

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja SDM Kesehatan Di UPTD Puskesmas Kerkap Kabupaten Bengkulu Utara

Emi Pebriani ¹⁾; Danur Azisah ²⁾; Fitriana Munte ³⁾; Nuche Marlianto ⁴⁾; Gita Santi Anggraini ⁵⁾

^{1,2,3,4,5)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹ emipebriani88@unived.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [30 Januari 2026]

Revised [07 April 2026]

Accepted [10 April 2026]

KEYWORDS

Motivation, Nurse Performance, Person's Abilities.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan. Kinerja perawat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang, imbalan, masa kerja dan hubungan dalam organisasi (Srsaid Suni, 2018). Kinerja perawat berpengaruh terhadap keselamatan dan kepuasan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja SDM Kesehatan di UPTD Puskesmas Kerkap. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23 s/d 25 Juni 2025 dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh SDM yang berada di UPTD Puskesmas Kerkap Kabupaten Bengkulu Utara sebanyak 56 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dan dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji chi square. Hasil penelitian didapatkan hampir seluruh responden berusia di atas 30 tahun sebanyak 44 responden (78,5%), hampir seluruh responden berjenis kelamin perempuan (91,07%), Hampir setengah responden adalah tenaga Kontrak 42,85%, berpendidikan D3 (87,8%), dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (56,1%). Selain itu, 41,07 % responden memiliki motivasi yang kurang, 60,71% menerima penghargaan yang rendah, dan 53,57% menunjukkan kinerja yang kurang baik. Saran : untuk meningkatkan supervisi pada SDM melalui monitoring dan evaluasi setiap kegiatan Pelayanan Kesehatan.

ABSTRACT

Motivation is the drive that arises within a person to do something in order to achieve organizational goals and fulfill needs. Nurse performance is influenced by a person's abilities, rewards, length of service, and relationships within the organization (Srsaid Suni, 2018). Nurse performance affects patient safety and satisfaction. This study aims to determine the factors that influence the work motivation of health human resources at the Kerkap Community Health Center UPTD. This study was conducted from June 23 to 25, 2025, using a cross-sectional design. The population in this study consisted of all human resources at the Kerkap Community Health Center UPTD in North Bengkulu Regency, totaling 56 respondents, using total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using univariate and bivariate analysis with the chi-square test. The results showed that almost all respondents were over 30 years old, totaling 44 respondents (78.5%), almost all respondents were female (91.07%), almost half of the respondents were contract workers (42.85%), had a D3 education (87.8%), and had worked for more than 5 years (56.1%). In addition, 41.07% of respondents had low motivation, 60.71% received low rewards, and 53.57% showed poor performance. Recommendation: To improve supervision of human resources through monitoring and evaluation of all health service activities.

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan pikiran atau perasaan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan. Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan. Sumberdaya Manusia (SDM) sebagai aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan akan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga kesehatan untuk merawat pasien. Oleh karena itu, pengembangan karir SDM harus selalu ditingkatkan. Hal ini akan mendorong meningkatnya motivasi SDM agar berusaha untuk terus berprestasi, memperoleh kepuasan kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Marquis & Houston, dalam Rovianawati, 2021). Data menunjukkan Sekitar 17500 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluh tentang rendahnya insentif yang diterima dari institusi tempat mereka berkerja (WHO, 2017) berbeda dengan tenaga kesehatan yang berada di luar negeri yang memiliki motivasi mulai dari pengembangan diri, gaji yang dianggap lebih besar, dan pengalaman hidup dan karir yang luar biasa. Sehingga banyak tenaga kesehatan dari dalam negeri yang pindah untuk bekerja di luar negeri.

Dalam penelitian Brema (2019), tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80% didalam tercapainya tingkat kesehatan yang baik maka dalam hal ini diketahui bahwa tenaga kesehatan merupakan elemen penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan. Sehingga banyak tenaga kesehatan dari dalam negeri yang pindah untuk bekerja di luar negeri. Dalam penelitian Brema (2019), tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80% didalam tercapainya tingkat kesehatan yang baik maka dalam hal ini diketahui bahwa tenaga kesehatan merupakan elemen penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan. (Brema, 2019). Bila perawat memiliki motivasi kerja yang baik akan akan mempengaruhi pengembangan karirnya.

Kualitas pelayanan yang bermutu dan efektif di fasilitas Kesehatan meliputi pelayanan yang nyaman, petugas yang ramah, komunikasi dokter dengan pasien yang baik, kualitas dan kuantitas peralatan medis yang memadai, kualitas lingkungan klinik yang baik dan biaya perawatan yang terjangkau sehingga dapat mempengaruhi kepuasan pasien. Pasien yang merasa puas cenderung akan memberikan referensi yang baik kepada orang lain atas suatu kualitas pelayanan yang diterimanya. (Rovianawati, 2021).

Masih adanya keluhan yang disampaikan pasien ketika menjalani proses pengobatan dipelayanan kesehatan merupakan satu variable masih rendahnya motivasi kerja yang diberikan. Hal ini terlihat dari sebagian keluhan yang disampaikan pasien berhubungan dengan kualitas pelayanan. Pada umumnya pasien tidak dapat menilai kompetensi teknis sehingga mereka menilai mutu layanan atau kenyamanan pelayanan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir dengan nilai persentase 40%, sedangkan 60% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. (Christien Foenay, dkk (2017).

METODE

Rancangan Penelitian ini menggunakan metode analitik kuantitatif dengan pendekatan studi *Cross Sectional*, yaitu jenis penelitian yang pengukuran variabel-variabelnya di lakukan hanya satu kali dalam kurun waktu bersamaan (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengisi kuesioner langsung pada pegawai di UPTD Puskesmas. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan uji *Chi Square*. Data disajikan dengan tabel tabulasi silang yang disertai penjelasan singkat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Aktivitas

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik SDM Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
≥ 30 Tahun	44	78,5
≤ 30 Tahun	12	21,42
Total	56	100

Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dari 56 responden terdapat hampir seluruhnya 44 (78,5%) responden memiliki usia ≥ 30 Tahun.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	51	91,07
Perempuan	5	8,92
Total	56	100

Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dari 56 responden terdapat hampir seluruh 51 (91,07%) responden berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	23	41,07
Kurang	33	58,92
Total	56	100,0

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa dari 56 responden terdapat sebagian besar 33 (58,92%) responden memiliki motivasi kerja yang kurang, hampir sebagian 23 (41,07) responden memiliki motivasi kerja baik.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Imbalan

Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	34	60,71
Tinggi	22	39,28
Total	56	100,0

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa dari 56 responden terdapat sebagian besar 34 (60,71%) responden memiliki imbalan yang kurang, hampir sebagian 22 (39,28) responden memiliki imbalan yang tinggi.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja

Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	26	53,57
Kurang	30	46,42
Total	56	100.0

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa dari 56 responden terdapat sebagian besar 30 (53,57%) responden memiliki kinerja yang kurang, hampir sebagian 26 (53,57%) responden memiliki kinerja baik.

Pembahasan

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam diri maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian yang di lakukan oleh Inayatul (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja (prestasi, pengalaman, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, supervise) berpengaruh terhadap pengembangan karir dan kinerja perawat di Stella Maris Makassar. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rovianawati (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja perawat engan pengembangan karir. Alimohammadi dan Neyshabor (2013) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pengembangan karir. Peneliti berpendapat bahwa Perawat yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan pekerjaan akan memiliki semangat untuk menyelesaikan tugasnya, dengan demikian perawat akan dapat memperoleh pengembangan karir yang baik. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan pengembangan karir perawat, demikian juga sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. hampir seluruhnya 44 (78,5%) responden memiliki usia \geq 30 Tahun.
2. hampir seluruh 51 (91,07%) responden berjenis kelamin Perempuan.
3. sebagian besar 33 (58,92%) responden memiliki motivasi kerja yang kurang
4. sebagian besar 33 (58,92%) responden memiliki motivasi kerja yang kurang
5. sebagian besar 34 (60,71%) responden memiliki imbalan yang kurang
6. sebagian besar 30 (53,57%) responden memiliki kinerja yang kurang

Saran

Diharapkan peneliti dapat menjadi sumber informasi dan masukan untuk perawat guna meningkatkan motivasi, prestasi kerja perawat sehingga karir perawat pun ikut meningkat dan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dehasen Bengkulu yang sudah memfasilitasi kegiatan Penelitian Dosen dan Mahasiswa dan terima kasih juga kami sampaikan kepada pihak UPTD Puskesmas Kerkap yang telah bersedia menjadi tempat Penelitian Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Dehasen Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim. (2018). *Peran Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol. 03, No.01.
- Alex S. Nitisemito. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*: BPFE UGM, Yogyakarta.
- Dessler, Garry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Jakarta: Indeks

Dessler, Garry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT, Indeks

Donsu. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta : Pustaka baru press.

Rovianawati. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Perawat di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSUD. S. K. Lerik Kupang*. Fakultas Kesehatan Program Studi Ners Kupang. 102 hal.