

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Tinjauan Teori**

#### **1. Motivasi**

Aspek dalam memotivasi pegawai adalah pemberian daya perangsang pegawai untuk bekerja. Pelaksanaan pekerjaan ditarget untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil optimal dapat dicapai melalui motivasi kerja yang baik dengan segala daya dan upayanya. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai proses pengembangan, pengarahan dan pembinaan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari hubungan dalam suatu perusahaan (Muttaqillah et.al., 2015).

Tanjung dan Arep (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang memiliki dorongan untuk bekerja dan merupakan sesuatu yang pokok. Terdapat 3 hal pokok yang harus diperhatikan dalam memotivasi seseorang, yaitu : penghargaan, perlakuan dan peran. Brahmasari (2008) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah daya dorong untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam memberikan kontribusi sebesar

mungkin. Apabila tujuan organisasi tercapai maka tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Herzberg (1966) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah motif yang mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan yang dinilai atau diukur berdasarkan dimensi motivator dan faktor *Hygiene*.

### **Teori-teori Motivasi**

#### a. Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Konsep kebutuhan dasar Maslow menyimpulkan bahwa ada kebutuhan lebih diutamakan dibandingkan dengan kebutuhan yang lain. Contoh seseorang yang merasa haus, akan memuaskan dahaganya terlebih dahulu daripada yang lain. Kebutuhan individu akan air lebih kuat daripada kebutuhan akan makan karena individu dapat hidup tanpa makanan selama berminggu-minggu. Tetapi tanpa air, individu hanya dapat hidup selama beberapa hari saja. Maslow menyebutnya kebutuhan-kebutuhan tersebut sebagai kebutuhan-kebutuhan dasar yang digambarkan sebagai tingkat kebutuhan sebuah hierarki atau tangga. Hipotesis Maslow menyatakan bahwa setelah individu memuaskan

kebutuhan pada tingkat paling dasar, maka individu akan memuaskan kebutuhan pada tingkat selanjutnya. Pemenuhan kebutuhan pada tingkat tertinggi pada individu namun kebutuhan dasar tidak terpuaskan, maka individu dapat kembali pada tingkat kebutuhan yang sebelumnya. Pemuasan berbagai kebutuhan tersebut didorong oleh dua kekuatan yakni motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi perkembangan (*growth motivation*). Motivasi kekurangan bertujuan untuk mengatasi masalah ketegangan manusia karena berbagai kekurangan yang ada. Sedangkan motivasi pertumbuhan didasarkan atas kapasitas setiap manusia untuk tumbuh dan berkembang (Maslow, 1994).

Menurut Maslow (1994) kepuasan sifatnya relatif, maka kebutuhan manusia seperti yang diuraikan dibawah ini :

1. Kebutuhan fisik (*basic physical needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar pada setiap orang. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan miuman, makanan, seks, tempat berteduh, oksigen dan tidur. Kebutuhan fisiologis merupakan potensi paling dasar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Individu akan

memiliki motivasi untuk makan apabila lapar bukan termotivasi untuk mencari teman. Individu akan memenuhi semua kebutuhan fisiologisnya terlebih dahulu dengan menekan semua kebutuhan lain. Kebutuhan fisiologis berbeda dari kebutuhan-kebutuhan lain dalam dua hal. Pertama, kebutuhan fisiologis adalah satu-satunya kebutuhan yang bisa terpuaskan sepenuhnya atau minimal bisa diatasi. Manusia dapat merasakan cukup dalam aktivitas makan sehingga pada titik ini, daya penggerak untuk makan akan hilang. Kedua, yang khas dalam kebutuhan fisiologis adalah hakikat pengulangannya. Setelah manusia makan, mereka akhirnya akan menjadi lapar lagi dan akan terus menerus mencari makanan dan air lagi. Sementara kebutuhan di tingkatan yang lebih tinggi tidak terus menerus muncul. Sebagai contoh, seseorang yang minimal terpenuhi sebagian kebutuhan mereka untuk dicintai dan dihargai akan tetap merasa yakin bahwa mereka dapat mempertahankan pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut tanpa harus mencari-carinya lagi.

## 2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*)

Kebutuhan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam. Kebutuhan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak pernah dapat dilindungi sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain. Menurut Maslow, orang-orang yang tidak aman bertindak laku sama seperti anak-anak yang tidak aman. Seseorang yang tidak aman memiliki kebutuhan keteraturan dan stabilitas secara berlebihan serta berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkannya.

## 3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan terhadap cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-

kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Seseorang harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, menciptakannya dan meramalkannya. Jika tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

#### 4. Kebutuhan atas status (*self esteem status needs*)

Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali manusia

dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, maka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

5. Kebutuhan atas realisasi diri (*self realization needs*)

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Awalnya Maslow berasumsi bahwa kebutuhan untuk aktualisasi diri langsung muncul setelah kebutuhan untuk dihargai terpenuhi, tetapi selama tahun 1960-an, menyadari bahwa banyak anak muda di Brandeis memiliki pemenuhan yang cukup terhadap kebutuhan-kebutuhan lebih rendah seperti reputasi dan harga diri, tetapi belum juga bisa mencapai aktualisasi diri (Maslow, 1994).

## b. Teori Motivasi Prestasi dari Mc Clelland

Konsep penting dari teori motivasi secara intrinsik adalah motivasi berprestasi (*achievement motivation*). Mc Clelland mengemukakan kebutuhan yang dipelajari (*learned need*) seseorang sangat kuat dampaknya terhadap motivasi kearah pemuas kebutuhan. Contoh individu yang memiliki kebutuhan berprestasi cenderung menetapkan tujuan penuh tantangan serta bekerja keras, menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Ciri kebutuhan berprestasi dari Mc Clelland dalam Supardi (2002) yakni kebutuhan yang dapat dipelajari. Sebagai contoh individu yang memiliki kebutuhan berprestasi rendah harus dilatih atau mengikuti pengalaman belajar sehingga dapat meningkatkan kebutuhan berprestasi. Budaya bangsa dengan pertumbuhan ekonomi terbelakang dapat ditingkatkan secara dramatis dengan merangsang rakyatnya untuk memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi. Jika pendapat Mc Clelland itu benar dan ada beberapa hasil riset yang mendukung teori itu, pendekatannya mempunyai dampak yang jelas dalam motivasi pada umumnya.

Motivasi dapat diajarkan dalam lingkungan organisasi atau di luar itu. Riset Mc Clelland memberikan gambaran tentang orang-orang yang telah berprestasi tinggi dalam masyarakat. Gambaran deskriptif tersebut memberikan kesan bahwa :

- Kebutuhan berprestasi yang lebih tinggi lebih senang menetapkan sendiri tujuan prestasinya.
- Kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih senang tujuan yang sesuai dengan kemampuannya.
- Kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih senang respon (*feed back*) yang cepat dan efisien mengenai prestasinya.
- Kebutuhan berprestasi yang tinggi senang tanggung jawab pemecahan masalah.

Teori motivasi intrinsik menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi faktor eksternal. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri pribadi seseorang itu sendiri, seperti harapan, sistem nilai yang dianut, cita-cita, minat dan aspek lain yang secara internal melekat pada seseorang. Motivasi intrinsik akan mempengaruhi pikiran, selanjutnya akan mempengaruhi perilaku. Motivasi dapat

diartikan sebagai kekuatan (energi) yang bersumber dari individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusias seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan (Supardi, 2002).

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap hubungan dengan rekan kerja, situasi kerja dan pekerjaannya. Kepuasan kerja bagi pegawai sangat penting dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan serta agar dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Rosita, 2016).

Kepuasan kerja pegawai menggambarkan perasaannya terhadap pekerjaan. Faktor yang dapat menjadi penentu dari kepuasan kerja para pegawai sangat banyak sekali, salah satunya yakni pekerjaan itu sendiri. Inti dari pekerjaan sebagai berikut :

1. *Skill variant* adalah variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai semakin banyak dalam tugas pekerjaannya, akan semakin menantang bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
2. *Task identity* adalah menuntut pekerjaan untuk dapat diselesaikan dan dikenali
3. *Task significane* adalah pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak yang dapat mempengaruhi pekerjaan atau kehidupan orang lain bahkan secara psikologis
4. *Autonomy* adalah pekerjaan memberi kebebasan, tidak ketergantungan, keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan serta menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.
5. *Feedback* adalah pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi (Robbins, 2001).

Tanggapan terhadap penghargaan nilai intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja pegawai :

- a. Penghargaan nilai instrinsik yakni pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan perasaan dalam diri pegawai.
- b. Penghargaan nilai ekstrinsik yakni pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terdapat rasa tanggung jawab, perasaan suka pekerjaannya, tanggapan dan pengakuan.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunyoto, 2013). Kepuasan kerja yakni penilaian, perasaan atau sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya serta berhubungan dengan jenis pekerjaan, lingkungan, hubungan antar teman kerja, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja (Suryana, 2008).

Landasan tentang proses perasaan pegawai serta mencerminkan proses yang menentukan kepuasan, kesemuanya merupakan orientasi umum yang dicari dalam kepuasan kerja. Berikut ini akan dikemukakan teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut (Wijono, 2012) :

a. Teori ketidaksesuaian

Menurut Locke dalam Wijono (2012), kepuasan dan ketidakpuasan dilihat dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai, yaitu (1) ketidaksesuaian dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima dalam kenyataannya dan (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu. Kepuasan kerja bagi individu adalah jumlah kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu.

b. Model dari kepuasan bidang/ bagian

Model Lawler mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaannya. Individu dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang dipersepsikannya, hasilnya akan sama dengan jumlah yang dipersepsikannya secara aktual sesuai dengan yang diterimanya (Wijono, 2012).

c. Teori proses bertentangan

Teori proses bertentangan yaitu memandang kepuasan kerja dari tekanan individu yang ingin mempertahankan keseimbangan emosional. Kondisi emosional yang ekstrim dalam teori proses bertentangan mengasumsikan bahwa tidak memberikan kemaslahatan.

d. Teori Kepuasan Kerja Herzberg (*Two factor theory*)

Teori ini dikembangkan oleh psikolog Frederick Herzberg. Herzberg (1966) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan apa sesungguhnya yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya? Timbulnya keinginan menemukan jawaban terhadap pertanyaan ini didasarkan pada keyakinan Herzberg bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar dan karena itu sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang

menyebabkan ketidakpuasan. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pemuas).

### 1. *Hygiene Factors*

*Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor *hygienis* juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Menurut Herzberg faktor *hygienis/ extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan

dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial.

## 2. *Motivation factors*

Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi pegawai untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Pegawai hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Faktor motivasi/ *intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) (Alim, 2009).

Sebaliknya apabila para pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan, seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang telah

ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Alim, 2009).

Prinsip teori *two factor theory* yaitu kepuasan dan ketidakpuasan kerja dua hal yang berbeda, artinya kepuasan maupun ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel yang kontinyu. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yakni :

- 1) *Satisfier* atau motivasi merupakan kondisi yang dapat dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *recognition, achievement, responsibility, advancement* dan *work it self*.
- 2) *Dissatisfiers* merupakan kondisi yang dipengaruhi faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yaitu *salary, technical, company policy and administration, supervision, working condition, job security, status, interpersonal and relation* (Alim, 2009).

Tampaknya semua ahli setuju untuk memasukan teori Herzberg dalam pandangan teori kepuasan kerja pegawai. Pemilihan ini disebabkan karena teori Herzberg diturunkan atas

pembagian hierarki kebutuhan Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah.

*Content factor* dalam teori Herzberg sering disebut dengan motivator, yaitu faktor-faktor yang dapat mendorong orang untuk dapat memenuhi kebutuhan tingkat atasnya dan merupakan penyebab orang menjadi puas atas pekerjaannya. Bila *content factor* ini tidak ada, maka akan dapat menyebabkan seseorang tidak lagi puas atas pekerjaannya atau orang tersebut dalam keadaan netral, merasa tidak "puas" tetapi juga tidak merasa "tidak puas" (Alim, 2009).

Perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan kerja. Ketika seseorang merasakan kepuasan bekerja, sedikitnya secara psikologis akan mengerahkan semaksimal mungkin kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja dapat diukur pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah *satisfiers* (As'ad, 2005).

## B. Penelitian Terdahulu

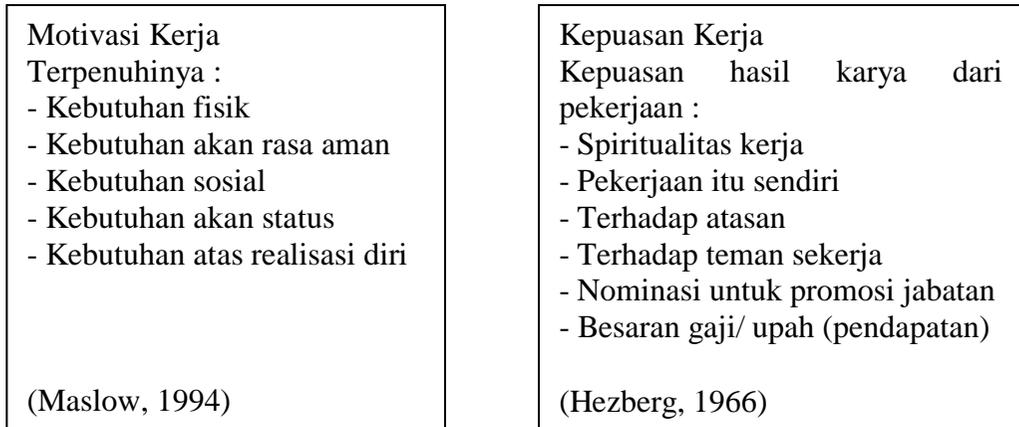
Beberapa kajian penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang diperlukan sebagai acuan penelitian ini guna memperkuat konsep teoritis yang telah dikemukakan. Penelitian ini merupakan penelitian baru yang belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Soegandhi <i>et.al.</i> , (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja Terhadap <i>Organizational CitizenShip Behavior</i> Pada Karyawan PT Surya Sakti Jatim	(Kepuasan kerja, loyalitas kerja, <i>organization behavior</i> )	Regresi linier berganda	Hasil Penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan, Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim secara simultan berpengaruh signifikan dan positif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
2.	Muttaqillah <i>et.al.</i> , (2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (BLUD RSJ) ACEH	Variabel Bebas Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Terikat Kinerja Perawat serta implikasinya	Path Analisis	Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat BLUD RSJA Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi BLUD RSJA Kinerja perawat berpengaruh terhadap kinerja organisasi BLUD RSJA

3.	Sutrischa Stini A (2015)	Pengaruh kerja terhadap Pegawai Sekretariat Gunung Kidul	Motivasi kinerja Kantor Daerah	Variabel Bebas (independen) Motivasi Kerja Variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai	Regresi linier Berganda	<p>Terbukti bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.</p> <p>Terbukti bahwa motifasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Terbukti bahwa harapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai</p> <p>Terbukti bahwa insentif motifasi dan harapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul.</p>
4.	Burhan dan Hamel (2015)	Hubungan antara imbalan jasa dan motivasi kerja perawat di puskesmas Manganitu kabupaten Sangahe	(Imbalan jasa, Motivasi Kerja)	Analisa Univariat (cross sectional)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imbalan Jasa di puskesmas Manganitu sebagian besar ada pada kategori sesuai</li> <li>2. Motivasi kerja perawat di puskesmas Manganitu sebagian besar positif</li> </ol>	
5.	Wirajaya (2015)	Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Denpasar	Variabel Bebas Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Variabel Terikat Kepuasan Kerja	Analisis Cros sectional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persamaan Penelitian ini yaitu Variabel Bebas Motivasi</li> <li>2. Perbedaan Penelitian ini yaitu Analisis Cros sectional, Peneliti ingin menggunakan Path Analisis</li> <li>3. Sebagian besar pegawai merasa puas dalam bekerja (52%) dan kepuasan pegawai lebih rendah dibandingkan dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas III Denpasar Utara</li> <li>4. Terdapat hubungan bermakna antara motivasi dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas</li> </ol>	

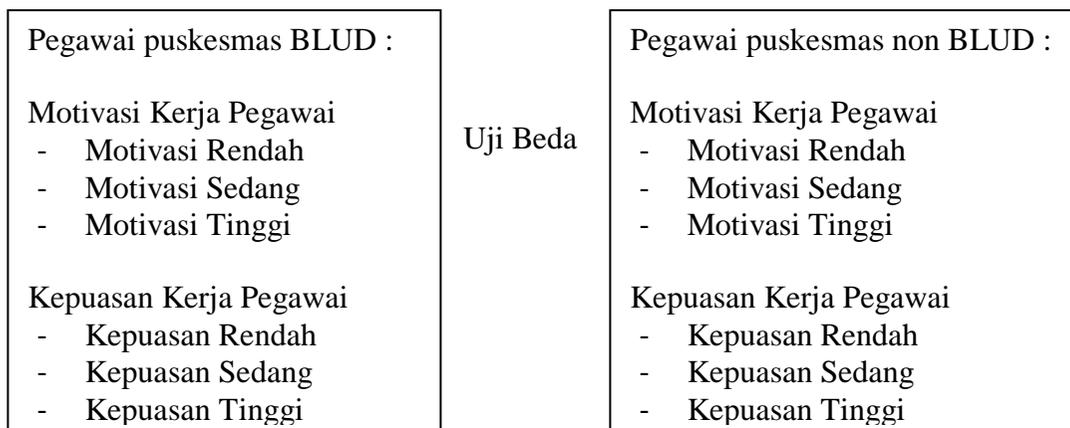
### C. Kerangka Teori



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Teori**

### D. Kerangka Konsep

Puskesmas sebagai lini pertama pelayanan pada masyarakat harus mampu memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan yang baik akan tercipta dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawainya. Puskesmas BLUD dan non BLUD perlu diidentifikasi mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawainya. Kerangka konsep untuk mengidentifikasi motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut :



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konsep**

Kerangka konsep dalam gambar tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja serta kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD.

#### **E. Hipotesis**

H1 : Terdapat perbedaan motivasi kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD yang signifikan

H2 : Terdapat perbedaan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non BLUD yang signifikan.

