

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIASI KERJA TENAGA
KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SULTAN
DG. RADJA KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN 2025**

Maryono Dassi¹, Hardi K²

Institut Toraja Raya Indonesia^{1,2,3}

yhonitri@gmail.com^{1*} hardikalmi@gmail.com²

Abstrak (Indonesia)

Motivasi kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit sangat mempengaruhi kualitas kerja setiap individu serta kualitas pelayanan. Untuk mempengaruhi motivasi baik yang positif maupun yang negatif. Pendekatan yang positif ialah dengan membantu dan melibatkan mereka agar dapat berkontribusi didalam pelayanan kepada setiap keadan. Sedangkan pendekatan yang negatif ialah ketika mereka di motivasi oleh rasa takut dan dimanipulasi, disini mereka akan berusaha keras untuk mencapai sesuatu karena terlalu terpusat pada upaya agar tidak kehilangan pekerja

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg.Radja Kabupaten Bulukumba tahun 2013. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional dengan pendekatan *cross sectional study* yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg.Raja Kabupaten Bulukumban Tahun 2013. Sampel penelitian ini adalah tenaga kesehatan dengan pengambilan sampel secara *Proporsive sampling* dengan jumlah 120 sampel.

Hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan berhubungan motivasi kerja di RSUD dengan nilai $p(0,000) < 0,05$, insentif berhubungan motivasi kerja di RSUD dengan nilai $p(0,000) < 0,05$, masa kerja berhubungan dengan motivasi kerja di RSUD dengan nilai $p(0,000) < 0,05$ dan promosi jabatan berhubungan dengan status motivasi kerja di RSUD dengan nilai $p(0,000) < 0,05$. Bagi pihak Rumah Sakit memberikan peluang pekerjaanya agar dapat melanjutkan pendidikan yang sesuai dengan potensinya agar mereka dapat termotivasi dalam bekerja..

Kata kunci: Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Insentif, Masa Kerja, Promosi jabatan.

Abstract (English)

Work motivation of health workers in hospitals greatly affect the quality of each individual as well as the quality of service. Motivation to influence both positive and negative. Is a positive approach to helping and involving them in order to contribute in service to each objec. While the negative approach is that when they are in motivation by fear and manipulated, here they will strive to achieve something because it is too focused on the effort to not lose workers.

The research was conducted at the General Hospital Sultan

Dg.Radja Bulukumba in 2013. This type of research is a cross-sectional observational study is to determine the factors related to the motivation of health workers working at the General Hospital Sultan Dg.Raja Bulukumban District in 2013. The sample was a health worker with Proporsive sampling sampling with 120 samples.

The result showed that motivation related educational work in hospitals with p value (0.000) <0.05, incentive motivation to work in hospitals associated with p value (0.000) <0.05, years of related work motivation in hospitals with a value of p (0,000) <0.05 and prromosi positions related to the status of work motivation in hospitals with p value (0.000) <0.05. To the hospital in order to give employees the opportunity to continue education in accordance with their potential so that they can be motivated to work ..

Keywords: Work Motivation, Education Level, Incentives, Tenure, Promotions.

**Correspondent Author : Yahya Handayani
Email : yahyahandayani76@gmail.com*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki komitmen terhadap organisasi, mampu meningkatkan produktivitas, serta menghasilkan kualitas pelayanan yang lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya disiplin kerja, rendahnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam lingkungan rumah sakit, motivasi kerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun faktor individu. Beberapa faktor yang sering dikaitkan dengan motivasi kerja meliputi tingkat pendidikan, pemberian insentif, masa kerja, dan kesempatan memperoleh promosi jabatan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan tenaga kesehatan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang lebih baik sehingga mampu bekerja secara profesional. Di sisi lain, pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih produktif. Masa kerja juga memberikan pengalaman yang dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas, sedangkan promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai yang mampu meningkatkan semangat kerja. Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg. Radja Kabupaten Bulukumba merupakan salah satu rumah sakit pemerintah yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Kabupaten Bulukumba. Untuk mempertahankan mutu pelayanan yang optimal, rumah sakit memerlukan tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja tinggi. Oleh karena itu, diperlukan kajian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain survei analitik melalui pendekatan cross sectional study. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg. Radja Kabupaten Bulukumba dengan sampel penelitian berjumlah 120 tenaga kesehatan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat

pendidikan, insentif, masa kerja, dan promosi jabatan sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja tenaga kesehatan.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 120 tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg. Radja Kabupaten Bulukumba. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin dan kelompok umur.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	6	5,0
Perempuan	114	95,0
Total	120	100,0

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 114 orang (95,0%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 6 orang (5,0%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur (Tahun)	n	%
20–24	42	35,0
25–29	50	41,7
30–34	14	11,7
35–39	6	5,0
40–44	5	4,2
≥45	3	2,5
Total	120	100,0

Kelompok umur terbanyak berada pada rentang 25–29 tahun yaitu sebanyak 50 responden (41,7%), sedangkan kelompok umur paling sedikit adalah ≥45 tahun sebanyak 3 responden (2,5%).

2. Hasil Bivariat

Tabel 3. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Motivasi Kerja

Pendidikan	Motivasi kerja				jumlah	X ² P
	Cukup		Kurang			
	n	Persentase	n	persentase		
Cukup	68	81,0	16	19,0	84	18,237
Kurang	15	41,7	21	58,3	36	(0,000)
Jumlah	83	69,2	37	30,8	120	

Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,000 (<0,05)$, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.

Tabel 4. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja

Tabel 4. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja					Jumlah	X ² P
insentif	Motivasi kerja					
	Cukup		Kurang			
	n	persentase	n	persentase		
Menerima	66	84,6	12	15,4	78	24,940 (0,000)
tidak menerima	17	40,5	25	59,5	42	
Jumlah	83	69,2	37	30,8	120	

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara insentif dengan motivasi kerja tenaga kesehatan ($p = 0,000$).

Tabel 5. Hubungan Masa Kerja dengan Motivasi Kerja

Masa kerja	Motivasi kerja				Jumlah	X^2 P
	Cukup		Kurang			
	n	persentase	n	persentase		
Cukup	63	81,8	14	18,2	77	16,128 (0,000)
Kurang	20	46,5	23	53,5	43	
Jumlah	83	69,2	37	30,8	120	

Terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan ($p = 0,000$).

Tabel 6. Hubungan Promosi Jabatan dengan Motivasi Kerja

Promosi jabatan	Motivasi kerja				Jumlah	X ² P
	Cukup		Kurang			
	n	Persentase	n	persentase		
Pernah	53	96,4	2	31,6	55	35,217 (0,000)
Tidak pernah	30	46,2	35	53,8	65	
Jumlah	83	69,2	37	30,8	120	

Hasil analisis menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan ($p = 0,000$). Nilai Chi-Square sebesar 35,217 merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa promosi jabatan merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.

PEMBAHASAN

Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg. Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil uji statistik menggunakan Chi-Square menunjukkan nilai X^2 hitung sebesar 18,237 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Sebagian besar tenaga kesehatan yang memiliki tingkat pendidikan kategori cukup juga memiliki motivasi kerja yang baik (81,0%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan kurang cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah (58,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kecenderungan memiliki motivasi kerja yang baik.

Pendidikan merupakan proses pembentukan kemampuan berpikir, pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional seseorang. Melalui pendidikan, tenaga kesehatan memperoleh berbagai kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan dalam memahami tanggung jawab pekerjaan, menyelesaikan masalah, mengambil keputusan, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Notoatmodjo yang menyatakan bahwa pendidikan berfungsi meningkatkan kemampuan dan kualitas individu sehingga mampu menghasilkan perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Penelitian ini juga mendukung pendapat Ngatimin yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan faktor penting dalam pembentukan perilaku kerja karena individu yang berpendidikan tinggi lebih mudah menerima perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, rumah sakit perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada tenaga kesehatan untuk melanjutkan pendidikan formal maupun mengikuti pelatihan berkelanjutan sebagai salah satu strategi meningkatkan motivasi kerja.

Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil uji Chi-Square diperoleh nilai $X^2 = 24,940$ dengan $p = 0,000$, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan. Responden yang menerima insentif sebagian besar memiliki motivasi kerja yang baik (84,6%), sedangkan responden yang tidak menerima insentif lebih banyak memiliki motivasi kerja yang rendah (59,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif mampu meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan.

Insentif merupakan bentuk penghargaan organisasi atas prestasi atau kontribusi pegawai. Selain meningkatkan kesejahteraan ekonomi, insentif juga menjadi bentuk pengakuan organisasi terhadap hasil kerja pegawai. Menurut teori Herzberg, kompensasi dan penghargaan termasuk faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) yang berperan dalam mengurangi ketidakpuasan kerja sekaligus meningkatkan motivasi apabila diberikan secara adil. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa sistem insentif yang baik mampu mendorong tenaga kesehatan untuk meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, ketidakjelasan sistem insentif dapat menurunkan motivasi karena pegawai merasa kurang dihargai atas kontribusi yang diberikan. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu menerapkan sistem pemberian insentif yang transparan, objektif, dan berbasis kinerja sehingga mampu meningkatkan motivasi seluruh tenaga kesehatan.

Hubungan Masa Kerja dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan. Nilai uji Chi-Square sebesar 16,128 dengan $p = 0,000$ menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka kecenderungan motivasi kerjanya

semakin baik. Sebanyak 81,8% responden yang memiliki masa kerja cukup menunjukkan motivasi kerja yang baik, sedangkan tenaga kesehatan dengan masa kerja kurang lebih banyak memiliki motivasi kerja yang rendah (53,5%).

Masa kerja mencerminkan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam menghadapi berbagai permasalahan pelayanan kesehatan. Pengalaman tersebut akan meningkatkan kemampuan teknis, rasa percaya diri, kemampuan mengambil keputusan, serta komitmen terhadap organisasi. Pengalaman kerja yang panjang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Pengalaman kerja juga membantu pegawai beradaptasi dengan budaya organisasi sehingga mampu bekerja secara lebih efektif. Namun demikian, masa kerja yang panjang tidak selalu menjamin tingginya motivasi apabila organisasi tidak memberikan kesempatan pengembangan karier maupun penghargaan atas prestasi kerja pegawai. Oleh sebab itu, pengalaman kerja perlu diimbangi dengan pembinaan karier, pelatihan, serta sistem penghargaan yang memadai.

Hubungan Promosi Jabatan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan

Variabel promosi jabatan merupakan faktor yang memiliki hubungan paling kuat dengan motivasi kerja tenaga kesehatan. Hasil analisis menunjukkan nilai X^2 sebesar 35,217 dengan $p = 0,000$, lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Sebanyak 96,4% responden yang pernah memperoleh promosi jabatan memiliki motivasi kerja yang baik. Sebaliknya, responden yang belum pernah memperoleh promosi jabatan sebagian besar memiliki motivasi kerja yang rendah (53,8%).

Promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi, kemampuan, dan loyalitas pegawai. Kesempatan memperoleh promosi memberikan harapan kepada pegawai untuk berkembang sehingga mendorong mereka bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Hasil penelitian ini mendukung teori David McClelland mengenai kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong bekerja lebih baik apabila memiliki kesempatan memperoleh pengakuan dan peningkatan karier. Selain itu, teori Maslow juga menjelaskan bahwa promosi jabatan merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*self-actualization*), yang menjadi pendorong utama motivasi seseorang. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem promosi jabatan yang objektif, transparan, dan berdasarkan prestasi kerja dapat menjadi strategi yang sangat efektif dalam meningkatkan motivasi tenaga kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan tingkat pendidikan, insentif, masa kerja, dan promosi jabatan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg. Radja Kabupaten Bulukumba, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan ($p = 0,000$).
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja tenaga kesehatan ($p = 0,000$).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan ($p = 0,000$).
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan ($p = 0,000$). Variabel promosi jabatan merupakan faktor yang menunjukkan

hubungan paling kuat dengan motivasi kerja tenaga kesehatan berdasarkan nilai Chi-Square tertinggi ($X^2 = 35,217$).

Secara keseluruhan, peningkatan motivasi kerja tenaga kesehatan memerlukan perhatian terhadap pengembangan pendidikan, pemberian insentif yang adil, pengelolaan pengalaman kerja, serta penerapan sistem promosi jabatan yang objektif dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Muhtosin, 2009, *Pemasaran Jasa dan Kualitas Pelayanan: Bagaimana mengelola kualitas pelayanan agar memuaskan pelanggan*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Azwar, Azrul, 2004. *Pengantar Administrasi Kesehatan*, Binarupa Aksara Publisher, Tangerang.
- Dedi Alamsyah, 2012. *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan Dan Akseps Tabilitasnya*, Erlangga, Padang.
- Depkes RI, 2007, *Visi Pembangunan Kesehatan Melalui Puskesmas Kecamatan Sehat 2015*, Jakarta.
- Dinas Kesehatan Sul-Sel, 2009, *Juklak Pelayanan Kesehatan Gratis*, Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No.13 Tahun 2009 Pemerintah Sulawesi Selatan
- Fanani. 2010, *Organisasi Publik Masa Depan*, Jakarta : Penerbit PerPod.
- Indar, 2009. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ingerani, 1996. *Perencanaan dan Monitoring Rumah Sakit*. Rineka Cipta, Jakarta
- Ismani, 2006. *Upaya Kuratif dan Rehabilitatif*. Bina Aksara, Jakarta
- Hendri, 2004. *Statistik Jaminan Sosial*, PT Martabat Prima Konsultindo, Jakarta.
- Lokhorst, 2003. *Manajemen Of Hospital (Pembiayaan Rumah sakit)*. Rineka Cipta, Jakarta
- Milsadnuha, 2012. *Promosi jabatan Bagi tenaga Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Najati, 2004. *Peningkatan motivasi kerja tenaga Kesehatan*. Erlangga, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Perumahsakitan Indonesia. Jakarta. *Bagian Penyusunan Program dan Laporan Ditjen Pelayanan Medik Depkes RI*
- Sinagian, 2003, *Manajemen Kesehatan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sri Wahyuni, S, 2005. *Profil RSUD Sultan Dg. Rajda*, Bulukumba.
- Siagran, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suad Husnan. *Manajemen Pelayanan Terpadu*. EGC, Jakarta
- Pangade Sukardi – Yusrianto, 2013, *Panduan Penulisan Skripsi*, Penerbit Indomedia, Makassar
- Panggabean, 2002. *Fungsi Utama Pemberian Insentif Pada Tenaga Kerja*. EGC, Jakarta
- Weather Dan Davis. *Sistem Pembiayaan Kesehatan*. Gramedia, Jakarta
- Wibowo, 2007. *Standar Pelayanan Kesehatan*. Erlangga, Jakarta
- Wolper dan Pena, 2003, *Manajemen Mutu Pelayanan Rumah sakit*, Airlangga University Press, Surabaya.
- Yaslin Yasin, 1999. *Mutu Pelayanan Kesehatan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta