

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN LAMANYA MASA TUNGGU KERJA PADA LULUSAN FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA PERIODE 2008 DAN 2009

Ainil Fitri

STAFF PENGAJAR D III KEPERAWATAN UNIVERSITAS ABDURRAB

ABSTRAK

Motivasi kerja diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi dalam bekerja atau memperoleh pekerjaan. Lamanya masa tunggu kerja adalah waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan pertama setelah lulus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja. Populasi penelitian ini adalah semua lulusan Fakultas Keperawatan USU reguler periode 2008 dan 2009 yang berjumlah 57 orang. Sedangkan sample penelitian diambil dengan teknik *purposive sampling* yaitu sebesar 49 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian korelasi. Instrumen pengumpulan data disusun dalam bentuk kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti menggunakan skala Likert. Data penelitian dianalisa dengan uji korelasi Spearman dan Regresi. Berdasarkan uji korelasi *Spearman* diperoleh hasil kekuatan korelasi sebesar 0,366. Artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja. Untuk uji regresi didapat kekuatan motivasi yang paling berkontribusi meningkatkan motivasi adalah kekuatan demokratik dan teknokrat sementara untuk tipe motivasi yang banyak berkontribusi adalah motivasi eksternal. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi lamanya masa tunggu kerja serta mencari faktor mana yang paling mempengaruhi lamanya masa tunggu kerja pada lulusan selain motivasi. Bagi pendidikan keperawatan diharapkan untuk kedepannya dapat memfasilitasi mahasiswa dalam memperoleh pekerjaan seperti memberikan pengumuman lapangan pekerjaan, pelatihan untuk mempermudah memperoleh pekerjaan dan hal lain yang memungkinkan untuk mempersingkat lamanya masa tunggu kerja pada lulusan.

Kata Kunci: Lamanya Masa Tunggu Kerja, Motivasi

ABSTRACT

Work motivation is defined as the strength, encouragement, needs, pressure, or psychological mechanism that encourages a person to achieve the feat in work or employment. The length of the waiting period of work is the time needed to obtain a first job after graduation. This study aims to determine the relationship between motivation and the length of the waiting period of work. The study population was all graduates of the Faculty of Nursing USU regular period of 2008 and 2009, which amounted to 57 people. While the study sample was taken by purposive sampling technique that is equal to 49 people. The method used is the method correlation study. Data collection instruments are arranged in the form of a questionnaire developed by researcher using Likert scale. Data were analyzed using Spearman correlation test and regression. Based on the results obtained Spearman correlation of 0.366 strength. This means that there is a relationship between motivation and the length of the waiting period of work. To obtain regression test motivating force that most contributed to increasing the motivation is the power demokratik and technocrats as to the type of motivation that many contribute is external motivation. The conclusion is that there is a positive relationship between motivation and the length of the waiting period of work.

Suggestions for further research is to identify factors that affect the length of the waiting period of work and looking for which factors most affect the length of the waiting period on graduate work in addition to motivation. For the future of nursing education are expected to be able to facilitate students in obtaining a job as an announcement of jobs, training to facilitate employability and anything else that makes it possible to shorten the length of the waiting period on graduate employment.

Keywords: Waiting Period Length of Work, Motivation

PENDAHULUAN

Menurut Sardiman (2007) dikutip dari Mc.Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Misalnya, seorang mahasiswa ingin memiliki IP yang memuaskan, maka dengan motivasi yang dimilikinya ia akan mempunyai kekuatan yang mendorongnya untuk mengadakan perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi menjadi salah satu hal yang sangat penting karena motivasi merupakan faktor yang turut mempengaruhi sikap, perilaku dan tindakan-tindakan individu. Motivasi bisa timbul dari dalam dan luar diri individu. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, motivasi ini bisa muncul tanpa adanya ransangan dari luar (Sardiman, 2007). Dengan adanya motivasi intrinsik seseorang akan mempunyai kesadaran dan akan menyenangkan apa yang ia kerjakan. Misalnya, seorang mahasiswa belajar dengan giat untuk menghadapi ujian karena ia memang senang dengan mata kuliah yang akan diujikan. Atau seorang mahasiswa yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memperoleh IPK yang lebih baik, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Naziruddin dkk, 2009) mengenai hubungan motivasi terhadap IPK mahasiswa keperawatan program A FIK Unpad, penelitian ini dilakukan pada 182 orang mahasiswa. Ia memperoleh hasil bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi

mendapat IPK memuaskan sekitar 60,8%, IPK sangat memuaskan 49,5% dan IPK *cumlaude* sekitar 60%. Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri individu. Motivasi ini muncul apabila ada ransangan dari luar seperti imbalan, hadiah, dan hukuman (Santrock, 2008).

Menurut Yusuf (2002) sukses berawal dari kemauan, semangat, tekad, dan motivasi diri seseorang untuk mau menggerakkan semua potensi diri yang dimiliki untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, kemampuan untuk memotivasi diri perlu ditanamkan dan dikembangkan dalam diri setiap individu. Begitu juga halnya dengan mahasiswa keperawatan, mereka harus selalu menanamkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan setiap peran ataupun pekerjaan yang nantinya akan ia hadapi. Banyak pekerjaan yang bisa dilakukan oleh mahasiswa keperawatan sesuai dengan ilmu yang telah didapatnya apabila ia tamat nanti. Seperti bekerja di rumah sakit memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, atau bekerja sebagai pendidik menjadi dosen di berbagai perguruan tinggi, bekerja sebagai peneliti, serta bekerja di bagian komunitas memberikan pendidikan kesehatan kepada keluarga, masyarakat atau bekerja di puskesmas.

Namun, fenomena yang terjadi sekarang banyak mahasiswa yang memiliki motivasi yang rendah untuk menjadi perawat sehingga akan sangat berpengaruh terhadap motivasi mahasiswa itu untuk berprestasi maupun berkompentensi dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan ilmu yang dimilikinya. Hal ini dapat kita lihat

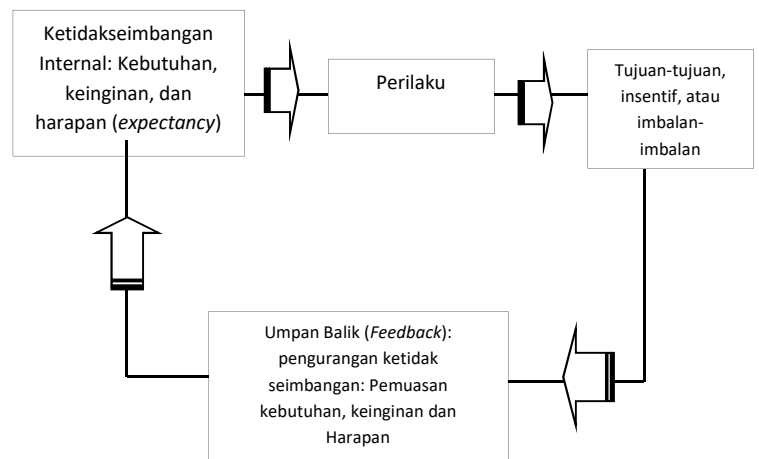
dengan banyaknya lulusan Keperawatan yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang diterimanya yaitu seperti menjadi seorang pegawai bank, wiraswasta, pedagang, sekretaris, pegawai administrasi dan banyak lagi pekerjaan lainnya yang tidak ada hubungannya dengan keperawatan serta lamanya masa tunggu untuk memperoleh pekerjaan setelah tamat.

Masa tunggu kerja ini erat kaitannya dengan motivasi kompetensi. Motivasi kompetensi yaitu ide bahwa orang akan termotivasi untuk menghadapi lingkungan mereka secara efektif, menguasai dunia mereka dan memproses informasi secara efisien (Santrock, 2008). Karena sangat pentingnya keberadaan motivasi dalam diri seseorang serta banyaknya pengaruh dan hubungan motivasi dengan kehidupan seseorang apakah itu dalam pendidikan, hasil belajar, pekerjaan, serta lamanya masa tunggu kerja. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja pada mahasiswa lulusan S1 keperawatan program A Fakultas Keperawatan USU. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) apakah ada hubungan antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja pada lulusan Fakultas Keperawatan USU periode 2008 dan 2009. 2) Kekuatan dan tipe motivasi manakah yang memberikan kontribusi paling besar terhadap motivasi lulusan Fakultas Keperawatan USU periode 2008 dan 2009.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang artinya dorongan, menggerakkan atau *to move* (Hasibuan, 2000). Motivasi atau *motivation* diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya. Motivasi ini juga merupakan proses yang memberi arahan, semangat dan kegigihan dalam berperilaku (Santrock, 2008).

Menurut Winardi (2007 dikutip dari Michell, 1982) mengatakan bahwa motivasi adalah proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya kegiatan-kegiatan sukarela atau *volunter* yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Motivasi ini merupakan hasil dari sebuah proses yang bersifat internal dan eksternal. Yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Nursalam & Efendi, 2008).

Skema 1. Proses Motivasi Dasar (Winardi, 2007)



Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis/tipe, antara satu jenis dengan jenis yang lain akan memberi warna terhadap aktivitas manusia (Danim, 2004). Adapun keempat jenis motivasi itu adalah 1) **Motivasi positif** didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. 2) **Motivasi negatif** sering dianggap sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. 3) **Motivasi dari dalam**, motivasi ini bersumber dari dalam diri individu, dikenal juga dengan sebutan motivasi intrinsik, berfungsi tanpa perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuat. 4) **Motivasi dari luar**

atau motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh dari luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri (Damin, 2007). Hal yang sama dikemukakan Sardiman (2007) ia mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik ini akan aktif dan berfungsi bila ada perangsang dari luar seperti, adanya imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, nilai yang bagus, pujian, bonus, kenaikan gaji, dan lain-lain.

Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif, seseorang harus memiliki minat yang besar dan mendapatkan kepuasan lahir batin dalam pekerjaan ataupun apa yang mereka lakukan. Dalam memotivasi diri dan menghilangkan sifat malas, ada enam kekuatan yang harus dimiliki. Kekuatan-kekuatan ini merupakan kekuatan diri yang harus terus dipupuk dan dikembangkan (Arep & Hendri, 2004). 1) **Kekuatan keyakinan** yaitu kekuatan paling mendasar pada diri manusia. Orang yang berkeyakinan lemah tidak dapat melakukan sesuatu dengan baik. Hanya dengan keyakinan yang kuatlah orang akan termotivasi melakukan pekerjaan. 2) **Kekuatan organisator** yaitu bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dengan manajemen yang baik. Seseorang akan lebih termotivasi jika suatu pekerjaan dikelola dengan manajemen yang baik. 3) **Kekuatan intelektual** yaitu kekuatan yang luar biasa. Dengan intelektual yang tinggi, seseorang akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang dipercayakannya. Rasa percaya diri akan senantiasa muncul dalam menyelesaikan pekerjaan. Kekuatan intelektual ini berhubungan erat dengan pesimisme atau optimisme. Seseorang yang intelektualnya rendah, akan bekerja keras. Tetapi seseorang yang intelektualnya tinggi, disamping bekerja keras ia juga bekerja cerdas. 4) **Kekuatan teknokrat**, erat kaitannya dengan teknologi. Semakin kuat penguasaan seseorang terhadap teknologi untuk suatu pekerjaan, semakin

termotivasilah ia mengerjakan pekerjaan tersebut. 5) **Kekuatan demokratik**, erat kaitannya dengan sikap atau gaya seseorang. Tidak ada individu yang hebat segala-galanya. Akan tetapi harus ada kekuatan yang saling menutupi masing-masing kekurangan individu dari anggota tim. 6) **Kekuatan jiwa** atau takwa kepada Sang Pencipta, faktor ini merupakan faktor yang paling menentukan kelima kekuatan diatas. Kekuatan ini semacam perintah untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Bahkan bekerja digambarkan sebagai motivasi hidup. Selagi orang hidup maka tidak layak baginya untuk bermalas-malasan dan menganggur.

Lulusan adalah status yang dicapai mahasiswa setelah menyelesaikan proses pendidikan sesuai dengan persyaratan kelulusan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi. Sebagai salah satu keluaran langsung dari proses pendidikan yang dilakukan oleh perguruan tinggi, lulusan yang bermutu harus memiliki ciri penguasaan kompetensi akademik termasuk *hard skills* dan *soft skill* sebagaimana dinyatakan dalam sasaran mutu serta dibuktikan dengan kinerja lulusan di masyarakat sesuai dengan profesi dan bidang ilmunya (BAN-PT, 2008). Sama halnya dengan lulusan keperawatan, diharapkan nantinya ia juga dapat berkontribusi bagi masyarakat sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki yaitu memberi asuhan keperawatan bagi pasien di rumah sakit, memberi asuhan keperawatan bagi keluarga, gerontik, komunitas, menjadi manajer rumah sakit dan lain sebagainya. Dan diharapkan juga, lamanya masa tunggu kerja lulusan untuk memperoleh pekerjaan pertamanya setelah lulus membutuhkan waktu yang singkat yaitu kurang dari 3 bulan (BAN-PT, 2008).

Menurut Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (2007), ada beberapa elemen penilaian yang digunakan untuk melihat keefektifan standar lulusan yaitu: 1) Ditetapkannya profil lulusan, meliputi ketepatan waktu penyelesaian studi, proporsi mahasiswa yang

menyelesaikan studi dalam batas masa studi. 2) Layanan dan pendayagunaan lulusan, meliputi ragam, jenis, wadah, mutu, harga dan intensitasnya. 3) Pelacakan dan perekaman data lulusan, meliputi kekomprehensifan, profil masa kerja tunggu pertama, kesesuaian bidang kerja dengan bidang studi, dan posisi kerja pertama. 4) Partisipasi lulusan dan alumni dalam mendukung pengembangan akademik dan non-akademik program studi. Jika kita lihat masa tunggu lulusan untuk bekerja maka ada 4 kategori. Dikatakan masa tunggu kerja sangat baik jika ada bukti bahwa rata-rata masa tunggu lulusan untuk bekerja < 3 bulan, dikatakan baik jika ada bukti bahwa rata-rata masa tunggu lulusan untuk bekerja 3-6 bulan, cukup jika masa tunggu kerja 6-12 bulan, dan dikatakan kurang atau rendah jika rata-rata masa tunggu lulusan untuk bekerja > dari 12 bulan (BAN-PT, 2007).

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian korelasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2005). Dimana, pada penelitian kali ini peneliti ingin mengetahui hubungan motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja pada lulusan Fakultas Keperawatan USU.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua lulusan keperawatan Reguler yang telah menyelesaikan perkuliahan dan profesi pada 2 tahun terakhir yaitu tahun 2008, dan 2009. Adapun pengambilan populasi ditetapkan dengan mempertimbangkan AEE (Angka Efisiensi Edukasi) apabila ditinjau dari lamanya masa tunggu kerja. AEE dinilai kurang efektif apabila masa tunggu kerja yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan besar dari 12 bulan. Oleh sebab itu, peneliti hanya melakukan penelitian pada lulusan 2 tahun terakhir. Dengan kriteria, lulusan Fakultas Keperawatan USU periode 2008 dan 2009 adalah lulusan yang telah

menyelesaikan profesi dan telah mendapatkan pekerjaan. Serta bersedia diwawancara, jumlahnya ada 57 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Dimana: N = Besar Populasi

n = Besar Sampel

d = tingkat signifikan (0,05)

(Setiadi, 2007)

Berdasarkan rumus diatas didapatlah jumlah sampel sebanyak 49 orang.

Tempat yang menjadi lokasi penelitian adalah Fakultas Keperawatan USU yang beralamat di jalan Prof Ma'as no.3 kampus USU Medan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 29 Maret 2010 sampai dengan tanggal 30 Mei 2010. Kuesioner hubungan motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja pada lulusan Fakultas Keperawatan USU perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan pada pengujian ini adalah validitas isi, yakni sejauh mana instrumen penelitian memuat rumusan-rumusan sesuai dengan isi yang dikehendaki menurut tujuan tertentu. Setelah di lakukan uji validitas oleh salah seorang dosen manajemen keperawatan maka didapatkan hasil bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Untuk mengetahui kepercayaan (reliabilitas) instrumen maka dilakukanlah uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini dilakukan menggunakan rumus *Alpha*. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, rumus ini biasa digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentang antara beberapa nilai misalnya 0-10 atau 0-100 atau yang berbentuk skala seperti 1-3, 1-5, atau 1-7

dan seterusnya (Arikunto, 2006). Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil reliabilitas instrumen 0,7. Uji reliabilitas ini dilakukan pada 30 orang lulusan keperawatan dari beberapa Stikes Swasta di Kota Medan. Setelah dilakukan uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha* maka didapatkan hasil 0,793 yang artinya instrumen motivasi telah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisa data dilakukan dengan teknik komputerisasi dengan uji korelasi *Spearman* dan Regresi. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja. Interpretasi hasil uji korelasi didasarkan pada nilai p, kekuatan korelasi, serta arah korelasinya. Sedangkan uji regresi dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan tipe motivasi yang berkontribusi paling besar dalam menentukan tinggi rendahnya motivasi lulusan.

Tabel 1. Panduan interpretasi hasil uji hipotesa berdasarkan kekuatan korelasi, nilai p, dan arah korelasinya

No.	Parameter	Nilai	Interpretasi
1.	Kekuatan korelasi	0,00-0,199 0,20-0,399 0,40-0,599 0,60-0,799 0,80-1,000	Sangat lemah Lemah Sedang Kuat Sangat kuat
2.	Nilai p	P < 0,05 P > 0,05	Terdapat korelasi yang bermakna antara dua variabel yang diuji Tidak terdapat korelasi yang bermakna antara dua variabel yang diuji
3.	Arah	+ (positif)	Searah, semakin

korelasi	besar nilai suatu variabel semakin besar pula nilai variabel lainnya
- (negatif)	Berlawanan arah, semakin besar nilai suatu variabel, semakin kecil nilai variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi pada mahasiswa lulusan Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara Periode 2008 dan 2009

No	Tingkat motivasi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Tinggi	44	89,8
2.	Sedang	5	10,2
3.	Rendah	0	0

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dari 49 orang sampel penelitian, mayoritas lulusan memiliki motivasi yang tinggi yaitu 44 orang (89,8%). Hanya 5 orang (10,2 %) yang memiliki motivasi yang sedang serta tidak ada lulusan Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara periode 2008 dan 2009 yang memiliki motivasi yang rendah.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Lamanya Masa Tunggu Kerja pada Lulusan Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara Periode 2008 dan 2009

No	Lamanya Masa Tunggu Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Sangat baik (< 3 bulan)	34	69,4
2.	Baik (3 – 6 bulan)	12	24,5
3.	Cukup (6 – 12 bulan)	3	6,1
4.	Kurang (> 12 bulan)	0	0

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari hasil penelitian, lamanya masa tunggu kerja pada lulusan Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara Periode 2008 dan 2009 mayoritas sangat baik. 34 orang (69,4%) dari 49 orang lulusan memiliki masa tunggu kerja yang singkat (sangat baik) yaitu kurang dari 3 bulan. 12 orang (24,5%) memiliki masa tunggu kerja 3 sampai 6 bulan dan 3 orang (6,1 %) memiliki masa tunggu kerja antara 6 sampai 12 bulan serta dari 49 orang lulusan, tidak ada yang memiliki masa tunggu kerja diatas 12 bulan.

Tabel 4 Hasil analisa *Spearman* mengenai Hubungan Motivasi dengan Lamanya Masa

Tunggu Kerja pada Lulusan Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara Periode 2008 dan 2009

Korelasi	r hitung	t hitung
r_y	0,366	2,696

Hasil analisa statistik secara komputerisasi menggunakan uji korelasi *Spearman* diperoleh kekuatan korelasi antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja yaitu 0,366. Nilai p yang menyatakan kemaknaan antara dua variabel yang diuji yaitu 0,01. Serta arah korelasi yang positif.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi dari enam kekuatan Motivasi dan Empat Tipe Motivasi, diurutkan Berdasarkan kontribusi paling besar terhadap motivasi lulusan

Variabel	Nilai Regresi	Persentase
Kekuatan Motivasi		
Kekuatan Demokratik	0,309	$(0,309)^2 = 9,55 \%$
Kekuatan Teknokrat	0,283	$(0,283)^2 = 8,01 \%$
Kekuatan Organisator	0,212	$(0,212)^2 = 4,49 \%$
Kekuatan Intelektual	0,204	$(0,204)^2 = 4,16 \%$
Kekuatan Jiwa dan Ketaqwaan Kepada Sang Pencipta	0,136	$(0,136)^2 = 1,85 \%$
Kekuatan Keyakinan	0,126	$(0,126)^2 = 1,59 \%$
Tipe Motivasi		
Motivasi Eksternal	0,334	$(0,334)^2 = 11,16 \%$
Motivasi Negatif	0,267	$(0,267)^2 = 7,13 \%$
Motivasi Internal	0,178	$(0,178)^2 = 3,17 \%$
Motivasi Positif	0,092	$(0,092)^2 = 0,85 \%$

Dari Tabel 5 diatas diketahui bahwa kekuatan motivasi yang paling banyak memberikan kontribusi adalah kekuatan demokratik dan kekuatan teknokrat. Dan untuk tipe motivasi yang paling berpengaruh adalah motivasi eksternal dan motivasi negatif.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa mayoritas lulusan Fakultas Keperawatan USU periode 2008 dan 2009 memiliki motivasi yang tinggi yaitu 44 orang (89,8%) dari 49 orang sampel. Hanya 5 orang (10,2 %) yang memiliki motivasi yang sedang. Hal ini menunjukkan besarnya dorongan baik dari

dalam diri individu sendiri maupun dorongan dari luar yang memacu individu untuk memperoleh pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Menurut Danim (2004 dikutip dari Stanley 1982) motivasi pada hakikatnya adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan tertentu yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi. Robert (1985 dalam Danim 2004) juga mengatakan bahwa motivasi itu merupakan kekuatan yang kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai pekerjaan dan menjaga kondisi kerja.

Motivasi juga merupakan sebuah alat yang berfungsi untuk mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Winardi, 2007). Hasibuan (1999) mengungkapkan pendapat yang sama, ia mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seseorang, agar orang tersebut mau berusaha, mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan. Dan yang paling penting adalah bahwa motivasi berkaitan erat dengan perilaku dan kinerja seseorang.

Manusia adalah insan yang memiliki energi, baik energi fisik, otak, dan spiritual dalam arti luas. Kekuatan ini berakumulasi dan menjelma dalam bentuk dorongan batin yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu baik itu pekerjaan ataupun tugas lainnya secara tepat waktu, optimal secara pelayanan, efisien secara pembiayaan, akurat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai, serta mampu memuaskan klien atau pengguna. Kekuatan-kekuatan inilah yang melahirkan motivasi pada seseorang untuk berkarya, mengerjakan pekerjaan, beraktifitas dan memperoleh pekerjaan. Ada beberapa kekuatan yang turut berperan dalam menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seseorang, yaitu kekuatan keyakinan, organisator, intelektual,

teknokrat, demokratik dan kekuatan jiwa atau ketaqwaan.

Penelitian mengenai kekuatan keyakinan yang dimiliki oleh lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan menjalankan pekerjaannya diperoleh hasil 18 orang lulusan (36,7%) sering merasa senang bila berangkat ketempat kerja. 27 orang (55,1%) lulusan selalu berfikir bahwa hari ini akan lebih baik dari hari kemarin serta didapatkan hasil bahwa 19 orang (38,8%) lulusan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.

Kekuatan keyakinan ini berkaitan dengan kepercayaan diri. Kepercayaan diri yang rendah merupakan asal muasal dari kegagalan. Orang yang termotivasi rasa percaya dirinya akan menigkat begitu juga dengan semangatnya baik dalam memperoleh pekerjaan, melakukan tugas-tugas dan lainnya (Arep & Tanjung, 2003). Orang yang memiliki kekuatan keyakinan yang tinggi akan selalu dengan riang melakukan pekerjaannya. Selalu berfikir positif dalam memulai hari-harinya. Seperti penelitian diatas yang menyatakan bahwa 55,1% lulusan selalu berfikir positif dalam memulai hari-harinya. Serta orang yang memiliki kekuatan keyakinan yang tinggi pantang untuk datang terlambat dan pulang lebih awal atau tidak masuk satu hari tanpa keterangan yang jelas.

Bila kita melihat tinggi atau rendahnya motivasi berdasarkan kekuatan organisator, yang mana dengan adanya kekuatan ini seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja karena sifat atau pengalamannya yang selalu memajemen pekerjaan dengan baik. Maka diperoleh hasil penelitian dari 49 lulusan, 20 orang (40,8%) mengatakan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. 19 orang (38,8%) selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan 37 orang (75,5%) selalu menginginkan hasil pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

Kekuatan organisator ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memajemen segala hal dengan baik (Arep & Tanjung, 2003). Kemampuan di

sini lebih ditekankan pada kemampuan individu untuk menyelesaikan atau untuk menangani pekerjaan-pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Dengan kemampuan manajemen yang baik si individu akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan prosedur ataupun ketentuan yang telah ditetapkan. Selain itu kesungguhan dan ketelitian adalah salah satu ciri dari orang yang termotivasi. Dengan kesungguhan dan ketelitian yang di miliki maka seseorang akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sempurna.

Berdasarkan kekuatan intelektual yang dimiliki oleh lulusan didapat hasil, 24 orang (49,0%) kadang-kadang mau menerima pekerjaan yang beresiko tinggi. 23 orang (46,9%) sering optimis bisa mengerjakan pekerjaan baru yang diberikan atasan, serta 26 orang (53,1%) sering melakukan pekerjaan selain bekerja keras ia juga bekerja cerdas.

Seseorang yang termotivasi akan merasakan suatu optimisme yang tinggi. Ia selalu berfikir bahwa yang dilaksanakannya akan berdampak positif. Bila seseorang telah memiliki sifat optimis dalam dirinya maka ia akan mengerahkan segala daya dan upaya untuk mencapai keberhasilan. Dalam melakukan perencanaan, pengupayaan, dan perusahaan, daya nalar dan daya pikir harus digunakan secara maksimal. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan membuat perencanaan terhadap suatu hal dengan daya nalar yang rasional. Selain itu dalam pekerjaan atau pun dalam memperoleh pekerjaan seseorang harus melakukannya dengan bekerja keras. Bekerja keras hendaknya sejalan dengan bekerja cerdas. Dengan kerja keras dan kerja cerdas Abdurrahman Bin Auf salah seorang sahabat Rasulullah SAW dapat menjadi konglomerat Mekah dengan menguasai pasar dan bisnis saat itu tanpa fasilitas apapun. Namun, perlu juga diingat bahwa keyakinan intelektual ini juga meliputi bagaimana cara seseorang mengelola intelektualnya, sehingga

kemampuan intelektual tersebut tidak menjadi bumerang bagi dirinya sendiri (Arep & Tanjung, 2003).

Beralih pada kekuatan motivasi yang ke empat yaitu kekuatan teknokrat yang berkaitan erat dengan teknologi, menurut Danim (2004) semakin kuat penguasaan seseorang terhadap teknologi, maka semakin termotivasilah ia dalam mengerjakan pekerjaan. Pada lulusan didapat hasil, 20 orang (40,8%) dalam mengenal teknologi baru selalu memulainya dengan memahami konsep. 26 orang (53,1%) dalam bekerja selalu memanfaatkan teknologi untuk kemudahan, dan 17 orang (34,7%) sering dan selalu mencari informasi baru mengenai perkembangan teknologi dalam dunia kerja. Sama halnya dengan memperoleh pekerjaan, seseorang yang menguasai teknologi akan lebih mudah mengakses informasi mengenai lapangan kerja dan kemungkinan ia mendapatkan pekerjaan juga akan lebih luas.

Zainun (2004) berpendapat bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan bila diberi motivasi dan dukungan oleh rekan kerjanya maka ia dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih menyenangkan, bebas, terarah, tidak ada rasa curiga satu sama lain, toleransi sesama teman, siap membantu rekan kerja dalam proses pelaksanaan tugas dan memiliki kesadaran yang tinggi dalam penyelesaian tugas serta biasanya orang dengan motivasi yang tinggi lebih senang bekerja tim. Hal ini berkaitan erat dengan kekuatan demokratik seperti hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas lulusan selalu lebih senang bekerja dalam satu tim dari pada bekerja sendiri yaitu 10 orang (20,4%), 25 orang (51,0%) mengatakan kadang-kadang lebih senang bekerja dalam tim dari pada bekerja sendiri dan hanya 7 orang (14,3%) yang mengatakan lebih senang bekerja sendiri dibandingkan bekerja dalam satu tim. Hal serupa akan terjadi dalam proses mendapatkan pekerjaan, adanya dukungan dan semangat yang selalu diberikan teman/orang terdekat akan meningkatkan

motivasi individu untuk berusaha memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan keinginannya.

Pada penelitian mengenai kekuatan jiwa atau ketaqwaan kepada sang pencipta maka diperoleh hasil, 28 orang (57,1%) selalu berdoa terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan. 23 orang (46,9%) selalu merasa berdosa bila melakukan kesalahan dalam bekerja. Serta 17 orang (34,7%) kadang-kadang merasa sangat rugi bila waktu kerja dihabiskan untuk bermalas-malasan.

Kekuatan jiwa atau ketaqwaan kepada sang pencipta berkaitan erat dengan doa yang mana keberadaannya sangat penting karena pada hakikatnya semua doa yang diucapkan manusia adalah meminta pertolongan memperoleh rahmat dari yang maha kuasa. Oleh karena itu, fungsi doa sangat strategis dalam membangkitkan motivasi seseorang (Arep & Tanjung, 2003). Orang yang selalu berdoa akan memiliki kesabaran untuk mampu mengatasi persoalan yang muncul setahap demi setahap. Begitu juga sikap orang yang termotivasi, dengan adanya kekuatan ketaqwaan yang ia miliki, apapun kesusahan dan kegagalan yang ia hadapi dalam proses memperoleh pekerjaan selalu ia hadapi dengan sabar. Karena ia percaya bahwa sudah ada yang mengatur kehidupan, yang harus ia lakukan adalah berusaha dan tidak mudah putus asa serta tidak lupa selalu berdoa kepada sang pencipta.

Penelitian mengenai motivasi positif didapat bahwa 15 orang (30,6%) bila ada masalah dalam pekerjaan terkadang ia dilibatkan dalam diskusi, dan 31 orang (63,3%) selalu merasa senang bila pekerjaannya dihargai. Motivasi positif merupakan motivasi yang diarahkan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja lebih baik dan antusias (Danim, 2004). Motivasi positif ini dapat berupa penghargaan dari atasan atau rekan kerja terhadap hasil pekerjaan. Bisa juga berupa pengakuan akan keberadaannya dengan

selalu dilibatkan bila ada masalah dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian tentang motivasi internal 18 orang (86,7%) selalu bekerja sesuai dengan kompetensi yang ia miliki. 18 orang (36,7%) kadang-kadang tetap bekerja walaupun dalam keadaan kurang sehat. 19 orang (38,8%) sering merasa puas dengan apa yang sudah dikerjakan dan 19 orang (38,8%) terkadang merasa senang dengan pekerjaan yang sekarang di jalani. Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri individu. Dengan adanya motivasi internal menyebabkan seseorang mempunyai kesadaran untuk berbuat. Motivasi internal ini kederadaannya sangat penting, karena dengan motivasi ini seseorang akan tetap termotivasi untuk melakukan sesuatu walaupun kondisinya kurang baik. Misalnya, seorang karyawan yang kurang enak badan, karena motivasi dalam dirinya tinggi untuk bekerja maka walaupun dalam keadaan kurang sehat, dia akan tetap bekerja. Begitu juga bila seseorang ingin memperoleh pekerjaan, bila telah ada kemauan dalam dirinya untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan keinginan, kompetensi dan yang ia cita-citakan maka ia akan terus berusaha tanpa kenal putus asa.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi negatif didapatlah data 26 orang (53,1%) kadang-kadang lebih senang bekerja diawasi oleh atasan. 28 orang (57,1%) terkadang kurang senang dengan teguran atau kritikan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja, dan 24 orang (49,0%) terkadang tidak senang bila pengawasan yang dilakukan saat bekerja terlalu ketat. Motivasi negatif sering dinyatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut (Danim, 2004). Seperti takut dijauhi oleh rekan kerja, takut di marahi oleh atasan, takut mendapat kritikan dari rekan kerja dan atasan sehingga ia berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan produktifitas kerja. Seperti pada hasil penelitian 28 orang dari 49 orang lulusan kurang senang terhadap

kritikan ataupun teguran dari atasan ataupun rekan kerja. Dengan motivasi negatif ini mereka akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Namun, perlu diingat bahwa motivasi negatif yang berlebihan akan membuat seseorang tidak mampu mencapai tujuannya. Individu menjadi tidak kreatif, serba terbatas gerakannya (Danim, 2004). Tetapi terkadang motivasi negatif ini juga diperlukan dalam batas-batas tertentu. Misalnya, dalam memperoleh pekerjaan karena takut dibicarakan para tetangga karena masih menganggur setelah menamatkan perkuliahan membuat seseorang untuk terus berusaha memperoleh pekerjaan tanpa kenal putus asa.

Imbalan-imbalan eksternal berupa pemberian upah/gaji, promosi-promosi, pujian dan sebagainya disinyalir merupakan salah satu sumber motivasi yang cukup kuat untuk membuat seseorang bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya (Winardi, 2007). Seperti hasil penelitian pada lulusan Fakultas Keperawatan USU Periode 2008 dan 2009, hanya 11 orang dari 49 orang yang tidak pernah bekerja untuk mendapatkan imbalan 38 orang lagi kadang-kadang sering bahkan selalu bekerja untuk mendapatkan imbalan. Motivasi eksternal lainnya berupa variasi tugas. Hanya 9 orang yang kurang senang dengan tugas yang bervariasi, 40 orang lainnya menjawab sering bahkan selalu senang bila tugas yang diberikan dalam bekerja memiliki variasi karena pekerjaan yang monoton sering kali membuat karyawan bosan dan menurunkan produktivitas kerja. Lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan kerja berupa hubungan dengan rekan kerja juga merupakan salah satu motivasi eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas individu dalam bekerja dan memperoleh pekerjaan yang ia inginkan. Hal ini terbukti dari hasil penelitian bahwa 32 orang (65,3%) selalu termotivasi untuk bekerja bila lingkungan kerja mendukung.

Lingkungan kerja juga sering menjadi pertimbangan bagi seseorang untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan kepadanya.

Hasil penelitian mengenai lamanya masa tunggu kerja pada lulusan Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara Periode 2008 dan 2009 menunjukkan bahwa lamanya masa tunggu kerja lulusan mayoritas sangat baik. 34 orang (69,4%) dari 49 orang lulusan memiliki masa tunggu kerja yang singkat yaitu kurang dari 3 bulan. 12 orang (24,5%) memiliki masa tunggu kerja 3 sampai 6 bulan dan 3 orang (6,1 %) memiliki masa tunggu kerja antara 6 sampai 12 bulan serta dari 49 orang lulusan, tidak ada yang memiliki masa tunggu kerja diatas 12 bulan. Diperkirakan bahwa, ternyata lamanya masa tunggu kerja berkaitan erat dengan penuruna atau peningkatan angka dan jumlah pengangguran.

Menurut Syaqif (2007 dikutip dari Paul dan Murdoch 1992) ia menjelaskan bahwa dalam menghadapi dunia kerja, dan untuk mempersingkat lamanya masa tunggu kerja maka, seorang lulusan perguruan tinggi harus dilengkapi dengan kualifikasi berikut ini agar ia dapat bertahan dan unggul dalam kompetisi dan persaingan di dunia kerja: (1) pengetahuan umum dan penguasaan bahasa (2) keterampilan komunikasi meliputi penguasaan komputer dan internet, presentasi audiovisual, dan alat-alat komunikasi lain (3) keterampilan personal meliputi kemandirian, kemampuan komunikasi dan kemampuan mendengar, keberanian, semangat, kemampuan kerjasama dalam tim, inisiatif dan keterbukaan serta (4) motivasi dan fleksibilitas yaitu dorongan atau keinginan untuk maju serta kemampuan beradaptasi sesuai perubahan waktu dan lingkungan. Selain itu ada juga yang berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang dalam memilih/mencari pekerjaan yaitu: keluarga, referensi kelompok, kelas sosial,

budaya, kepribadian individu, kemampuan belajar, motivasi, persepsi dan sikap.

Hubungan Motivasi dengan Lamanya Masa Tunggu Kerja pada Lulusan Fakultas Keperawatan USU Periode 2008 dan 2009

Berdasarkan hasil analisa statistik secara komputerisasi menggunakan uji korelasi *Spearman* diperoleh hasil kekuatan korelasi 0,366 yang artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja, namun hubungan yang ditunjukkan lemah. Nilai p yang menyatakan kemaknaan antara dua variabel yang diuji yaitu 0,01 yang artinya terdapat korelasi yang bermakna antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja walaupun kekuatan hubungan antara dua variabel ini lemah. Serta arah korelasi yang positif yang artinya semakin besar nilai suatu variabel maka semakin besar pula nilai variabel yang lain. Misalnya semakin tinggi motivasi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dan bekerja dengan baik maka akan semakin singkat juga lamanya masa tunggu kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut Pajar (2008 dikutip dari Mc. Clelland dalam Gibson,dkk:1990) motivasi adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk beraktivitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Sedangkan menurut BAN-PT, lamanya masa tunggu kerja adalah waktu yang diperlukan oleh lulusan untuk mendapatkan pekerjaan pertama setelah ia tamat dari perguruan tinggi. Dimana lamanya masa tunggu kerja ini secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi baik atau buruknya angka efektifitas pendidikan di suatu fakultas atau universitas.

Dalam penelitian ini, untuk menilai apakah ada hubungan antara motivasi

dengan lamanya masa tunggu kerja maka, motivasi dilihat dari sudut pandang kekuatan dan tipe-tipe motivasi itu sendiri. Kekuatan dan tipe motivasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja ini antara lain yaitu kekuatan keyakinan, kekuatan organisator, kekuatan teknokrat, kekuatan intelektual, kekuatan demokratik, kekuatan jiwa dan ketaqwaan, motivasi positif, motivasi internal, motivasi negatif, dan motivasi eksternal. Setelah dilakukan penelitian didapatkanlah hasil bahwa ternyata ada hubungan anatara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja. Yaitu semakin tinggi motivasi seseorang maka lamanya masa tunggu untuk memperoleh pekerjaan pertama setelah lulus itu semakin singkat. Namun, hubungan antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja ini dikategorikan lemah. Yang artinya ada hubungan tapi motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lamanya masa tunggu kerja, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi masa tunggu kerja ini seperti pendidikan, jenis pekerjaan, pergaulan, sumber informasi baik informasi melalui teman, dosen, informasi dari papan pengumuman di kampus, atau keahlian menggunakan teknologi seperti internet sehingga dapat memperoleh pekerjaan melalui networking baik jaringan pertemanan maupun dengan senior dan dosen.

Diantara enam kekuatan motivasi dan empat tipe motivasi seperti yang sudah disebutkan diatas, untuk mengetahui mana kekuatan dan tipe motivasi yang berkontribusi paling banyak dalam menentukan tinggi rendahnya motivasi maka dilakukanlah uji regresi.

Dari hasil uji regresi diketahui bahwa kekuatan motivasi yang paling banyak memberikan kontribusi adalah kekuatan demokratik dan kekuatan teknokrat. Seperti yang kita ketahui bahwa kekuatan motivasi ini juga berperan dalam menentukan lamanya masa tunggu kerja. Kekuatan teknokrat erat kaitannya dengan

penguasaan teknologi dan penguasaan informasi. 8,01% lulusan Fakultas Keperawatan USU periode 2008 dan 2009 rata-rata memanfaatkan kekuatan teknokrat ini untuk mempersingkat lamanya masa tunggu kerja mereka. Mengenai kekuatan teknokrat ini, Syaqif (2007) pernah melakukan penelitian pada lulusan FKM UI berkaitan dengan pencarian kerja pertama setelah lulus, dalam hasil penelitiannya ia mengatakan bahwa hampir semua responden tidak mengalami kesulitan dalam pencarian kerja pertama. Pencarian kerja untuk pekerjaan pertama terutama dimulai melalui networking baik jaringan pertemanan maupun dengan senior dan dosen serta info pekerjaan melalui akses online yang akhir-akhir ini sedang populer dilaksanakan. Selain itu diungkapkan juga bahwa kepekaan terhadap berbagai informasi peluang kerja juga sangat menentukan jangka waktu pencarian kerja, seperti iklan di berbagai koran, informasi melalui teman, melalui dosen, dan informasi dari papan pengumuman di kampus-kampus. Dengan dikuasainya kemampuan teknologi ini maka akses-akses informasi pekerjaan akan lebih mudah didapatkan sehingga ini dapat meningkatkan motivasi individu untuk berjuan dan terus berusaha dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan cita-citanya.

Berdasarkan hasil uji regresi kekuatan jiwa dan ketaqwaan kepada sang pencipta merupakan kekuatan motivasi yang paling sedikit memberikan kontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya motivasi, hal ini yang kurang sesuai dengan teori yang ada. Di dalam teori disebutkan bahwa kekuatan jiwa dan ketaqwaan kepada sang pencipta merupakan salah satu kekuatan motivasi yang paling besar peranannya (Arep & tanjung, 2003) karena kekuatan ketaqwaan ini merupakan penyeimbang dan penetralisir kekuatan-kekuatan motivasi lainnya. Kekuatan jiwa (hati nurani) menjadi faktor penentu yang membuat manusia menjadi baik atau menjadi buruk.

Itulah sebanya dalam menumbuhkan motivasi sasaran yang paling tepat adalah motivasi rahani atau kalbunya. Jika rohani dan kalbunya telah termotivasi, maka otomatis akan meningkatkan gairah kerja seseorang. Akibatnya seluruh pekerjaan, bagaimanapun beratnya akan dirasakan ringan sehingga produktivitas kerja meningkat. Namun, dari 49 responden hanya 1,84% peranan kekuatan jiwa dan ketaqwaan kepada sang pencipta dalam meningkatkan motivasi.

Beralih pada tipe motivasi, motivasi eksternal merupakan tipe motivasi yang paling berperan dan memiliki hubungan yang kuat dengan lamanya masa tunggu kerja yaitu 11,2%. Motivasi eksternal ini adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar diri individu. Menurut Habibi (2005) walaupun seseorang memiliki motivasi dari dalam diri/internal tapi motivasi eksternal tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat seseorang atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam keadaan ini motivasi dari luar seperti gaji, jenis pekerjaan, lingkungan kerja juga harus mendukung sehingga seseorang tertarik untuk memulai pekerjaan dan hal ini juga dapat mempersingkat lamanya masa tunggu kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa motivasi negatif merupakan tipe motivasi yang juga memberikan kontribusi yang cukup besar, hal ini kurang sesuai dengan teori yang telah dipaparkan. Menurut Danim (2004) ia mengatakan bahwa motivasi negatif yang tinggi atau terus menerus akan menghambat daya kreativitas seseorang karena adanya tekanan yang membuat individu menjadi kurang kreatif, tetapi responden pada penelitian ini malah memanfaatkan keberadaan motivasi negatif untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja dan bersaing memperoleh pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan 7,13% peran motivasi negatif dalam meningkatkan motivasi responden, dan

motivasi negatif ini menempati urutan ke dua sebagai salah satu tipe motivasi yang memberikan kontribusi terbesar dalam mempengaruhi motivasi dan lamanya masa tunggu kerja setelah motivasi eksternal.

Demikianlah hubungan antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja. Pada dasarnya motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lamanya masa tunggu kerja pada lulusan. Namun, perlu kita ingat bahwa motivasi tidak boleh kita anggap sebagai satu-satunya alasan seseorang untuk berperilaku. Motivasi akan berinteraksi dan berkaitan dengan proses-proses lainnya yang nantinya juga akan dipengaruhi oleh lingkungan serta faktor lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan pada 49 orang lulusan Fakultas Keperawatan USU periode 2008 dan 2009 menggambarkan bahwa mayoritas lulusan memiliki motivasi yang tinggi dan mayoritas lulusan memiliki lamanya masa tunggu kerja yang sangat baik. Hasil analisa menggunakan uji korelasi *Spearman* diperoleh kekuatan korelasi antara motivasi dengan lamanya masa tunggu kerja yaitu 0,366 dengan arah korelasi yang positif. Berarti semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin singkat masa tunggu kerja dan sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin lama rentang waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan. Analisa menggunakan uji regresi didapatkan hasil, dari enam kekuatan motivasi kekuatan demokratik dan teknokrat merupakan kekuatan yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan tinggi rendahnya motivasi lulusan. Dari tipe motivasi, motivasi eksternal dan motivasi negatif lah yang memberikan kontribusi terbesar terhadap perubahan motivasi lulusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak, Hendri, Tanjung. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi Enam*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. (2010). *Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi*. Diambil tanggal 17 juni 2010 dari : http://www.bps.go.id/download_file/lbdse_juni2010.pdf.
- BAN-PT. (2007). *Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Buku VI*. Diambil tanggal: 6 September 2009 dari : <http://www.scribd.com/doc/20170277/buku-6-naskah-akademik-akreditasi-institusi-perguruan-tinggi>.
- BAN-PT. (2007). *Buku II Standar dan Prosedur Akreditasi Perguruan Tinggi*. Diambil tanggal: 6 September 2009 dari : <http://www.scribd.com/doc/8114203/BANPT-Standard-dan-Prosedur-Akreditasi-Institusi-Perguruan-Tinggi-2007>.
- BAN-PT. (2008). *Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Buku II Standar dan Prosedur*. Diambil tanggal: 6 September 2009 dari : <http://www.akademik.unsri.ac.id/download/journal/files/gdr/2%20Buku-02%20%5BStandar%20dan%20Prosedur%20AIPT%5D%5B070908%5D%20LBH.pdf>.
- Dahlan, Muhammad Sopiudin. (2008). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Danim, Sudarwan. (2003). *Riset Keperawatan Sejarah dan Metodologi*. Jakarta: EGC.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT.Rineka Cipta

- Habibi, Beni. (2005). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Askes regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang*. Diambil Tanggal 20 Agustus 2009 dari: <http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi.1/import/1102.pdf>
- Naziruddin, Udin., Susanti, Raini Diah., & Dhestirati. E. A. (2009). *Faktor-faktor Internal yang Berkontribusi Terhadap Pencapaian Indeks Prestasi Kumulatif pada Mahasiswa Program A FIK UNPAD*. Diambil tanggal 20 Agustus 2009 dari: http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2009/07/faktor_inter_nal.pdf.
- Nursalam. (2002). *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Nursalam. (2003). *Konsep-Konsep Penerapan Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. Ferry, Efendi. (2008). *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pajar. (2008). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. Diambil tanggal 17 Juni 2010 dari : <http://etd.eprints.ums.ac.id/4242/2/B100030372.pdf>.
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan Edisi pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santrock, Jhon W. (2008). *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*. University of Texas-Dallas: Jakarta Kencana.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

