jelas sekali eu...berkaitan dan sangat menunjang eu...kalau misalkan pengetahuan kita kurang, tarulah kita mau memberikan penyuluhan tentang PHBS tapi pengetahuan kita cuma misalkan 1/3 dari yang ada di buku ya secara otomatis kita juga mundur maju untuk melaksanakan kegiatan tersebut.....saya juga tidak berani atau misalkan kita tidak punya bukunya lah panduannya kita tidak berani dalam melaksanakan suatu kegiatan tanpa dibarengi dengan eu...tadi eu...apa tuh eu...pengetahuan dari kita yang sudah memadai gitu” (R3).

“.....dengan adanya wawasan nambah buku itu lebih...lebih meningkatkan motivasi saya lah untuk memberikan apa tuh eu...pengetahuan kepada masyarakat di sekolah guru atau murid gitu” (R4).

Hasil analisis kualitatif menjelaskan bahwa *reward* dapat menjadi dorongan motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan dari responden sebagai berikut :

“Kalau menurut pendapat saya mah ya...memang yang namanya *reward* itu

memang itu menjadikan salah satu acuan ya...pendorong untuk motivasi.....” (R4).

“.....*reward* teh menjadi motivasi keterikatannya memang ada ya...ada untuk itu karena memang menja...eu...menjadi pendorong (motivasi).....” (R3).

Selama ini *reward* yang diterima oleh petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS adalah berupa ucapan terima kasih, pujian dari kepala puskesmas dan dinas kesehatan serta piagam penghargaan. *Reward* materi yang diharapkan ini lebih ditujukan dalam bentuk uang transport dan tunjangan fungsional.

“Motivasi untuk program PHBS ya kalau...kalau lebih bagusnya mah tadi kan *reward*, *reward* itu kan penting walaupun secara materi dan non materi penting.....” (R2).

“.....memang alangkah lebih baiknya kalau misalkan ada *reward* tarulah misalkan eu...*reward* di sini saya mungkin ke arah eu...fungsional.....” (R3).

“.....ya walaupun pegang promkes tapi tidak dapat tunjangan fungsional itu yang...yang.....” dan “.....belum...belum pernah menerima apa-apa, *reward* apa-apa gitu ya termasuk tadi SK fungsional.....” (R1).

Petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD tidak dipengaruhi oleh pembinaan dan pengarahan kepala puskesmas tetapi kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini digambarkan dari ungkapan responden sebagai berikut :

“.....jadi istilah mau ada pembinaan atau tidak teh tapi pada dasarnya memang eu...petugas promkes itu karena sudah menjadi keseharian biasanya untuk masalah promosi kesehatan termasuk yang PHBS mungkin sudah sering dilakukan pak, kaya pendataan segala macam ya.....” (R2).

“.....eu...hasilnya kegiatannya walaupun saya kurang pembinaan dan sebagainya tetap seperti didorong oleh motivasi dari dalam pribadi saya sendiri.....” (R1).

Ketertarikan dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya PHBS, sangat baik. Dorongan dari dalam diri petugas promosi kesehatan dan pendekatan sosial merupakan salah satu contoh dari penyebab ketertarikan terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat dijelaskan dari beberapa pernyataan responden kualitatif sebagai berikut :

“tadi ya bagi saya secara pribadi eu...targetnya bagaimana hidup saya bermanfaat bagi orang lain, yang kedua bagaimana kita menyelamatkan orang lain eu...menyelamatkan seperti apa eu...menyelamatkan melalui kegiatan-kegiatan program yang dibebankan ke saya mulai dari secara umum promkes secara khusus misalkan PHBS.....” (R1).

Tupoksi petugas promosi kesehatan adalah promosi kesehatan dan non promosi kesehatan, akan tetapi motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD salah satunya dipengaruhi oleh pemahaman terhadap tupoksi. Hal tersebut dapat dijelaskan dari pernyataan-pernyataan responden sebagai berikut :

“faktor lain untuk motivasi PHBS sekolah iya...faktor lain yang pengaruh ya tadi pak kalau misalnya sesuai dengan jafungnya lebih ini teh total gitu teh.....” (R2).

“.....jadi kalau untuk kegiatan yang PHBS di sekolah sebetulnya kalau sesuai dengan tupoksi lah sebetulnya mungkin lebih bagus gitu.....” (R3).

“.....motivasi yang kedua yang dari saya kebetulan mungkin saya adalah selain petugas promkes juga petugas kesehatan lingkungan jadi disini saya harus selalu meningkatkan eu...kesehatan lingkungan di sekolah tersebut.....” dan “.....disini saya sebagai petugas memang kalau melihat dari tupoksi mungkin saya sebagai petugas sanitasi tapi merangkap dengan promkes mungkin saya ingin menyatukan antara program kesling dengan program promkes memang itu harus menyatu gitu.....” (R4).

Pembahasan

Hubungan antara karakteristik sosiodemografi dengan motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden yang berumur ≥ 38 tahun kemungkinan memiliki motivasi tinggi 3,32 kali dibandingkan dengan responden yang berumur < 38 tahun. Hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi umur petugas promosi kesehatan, semakin tinggi pula motivasinya dalam melaksanakan program PHBS di SD. Demikian pula sebaliknya, semakin muda umur petugas promosi kesehatan puskesmas, semakin rendah motivasinya. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa karakteristik umur kader memiliki hubungan positif yang signifikan dengan motivasi dalam pelaksanaan program gerbangmas posyandu di Kabupaten Tanah Laut (Noor, 2009).

Responden yang berpendidikan sarjana kemungkinan memiliki motivasi tinggi 3,86 kali dibandingkan dengan responden yang berpendidikan SLTA/ sederajat. Hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi pula motivasinya dalam melaksanakan program PHBS. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan, semakin rendah pula motivasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pekerja kantor, khususnya mereka yang memiliki gelar pascasarjana (Kontodimopoulos, 2009).

Hasil analisis univariabel menunjukkan bahwa dari 37 responden, 12 orang (32,43%) tingkat pendidikannya SLTA/ sederajat, sehingga perlu ada perencanaan pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini adalah meningkatkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dengan demikian, motivasi petugas promosi kesehatan akan meningkat, sehingga pelaksanaan program PHBS di SD akan berjalan dengan

baik. Hasil penelitian membuktikan bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi petugas kesehatan adalah melanjutkan Pendidikan (Shattuck, 2008).

Responden yang bekerja ≥ 4 tahun kemungkinan memiliki motivasi tinggi 3,41 kali dibandingkan dengan responden yang bekerja < 4 tahun. Hubungan ini berarti bahwa semakin lama bekerja, semakin tinggi pula motivasinya dalam melaksanakan program PHBS. Demikian pula sebaliknya, semakin baru bekerja, semakin rendah motivasinya. Hasil penelitian yang dilakukan di Kabupaten Tanah Laut, yang menyatakan bahwa karakteristik lama tugas kader memiliki hubungan positif yang signifikan dengan motivasi dalam pelaksanaan program gerbangmas posyandu (Noor, 2009).

Responden yang tidak ada tugas lain kemungkinan memiliki motivasi tinggi 6 kali dibandingkan dengan responden yang mempunyai > 2 tugas lain. Hubungan ini berarti semakin sedikit beban kerja, semakin tinggi motivasi. Demikian sebaliknya, semakin banyak beban kerja, semakin rendah motivasinya. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa petugas klinis dan medis merasa tidak puas, dikarenakan 2 faktor, yaitu gaji yang rendah dan beban kerja yang berat (Stringhini, 2009). Hasil kualitatif menggambarkan bahwa petugas promosi kesehatan puskesmas memiliki beban kerja lebih dari satu tugas.

1. Hubungan antara pengetahuan tentang program PHBS dengan motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengetahuan yang tinggi tentang program PHBS kemungkinan memiliki motivasi tinggi 2,06 kali dibandingkan dengan pengetahuan yang rendah. Hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi pengetahuan tentang program PHBS, semakin tinggi pula motivasinya dalam melaksanakan program PHBS. Demikian pula

sebaliknya, semakin rendah pengetahuannya, semakin rendah pula motivasinya. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil wawancara bahwa motivasi petugas dalam melaksanakan program PHBS di SD akan meningkat apabila ditunjang dengan pengetahuan tentang program PHBS. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah pengetahuan (Mbindyo, 2009).

2. Hubungan antara *reward* dengan motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD

Hasil analisis menunjukkan bahwa harapan terhadap *reward* yang tinggi, motivasinya cenderung tinggi 2,05 kali dibandingkan dengan *reward* yang rendah. Hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi *reward*, semakin tinggi pula motivasinya dalam melaksanakan program PHBS. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *reward*nya, semakin rendah motivasinya. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil analisis kualitatif, yaitu bahwa *reward* dapat menjadi dorongan motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD. Hasil ini mendukung teori yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah *reward* (Herzberg, 1959). Penelitian membuktikan bahwa *reward* dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi petugas kesehatan di Vietnam Utara (Dieleman, 2003).

Hasil analisis kualitatif menggambarkan bahwa *reward* yang selama ini diterima oleh petugas promosi kesehatan puskesmas berupa ucapan terima kasih dan pujian baik dari kepala puskesmas maupun dinas kesehatan, sedangkan *reward* yang diharapkan oleh petugas promosi kesehatan puskesmas

adalah *reward* dalam bentuk tunjangan. Menurut pandangan Taylor, para pekerja pada dasarnya malas, dan mereka hanya dapat dimotivasi dengan *reward* berbentuk uang (Handoko, 2011). Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah *reward* dalam bentuk tunjangan (Shattuck, 2008).

3. Hubungan antara pembinaan dan pengarahan kepala puskesmas dengan motivasi petugas promosi puskesmas kesehatan dalam melaksanakan program PHBS di SD

Hasil analisis menunjukkan bahwa pembinaan dan pengarahan yang tinggi kemungkinan memiliki motivasi rendah 0,91 kali dibandingkan dengan pembinaan dan pengarahan yang rendah. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji kualitatif bahwa motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD tidak dipengaruhi oleh faktor pembinaan dan pengarahan kepala puskesmas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara pembinaan dan pengarahan dengan motivasi kader dalam penemuan penderita TB paru (Hasanuddin, 2009).

Motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD juga banyak dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya misalnya ketertarikan terhadap pekerjaan atau adanya minat atau dorongan dari pribadi petugas promosi kesehatan itu sendiri. Hasil analisis kualitatif mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah adanya dorongan dari dalam diri petugas.

4. Hubungan antara ketertarikan terhadap pekerjaan dengan motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketertarikan terhadap pekerjaan yang

tinggi kemungkinan memiliki motivasi tinggi 2,21 kali dibandingkan dengan ketertarikan terhadap pekerjaan yang rendah. Hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi ketertarikan terhadap pekerjaan, semakin tinggi pula motivasinya dalam melaksanakan program PHBS. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah ketertarikan terhadap pekerjaannya, semakin rendah motivasinya. Ada beberapa faktor yang dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, salah satunya adalah faktor pekerjaan itu sendiri (Gitosudarmo, 2008). Hasil ini mendukung penelitian bahwa ketertarikan terhadap pekerjaan dari pengelola memiliki hubungan yang bermakna dengan motivasi pengelola desa siaga dalam rangka pengembangan desa siaga (Asmali, 2008).

Termasuk dalam motivasi internal salah satunya adalah minat seseorang terhadap pekerjaan (Uno, 2010). Hasil analisis kualitatif menjelaskan ketertarikan dalam melaksanakan pekerjaan khususnya PHBS sangat baik. Dorongan dari dalam diri petugas promosi kesehatan dan pendekatan sosial merupakan salah satu contoh dari penyebab ketertarikan terhadap pekerjaan. Menurut pandangan Mayo, salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi seseorang pada pekerjaannya adalah melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan atau kontak-kontak sosialnya (Handoko, 2011).

5. Hubungan antara pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi dengan motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemahaman terhadap tupoksi yang tinggi kemungkinan memiliki motivasi 2,46 kali dibandingkan dengan pemahaman

terhadap tupoksi yang rendah. Hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi pemahaman terhadap tupoksi, semakin tinggi pula motivasinya dalam melaksanakan program PHBS. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pemahaman terhadap tupoksinya, semakin rendah pula motivasinya.

Seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan atau menghasilkan prestasi kerja yang baik apabila orang tersebut memiliki persepsi terhadap peran yang jelas atau pemahaman tugas dan tanggung jawabnya, memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan (Gitosudarmo, 2008). Hal ini telah dibuktikan bahwa antara persepsi kader terhadap tupoksi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan motivasi kader dalam pelaksanaan program gerbangmas posyandu di Kabupaten Tanah Laut (Noor, 2009). Hasil analisis kualitatif menggambarkan bahwa tupoksi dari petugas promosi kesehatan adalah promosi kesehatan dan non promosi kesehatan, akan tetapi motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD salah satunya adalah dipengaruhi oleh pemahaman terhadap tupoksi.

Kesimpulan

Petugas promosi kesehatan puskesmas dalam melaksanakan program PHBS di SD sebagian besar dengan motivasi tinggi. Faktor internal (umur, tingkat pendidikan, lama bekerja, pengetahuan, ketertarikan terhadap pekerjaan dan pemahaman terhadap tupoksi) dan faktor eksternal (*reward* dan beban kerja) berhubungan secara signifikan dengan motivasi, sedangkan pembinaan dan pengarahan kepala puskesmas tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi.

Saran

Bagi Pemerintah Daerah, dalam rangka meningkatkan pelaksanaan program PHBS terutama di institusi pendidikan selanjutnya, yang sangat penting menjadi perhatian adalah cara meningkatkan motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas yang memberikan pelayanan langsung ke masyarakat dengan memperhatikan *reward* yang berbentuk tunjangan. Dinas Kesehatan perlu merencanakan pelatihan PHBS di institusi pendidikan. Dengan demikian, diharapkan motivasi petugas promosi kesehatan puskesmas akan lebih baik dalam melaksanakan program PHBS di SD. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga agar lebih baik perannya dan bersama-sama Dinas Kesehatan meningkatkan pelaksanaan program PHBS terutama di SD. Puskesmas agar lebih memperhatikan latarbelakang pendidikan dan tupoksinya dalam memberikan tugas kepada petugas puskesmas dan lebih optimal dalam memberikan pembinaan dan pengarahan sehingga pelaksanaan program PHBS di SD akan berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Barat, 2010, (internet), Bandung: *PHBS di sekolah* dalam www.dinkes.jabarprov.go.id diakses 16-2- 2010.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, IN. (2008) *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Mbindyo, P., Gilson, L., Blaauw, D. & English, M. (2009a) Contextual influences on health worker motivation in district hospitals in Kenya. *Implementation Science*. Vol. 4 No. 43.
- Creswell, J.W. (2003) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mix Methods Approaches*. Second Edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Noor, M. (2009) *Motivasi Kader dalam Implementasi Gerbangmas Posyandu di*

- Kabupaten Tanah Laut, Tesis S-2 IKM, UGM, Yogyakarta.
- Kontodimopoulos, N., Paleologou, V., & Niakas, D., (2009) Identifying Important Motivational Factors for Professionals in Greek Hospitals. *BMC Health Services Research*. Vol. 9 No. 164.
- Shattuck, M.W., Bidwell, P., Thomas, S., Wyness, L., Blaauw, D., & Ditlopo, P., (2008) Motivation and Retention of Health Workers in Developing Countries: A Systematic Review. *BMC Health Services Research*. Vol. 8 No. 247.
- Stringhini, S., Thomas, S., Bidwell, P., Mtui, T., & Mwisongo, A., (2009) Understanding Informal Payments in Health Care: Motivation of health workers in Tanzania. *Human Resources for Health*. Vol. 7 No. 53.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, BB. (1959) *The Motivation to Work*. Second Edition. John Wiley & Sons. New York: USA.
- Dieleman, M., Cuong, P.V., Anh, L.V., & Martineau, T., (2003) Identifying Factors for Job Motivation of Rural Health Workers in North Viet Nam. *Human Resources for Health*. Vol. 1 No. 10.
- Handoko, T.H., (2011) *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasanuddin, (2009) *Motivasi Kader dalam Penemuan Penderita Paru di Kabupaten Barito Kuala*, Tesis S-2 IKM, UGM, Yogyakarta.
- Asmali, (2008) *Motivasi Pengelola Desa Siaga dalam Rangka Pengembangan Desa Siaga di Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau*, Tesis S-2 IKM, UGM, Yogyakarta.
- Uno, H.B. (2010) *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, edisi kesatu, cetakan keenam, Bumi Aksara, Jakarta.