

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PMI Kota Yogyakarta merupakan organisasi yang bergerak di bidang kerelawanan, PMI Kota Yogyakarta terletak di Jl. Tegalgendu 25 Kota Yogyakarta. PMI Kota Yogyakarta di dirikan pada tanggal 29 September 1945 dimana pada saat itu setelah kemerdekaan di kumandangkan diseluruh penjuru Indonesia. Mereka bergerak dengan penuh semangat memutar roda revolusi. Masyarakat bersiap untuk menyesuaikan diri dalam alam kemerdekaan. Masyarakat Indonesia mulai membentuk suatu bidang sosial yang bergerak memberi pertolongan pada sesama manusia yang didasari pada nilai-nilai kemanusiaan. Beberapa dokter yang berada di Yogyakarta mengikuti jejak rekan-rekannya yang tinggal di Jakarta untuk membentuk PMI cabang, yaitu salah satunya adalah PMI Kota Yogyakarta.

Saat ini PMI Kota Yogyakarta memiliki fasilitas pelayananan dimana terdiri dari pelayanan unit transfusi darah, pelayanan poliklinik, pelayanan ambulan, pelayanan Yes 118, pelayanan diklat, pelayanan kesehatan dan pelayanan sosial. PMI kota Yogyakarta adalah salah satu cabang PMI DIY yang memiliki banyak relawan, mulai dari relawan TSR, KSR sampai PMR yang sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing

2. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden

No.	Karakteristik	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Usia		
	≤ 20 tahun	43	50.0
	21-30 tahun	38	44.2
	>30 tahun	5	5.8
		86	100.0
2	Jenis kelamin		
	Perempuan	50	58.1
	Laki-laki	36	41.9
		86	100.0
3	Pendidikan		
	SMA	82	95.3
	Sarjana	4	4.7
		86	100.0
4	Status Pernikahan		
	Belum menikah	80	93.0
	Sudah menikah	6	7.0
		86	100.0
5	Pekerjaan		
	Mahasiswa	74	86.0
	Wiraswasta	12	14.0
		86	100.0

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 usia responden yang paling banyak yaitu ≤ 20 tahun sebanyak 43 responden (50.0%), jenis kelamin perempuan yang paling banyak yaitu 50 responden (58.1%), pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu SMA 82 responden (95.3%), status pernikahan yang paling banyak yaitu belum menikah sebanyak 80 responden (93.0%), dan pekerjaan yang paling banyak adalah mahasiswa sebanyak 74 responden (86,0%).

3. Hasil Analisis Univariat

- a. Gambaran faktor yang mempengaruhi pemberian pertolongan pertama pada kegawatdaruratan.

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor yang mempengaruhi pemberian pertolongan pertama pada kegawatdaruratan .

Tabel 4.2 Faktor yang mempengaruhi pemberian pertolongan pertama pada kegawatdaruratan
a. Faktor intrinsik

No.	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Tanggung jawab		
	Baik	9	10.5
	Cukup	77	89.5
	Kurang	0	0.0
		86	100.0
2	Pencapaian keberhasilan		
	Baik	39	45.3
	Cukup	47	54.7
	Kurang	0	0.0
		86	100.0

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 distribusi faktor yang mempengaruhi pemberian pertolongan pertama berupa tanggung jawab dikategorikan cukup sebanyak 77 responden (89.5%), pencapaian keberhasilan dikategorikan cukup yaitu sebanyak 47 responden (54.7%).

b. Faktor ekstrinsik

No.	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Hubungan lingkungan sosial		
	Baik	42	48.8
	Cukup	43	50.0
	Kurang	1	1.2
		86	100.0
2	Keamanan pekerjaan		
	Baik	6	7.0
	Cukup	78	90.7
	Kurang	2	2.3
		86	100.0
3	Insentif		
	Baik	28	32.6
	Cukup	58	67.4
	Kurang	0	0.0
		86	100.0

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 4.2b distribusi faktor hubungan lingkungan sosial dikategorikan cukup yaitu sebanyak 43 responden (50.0%), keamanan pekerjaan dikategorikan cukup yaitu sebanyak 78 responden (90.7%), insentif dikategorikan cukup yaitu sebanyak 58 responden (67.4%), dan motivasi relawan PMI dikategorikan cukup yaitu sebanyak 74 responden dengan persentase (86.0%).

c. Total Motivasi Relawan PMI

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Motivasi relawan PMI		
	Baik	12	14.0
	Cukup	74	86.0
	Kurang	0	0.0
		86	100.0

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 4.2c distribusi motivasi relawan PMI Kota Yogyakarta adalah cukup dengan jumlah 74 responden dalam persentase (86.0%).

B. Pembahasan

1. Karakteristik responden

a. Usia

Berdasarkan tabel 4.1, dari jumlah total 86 responden diperoleh data hasil yang banyak menjadi responden untuk distribusi usia paling banyak adalah usia ≤ 20 tahun dari hasil persentase dengan hasil 50.0%. Nilai tinggi dalam kehidupan dan pertumbuhan kepribadian ditunjukkan oleh seseorang yang telah memasuki masa remaja, dan sedangkan sampel pada penelitian yang peneliti lakukan mayoritas adalah usia 18-20 tahun (Natalya & Herdiyanto,2016).

Usia 18-19 tahun akan cenderung dimotivasi oleh fungsi sosial. Seseorang yang tergolong dalam kategori dewasa awal memiliki keterkaitan untuk membangun hubungan sosial dan membangun hubungan interpersonal di lingkungan. Sedangkan pada usia dewasa tua mereka lebih cenderung memikirkan hal-hal yang bersifat emosional dan memperkuat ikatan sosial yang tidak lagi memikirkan masa depan (Pangestu, 2016).

Anak muda khususnya usia 20-30 tahun pada saat ini ingin mendapatkan pengalaman untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru bagi pengembangan diri mereka. Prioritas untuk relawan diberikan kepada orang-orang muda karena mereka dianggap produktif dan energik dan karena sebagian besar

organisasi ini beroperasi didaerah yang sulit (Keyatta dan Zani, 2014).

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 dari jumlah responden di peroleh data hasil distribusi jenis kelamin dengan data yang terbanyak adalah perempuan yaitu 50 atau sebanyak 58,1%. Perempuan lebih banyak terjun didunia kerelawanan karena berkaitan dengan sifat perempuan yang didasarkan dalam hal-hal yang kreatif, perawatan, perlindungan dan perajutan kasih sayang, sedangkan relawan laki-laki lebih banyak di butuhkan untuk tenaganya, ini salah satu hal yang mendasari relawan perempuan lebih banyak(Diarsi, 2015). Perempuan memiliki minat dan ketertarikan bergabung dalam organisasi kerelawanan serta memiliki motivasi yang lebih tinggi (Pangestu, 2016). Karena menjadi relawan PMI selain membutuhkan tenaga yang cukup juga membutuhkan kepedulian yang tinggi, hal tersebut yang mendasari mayoritas relawan PMI adalah perempuan.

c. Pendidikan

Berdasarkan tabel 4.1 dari jumlah responden diperoleh data hasil distribusi Pendidikan dengan data yang terbanyak adalah SMA yaitu 82 responden dengan persentase 95.3%. Pendidikan berpengaruh terhadap minat seseorang untuk bergabung menjadi relawan adalah berkaitan dengan fungsi pemahaman, peningkatan

dan nilai merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi seseorang yang telah mendapatkan gelar Sarjana berfikir untuk bergabung menjadi relawan. Fungsi pemahaman yang dimaksud disini adalah berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki dalam pengambilan keputusan. Sedangkan relawan yang lulusan pendidikan SMA, fungsi peningkatan pemahaman dan sosial merupakan faktor yang dapat mendorong mereka untuk bergabung menjadi relawan (Hyun, 2014).

Pengetahuan berhubungan erat dengan pendidikan, dimana dengan pendidikan yang tinggi maka dapat memperluas pengetahuan. Pengetahuan adalah faktor penentu perilaku dan aspek intelektual yang berkaitan dengan perilaku manusia, pengetahuan dapat berorientasi pada kecerdasan, daya pikir dan penguasaan ilmu, oleh sebab itu pendidikan merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal dan non formal yang dapat memberikan kontribusi pada seseorang untuk dapat memecahkan permasalahan (Notoatmojo, 2010).

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan adalah pendidikan, informasi dan pengalaman. Pendidikan merupakan salah satu proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan (Ar-Rasily & Dewi, 2016), selama proses pembelajaran dibutuhkan fasilitas berupa sarana dan prasarana sehingga dapat menunjang proses keberhasilan pembelajaran

(Novita, 2017). Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi seseorang secara berkelanjutan dan secara terus menerus, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin baik tingkat pengetahuannya hal ini disebabkan karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan sering terpapar dengan pembelajaran (Naftassa & Putri, 2018).

Peneliti berasumsi bahwa mereka yang berpendidikan terakhir SMA karena mereka belum menyelesaikan studi di tingkat sarjana atau masih dalam tahap menempuh pendidikan di bangku perkuliahan, sedangkan responden yang berpendidikan S1 mereka yang telah lulus menempuh pendidikan ditingkat Sarjana. Oleh sebab itu relawan yang berstatus pendidikan SMA lebih banyak minat bergabung menjadi relawan PMI karena mereka bisa mengikuti kegiatan kerelawanan dilingkup kampus dan karena mereka belum memiliki pekerjaan tetap. Sedangkan mereka yang telah menyelesaikan pendidikan tingkat sarjana akan lebih fokus terhadap pekerjaan tetap yang dimiliki.

d. Status Pernikahan

Berdasarkan tabel 4.1 dari jumlah responden diperoleh data hasil distribusi status pernikahan dengan data yang terbanyak adalah belum menikah yaitu 80 responden dengan persentase 95.3%. Status pernikahan berpengaruh terhadap komitmen kerelawanan. Komitmen organisasi menentukan suatu daya dari

seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi, oleh sebab itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjaan terhadap organisasi (Prabawati, 2017). Karena seseorang yang belum menikah dia memiliki kebebasan untuk menentukan sikap secara sadar penuh dan menerima tanggung jawab penuh terhadap kondisi apapun yang dihadapi saat melakukan pertolongan yang berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi. Jika dia belum berkeluarga maka memiliki kebebasan untuk mengikuti atau melibatkan diri untuk melakukan pertolongan sesuai yang diinginkan, sedangkan jika seorang relawan sudah memiliki keluarga mereka akan meminta izin kepada keluarganya untuk melakukan kegiatan kerelawanan apalagi dalam kegiatan yang beresiko mereka lebih banyak tidak diizinkan oleh keluarganya untuk melakukan kegiatan tersebut (PramaisHELLA, 2018).

Peneliti berasumsi bahwa jika seorang relawan yang sudah berkeluarga mereka akan lebih susah meninggalkan keluarganya dan mengurangi komitmen jika di tugaskan di daerah yang sulit untuk diakses dan mereka tidak memiliki kebebasan lagi untuk mengeksplorasi pengalaman, sedangkan yang belum berkeluarga mereka lebih memiliki kebebasan dan banyak kesempatan untuk mengeksplor pengalaman yang mereka ingin dapatkan sehingga dapat meningkatkan komitmen seseorang terhadap organisasinya.

e. Pekerjaan

Berdasarkan tabel 4.1 dari jumlah responden data hasil distribusi pekerjaan dengan data yang terbanyak adalah mahasiswa yaitu 74 responden dalam persentase 86.0%. Karakteristik pekerjaan adalah variasi keteremapilan, identitas tugas kekhususan tugas, otonomi yang dilakukan oleh pekerja dalam melakukan tugasnya yang dapat mempegaruhi tingkat motivasi. Semakin komplek pekerjaan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat kemangkiran. Meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat kemangkiran pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik (Hariyawan, 2017). Seseorang menyukai pekerjaan yang memberikannya kesempatan untuk menggunkan kemampuan dan keterampilan diri serta banyak menawarkan keberagaman tugas. Pekerjaan yang dilakukan oleh relawan merupakan pekerjaan yang mulia dan menawarkan keberagaman tugas karena dapat menolong orang lain yang memerlukan pertolongan serta dengan pekerjaan ini mereka mendapatkan pengalaman baru (Putri & Rahardjo, 2014).

Pekerjaan yang di lakukan di PMI Kota Yogyakarta memiliki berbagai macam pekerjaan yang bisa mengembangkan minat atau motivasi bagi relawan PMI Kota Yogyakarta itu sendiri,

pekerjaan yang ada di PMI Kota Yogyakarta itu sendiri adalah piket ambulan, penjagaan pertolongan pertama, asisten pemateri, layanan ambulan, dan dilkat dimana semua pekerjaan tersebut sangat menarik minat dan motivasi relawan itu sendiri.

2. Gambaran Faktor yang mempengaruhi Motivasi Relawan PMI Kota Yogyakarta dalam Pemberian Pertolongan Pertama pada Kegawatdaruratan.

a. Faktor Tanggung Jawab

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden dipengaruhi faktor tanggung jawab yang cukup yaitu sebanyak 77 responden dengan persentase 89.5%. Tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah perasaan untuk melakukan yang terbaik ketika diberikan kepercayaan. Tanggung jawab dapat mempengaruhi motivasi kinerja dari seseorang dimana semakin diberikan kebebasan dan tanggung jawab yang sepenuhnya kepada seseorang maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja dari seseorang (Tilaar, *et al*, 2015). Seseorang yang diberikan tanggung jawab tinggi mereka merasa bawa dirinya dipercaya oleh organisasi yang diikutinya untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Dengan demikian maka akan timbul rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk segera menyelesaikannya dan tidak ingin mengecewakan organisasi (Putri & Rahardjo, 2014). Faktor kedua dariteori

Harzberg dikatakan bahwa tanggung jawab merupakan faktor tanggung jawab yang paling berpengaruh yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja (Uno, 2017).

Tidak ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa dalam kategori yang kurang. Tanggung jawab yang kurang belum tentu akan mempengaruhi motivasi kerja. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa relawan PMI Kota Yogyakarta memiliki tanggung jawab yang cukup, maka belum tentu akan mempengaruhi motivasi sebagai relawan untuk memberikan pertolongan pertama pada kegawatdaruratan (Cahyani , Wahyuni , & Kurniawan , 2016).

Relawan PMI Kota Yogyakarta mereka bekerja dengan sukarela dan diberikan tanggung jawab yang besar ketika memberikan pertolongan kepada korban, karena di setiap tindakan mereka dituntut untuk lebih profesional, trampil dan cekatan, tidak asal menolong tetapi mereka menggunakan prinsip itu yang menyebabkan mereka bekerja dengan tanggung jawab tinggi karena jika mereka salah dalam melakukan tindakan maka akan mengecewakan organisasi.

b. Faktor Pencapaian keberhasilan

Faktor pencapaian keberhasilan yang didapat adalah cukup yaitu sebanyak 47 responden dengan persentase 54.7%. Faktor pencapaian keberhasilan yang dimaksud disini adalah rasa puas/

bangga dari seseorang ketika telah berhasil menolong korban. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi yaitu faktor *ability* (kemampuan). Kemampuan adalah usaha individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalankan berbagai macam tugas hingga berhasil yang dapat dikerjakan oleh seseorang, kemampuan individu di pengaruhi oleh tiga aspek, yaitu: kondisi sensori dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang tepat, dan kemampuan melakukan respon, maka kemampuan merupakan *what one can do* bukan *what he does do* (Nenny Anggraeni, 2017). Pengembangan potensi diri merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kemampuan diri. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh suatu organisasi kepadaanggotanya maka akan mempengaruhi motivasi anggota tersebut karena mereka memiliki kesempatan meningkatkan kemampuan untuk memberikan pertolongan pertama (Putri & Rahardjo, 2014).

Kemampuan juga menjadi pendorong tercapainya keberhasilan dalam pemberian pertolongan pertama dan memberikan kepuasan kepada relawan PMI Kota Yogyakarta ketika dengan kemampuan yang dimilikinya mereka bisa menolong korban dengan keadaan selamat dan tidak menimbulkan kecacatan yang lebih parah atau menghilangkan jiwa. Sesuai dengan teori Harzberg yang menyatakan bahwa kemampuan merupakan potensi diri untuk mencapai sebuah keberhasilan dan

meningkatkan motivasi, dalam meningkatkan kemampuan diri (Uno, 2017).

PMI memberikan pelatihan kepada para relawannya agar mencapai keberhasilan dalam melakukan pertolongan, selain itu para relawan juga dilibatkan dalam pertemuan rutin dan pengambilan keputusan sehingga dengan usaha tersebut dapat meningkatkan motivasi relawan PMI Kota Yogyakarta dan mendapatkan hasil faktor pencapaian keberhasilan yang baik.

c. Faktor hubungan lingkungan sosial

Faktor hubungan lingkungan sosial yang dimaksudkan disini adalah berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja dimana jika rekan kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi relawan tersebut dan sebanyak 43 respondendengan persentase 50.0% mendapat hasil cukup. Hubungan yang harmonis dan kerjasama yang baik antar lingkungan sosial akan menciptakan suasana yang kondusif dan komunikatif. Kerjasama yang terjalin akan terlihat ketika saling membantu ketika lingkungan sosial yang lain mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya(Tilaar *et al*, 2015).

Pengaruh yang signifikan antara hubungan lingkungan sosial dengan motivasi dengan besar korelasi 0.443 dan sangat signifikan dengan hubungan lingkungan sosial memberikan kontribusi sumbangan motivasi sebesar 19.6% artinya masih ada

faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang (Annajah dan Nailul, 2016).

Relawan PMI Kota Yogyakarta mereka sangat dituntut untuk membina hubungan lingkungan sosial yang baik, karena menjadi relawan PMI mereka tidak bisa jalan sendiri, seperti ketika ada panggilan gawat darurat sebagai relawan PMI tidak bisa langsung berangkat sendiri mereka membutuhkan *driver ambulance* maupun tenaga ahliyang sudah terlatih lainnya, disimpulkan faktor hubungan lingkungan sosial yang cukup yang dimiliki oleh relawan PMI Kota Yogyakarta dapat mempengaruhi motivasi kerelawanan dan harus ditingkatkan lagi agar motivasinya menjadi baik.

d. Faktor keamanan pekerjaan

Faktor keamanan pekerjaan yang dimaksudkan disini adalah keadaan jika menolong korban dilihat dari sarana, dan prasarana penunjang apakah aman digunakan untuk melakukan pertolongan, dan sebanyak 78 responden dengan persentase 90.7% mendapat hasil yang cukup. Berdasarkan teori Herzberg yang menjelaskan bahwa kebutuhan dalam keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja, tahapan dari pertolongan pertama yang penting untuk di perhatikan adalah tahap keamanan kerja dimana penolong dan korban aman dari ancaman maupun gangguan terhadap bahaya (Uno, 2017). Lingkungan kerja aman

dan keselamatan kerja diutamakan maka akan menimbulkan motivasi pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas motivasi. Keamanan kerja merupakan bagian pendukung yang dapat menciptakan suasana kerja yang aman (Hardina, 2015). Adanya pengaruh antara kondisi kerja dengan motivasi, dapat diartikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak baik maka dapat menurunkan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan (Cahyani, Wahyuni, & Kurniawan, 2016).

Disimpulkan jika keamanan pekerjaan yang kurang maka motivasi dari relawan PMI Kota Yogyakarta untuk memberikan pertolongan juga dapat berkurang, sehingga sebagai relawan PMI Kota Yogyakarta yang bertugas dalam memberikan pertolongan pertama mereka juga harus mempertahankan keamanan atau keselamatan diri dan keselamatan korban.

e. Faktor Insentif

Faktor insentif yang dimaksudkan disini adalah pemberian penghargaan atau imbalan ketika melakukan pertolongan, sebanyak 58 responden dengan persentase 67.4% mendapatkan hasil yang cukup. Bisa dilihat dari tabel 4.1 sebagian besar relawan PMI 74 dari 86 responden relawan PMI adalah mahasiswa. Pemberian imbalan insentif biasanya menyebabkan terjadinya penurunan motivasi intrinsik. Hal ini dapat ditunjukkan jika suatu tugas yang benar-benar memotivasi secara intrinsik

maka penghargaan ekstrinsik akan menimbulkan sedikit efek pada motivasi berikutnya (Hardina,2015). Insentif dapat memengaruhi motivasi intrinsik dikarenakan seseorang merasa dirinya siap untuk melakukan tugasnya dengan sukarela sehingga banyak orang yang menolak ketika diberikan imbalan berupa insentif (Swasanti & Putra, 2014). Pemberian insentif memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi, karena memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari nilai α yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara insentif dengan motivasi (Hartawanti, Sunuharyo, & Mukzam, 2016)

Imbalan dianggap sesuatu hal yang tidak penting bagi kepuasan relawan. Tabel 4.1 menunjukkan 74 relawan adalah mahasiswa dan yang menjawab cukup pada faktor insentif sebanyak 58 responden Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden tidak memikirkan imbalan atau gaji saat bergabung di PMI. Insentif yang diberikan PMI kepada relawan *by event* artinya relawan yang rajin melakukan kegiatan di PMI maka insentif material maupun penghargaan bisa didapatkan. PMI bersifat sukarela maka tidak mengurangi kemungkinan jika masih berharap terhadap imbalan, dimana di tabel 4.1 jika kebanyakan responden yang belum memiliki pekerjaan tetap sehingga bisa berkemungkinan jika insentif dapat mempengaruhi motivasi dari

relawan, karena di PMI Kota sendiri memberikan insentif bagi relawan aktif dalam respon.

f. Motivasi relawan PMI Kota Yogyakarta

Motivasi relawan PMI Kota Yogyakarta termasuk dalam kategori cukup dimana sebanyak 74 responden dalam presentase 86.0 termasuk dalam kategori cukup. Pengaruh dari rendahnya motivasi seseorang adalah faktor ekstrinsik berupa kondisi lingkungan dan faktor instrinsik berupa kemampuan atau pencapaian keberhasilan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Santosa bahwa faktor ekstrinsik dapat mempengaruhi motivasi sebesar 51.88% yang merupakan unsur dari pengaruh lingkungan 15.80% dan faktor instrinsik 48.12% yang terdiri dari faktor kemampuan sebesar 16.25% (Santosa & Us, 2016).

C. Kekuatan dan Kelemahan Penelitian

1. Kekuatan

- a. Penelitian ini dilakukan hanya untuk melihat gambaran dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi Relawan PMI Kota Yogyakarta dalam pemberian Pertolongan Pertama pada Kegawatdaruratan yang dilakukan pada 2 subjek yaitu relawan PMI yang tergolong KSR dan relawan PMI yang tergolong sebagai TSR, dimana penelitian tersebut belum pernah dilakukan sebelumnya.

- b. Responden penelitian ini berjumlah 86 responden yang terdiri dari relawan KSR dan TSR yang aktif dalam pemberian pertolongan pertama, sehingga penelitian ini dapat dipercaya untuk melihat faktor yang mempengaruhi motivasi pemberian pertolongan pertama pada kegawatdaruratan.

2. Kelemahan Penelitian

- a. Instrument yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga hasilnya dapat dilihat berdasarkan kejujuran responden ketika melakukan pengisian kuesioner.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan secara kuantitatif, sehingga peneliti tidak terlibat langsung secara emosional dengan responden karena pada saat pengambilan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat melihat ekspresi verbal maupun non verbal dari satu persatu responden saat mengisi kuesioner sehingga peneliti tidak bisa melihat kejujuran responden dalam mengisi kuesioner karena jumlah responden yang cukup banyak dan tersebar di berbagai universitas.