

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF DR. H.M.CHATIB QUZWAIN  
KABUPATEN SAROLANGUN**

**Yuliusman<sup>1)</sup>, Nyimas Dian Maisyarah<sup>2)</sup>, Al Parok<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

Email : yuliusrahman@yahoo.co.id

---

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran faktor-faktor motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dan untuk menganalisis faktor-faktor motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun. Metode penelitian yang akan digunakan adalah penelitian survey. Kegiatan yang dilakukan adalah meneliti dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Metode yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Teknik analisis data dengan menggunakan skor rata-rata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun secara keseluruhan memperoleh kategori termotivasi. Faktor motivasi berupa kebutuhan sosial mendapatkan penilaian tertinggi dari pegawai dibandingkan dengan penilaian terhadap pemenuhan faktor motivasi lainnya. Skor yang terendah yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah faktor aktualisasi diri dengan kategori kurang termotivasi.*

*Kata Kunci : motivasi, kerja, pegawai*

---

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. (Sutrisno 2009).

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Menumbuhkan motivasi bukannya hal yang mudah dilakukan, hal ini disebabkan pada umumnya karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda (Robbins 2007).

Menurut Soeroso (2003) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Sedangkan menurut Nursalam (2002) motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang member kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.

Menurut Siagian (2007) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk tetap mempertahankan kondisi ini maka pihak manajemen harus mampu untuk terus memotivasi karyawan dengan cara memenuhi faktor-faktor motivasi dari karyawan tersebut agar semangat kerja dari karyawan tetap terjaga sehingga karyawan tetap dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Menurut Maslow dalam buku Hasibuan (2009) faktor yang memotivasi orang mau bekerja adalah karena adanya dorongan orang tersebut untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Adapun kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri.

Hierarki Kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Adapun hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*), kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*), kebutuhan akan Penghargaan atau Prestise (*Esteem or Status Needs*) dan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Rumah Sakit Umum Daerah Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun selalu berusaha untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Hal senada juga didapat dari tanggapan beberapa pasien yang berobat, yang menyatakan bahwa para pegawai selalu memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien yang berobat di sana. selain itu para tenaga medis dan para medisnya juga ramah-ramah.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk memperoleh gambaran faktor-faktor motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun dan untuk menganalisis faktor-faktor motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1992). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun. Menurut Arikunto (2006), yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruhnya dijadikan sampel. Metode Pengumpulan Data menggunakan studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi lapangan (*Field Research*), sedangkan jenis data adalah data primer dan data sekunder.

Instrument penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono, 2006). Untuk menentukan skor setiap variabel dalam kuisioner digunakan rentang skala (Husein Umar). Dengan rentang skala tersebut dapat diketahui skala penilaian

Setiap kriteria atau variabel yang mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat puas disesuaikan dengan pertanyaan, misalnya : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

## **PEMBAHASAN**

### **Analisis Tanggapan pegawai Terhadap Faktor-Faktor Motivasi Kerja.**

#### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Tanggapan pegawai mengenai pemenuhan kebutuhan fisiologis secara keseluruhan rata-rata responden menilai bahwa faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan fisiologis yang diberikan oleh RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun telah membuat pegawai termotivasi dalam bekerja. Ini dapat dilihat dengan skor rata-rata untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis yaitu 3,7 (masuk dalam rentang 3,41 - 4,20), yang mana skor tertinggi adalah dengan indikator balas jasa yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan sandang dengan skor 3,87. Sedangkan skor terendah adalah indikator Gaji/upah yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan perumahan dengan skor 3,47.

Dapat disimpulkan bahwa Gaji/upah yang sudah sesuai dengan Upah Minimum Pemerintah untuk propinsi Jambi dan tunjangan lainnya yang telah diberikan RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun sudah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai, sehingga membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

#### **2. Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan**

Tanggapan pegawai mengenai pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan secara umum masuk kategori termotivasi. Pernyataan adanya jaminan keamanan barang-barang pribadi yang ditinggal merupakan pernyataan yang memberikan skor rata-rata terendah dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu 3,3 atau kurang termotivasi. Hal ini berarti dengan adanya petugas keamanan yang bertugas untuk berjaga, tempat parkir kendaraan beserta petugas parkir yang menjaga kendaraan dan disediakannya tempat penyimpanan barang-barang milik pribadi belum membuat pegawai merasa aman akan keselamatan barang-barang pribadi mereka. Dengan demikian pimpinan harus meningkatkan rasa aman akan keselamatan jiwa dan keselamatan barang-barang milik pribadi mereka yang ditinggal pada saat bekerja.

Pernyataan rumah sakit menyediakan perlengkapan untuk melindungi keselamatan jiwa pegawai pada saat menjalankan pekerjaan merupakan pernyataan yang memberikan skor tertinggi dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu 3,9 (rentang 3,41 – 4,20) atau termotivasi. Hal ini berarti dengan disediakannya perlengkapan guna melindungi keselamatan jiwa karyawan seperti perlengkapan operasi (masker, pakaian operasi dan perlengkapan operasi lainnya) yang digunakan dokter dan perawat yang akan melakukan tindakan

operasi terhadap pasien, disediakannya APAR (Alat Pemadam Kebakaran Ringan) pada setiap ruangan, Alarm pada setiap ruangan yang digunakan sebagai alat pemberitahuan jika sewaktu-waktu terjadi bencana seperti kebakaran dan gempa bumi, lampu emergency yang dapat digunakan pada saat listrik padam, telah membuat karyawan merasa keamanan akan keselamatan jiwanya terjamin, sehingga membuat para pegawai termotivasi untuk bekerja.

### **3. Kebutuhan Sosial**

Tanggapan pegawai mengenai pemenuhan kebutuhan sosial secara umum masuk kategori termotivasi. Pernyataan adanya sarana sosialisasi sesama pegawai merupakan pernyataan yang memberikan skor rata-rata tertinggi dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan sosial yaitu 4,3 (rentang 4,21 – 5,00) atau sangat termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sarana sosialisasi antar sesama karyawan seperti koperasi, kantin, tempat ibadah dan sarana olahraga, telah dapat untuk dijadikan sebagai tempat bagi para pegawai dalam bersosialisasi sesama pegawai, dan hal ini membuat karyawan termotivasi dalam bekerja karena adanya rasa kebersamaan antar sesama pegawai. Pimpinan harus terus mempertahankan dan meningkatkan kondisi ini dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk bersosialisasi dengan sesama pegawai dan pimpinan secara informal agar tetap termotivasi dalam bekerja karena adanya rasa kebersamaan dan keakraban antar sesama pegawai tersebut.

Pernyataan lingkungan kerja dan suasana kerja yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan pernyataan yang mendapat penilaian paling rendah dengan skor rata-rata yaitu 3,6 (rentang 3,42 – 4,20) atau termotivasi. Namun demikian penilaian ini masih masuk kategori baik. Penilaian ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja dan suasana kerja yang kondusif yang tercipta antar sesama pegawai telah membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian pimpinan harus tetap memperhatikan kondisi ini dengan cara tetap menjaga keharmonisan hubungan antara pimpinan dengan pegawai dan juga antar sesama pegawai agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan suasana kerja yang tercipta pada saat bekerja.

### **4. Kebutuhan Penghargaan Diri**

Tanggapan pegawai mengenai pemenuhan kebutuhan penghargaan diri secara umum masuk kategori termotivasi. Pernyataan Pembedaan ruangan antara atasan dan bawahan sudah baik dan benar mendapat skor rata-rata tertinggi dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan penghargaan diri yaitu 3,7 (rentang 3,41 – 4,20) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pembedaan penempatan ruangan yang membedakan antara atasan dan bawahan, telah membuat karyawan merasa dihargai atas pengakuan statusnya. Dengan demikian pimpinan harus memperhatikan kondisi ini agar karyawan tetap merasa dihargai akan pengakuan statusnya di pegawai RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun.

Pernyataan atasan memberikan penghargaan jika dapat melaksanakan tugas dengan baik mendapat skor rata-rata yaitu 3,1 (rentang 2,61 – 3,40) atau dalam kategori kurang termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa pimpinan kurang perhatiannya untuk memberikan pujian ataupun penghargaan atas hasil dan prestasi pekerjaan pegawai. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan kondisi ini dengan lebih menghargai hasil pekerjaan pegawai bahkan diupayakan

memberikan suatu penghargaan terhadap pegawai yang prestasi kerjanya baik, agar pegawai merasa dihargai atas apa yang telah mereka kerjakan untuk RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun, sehingga pada akhirnya motivasi kerja pegawai akan meningkat.

### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Tanggapan pegawai mengenai pemenuhan kebutuhan penghargaan diri secara umum masuk kategori kurang termotivasi. Skor tertinggi adalah tanggapan pegawai adalah pernyataan disediakannya fasilitas atau peralatan dan perlengkapan yang memadai dalam menunjang kinerja pegawai yaitu 3,3 (rentang 2,61 – 3,40) atau kurang termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan fasilitas (peralatan dan perlengkapan) yang disediakan telah dapat membantu kelancaran kerja dari pegawai, sehingga termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian pimpinan harus mempertahankan kondisi ini dengan terus memenuhi kebutuhan akan perlengkapan, peralatan yang baik dan memadai guna menunjang kinerja pegawai.

Pernyataan yang mendapat skor terendah adalah pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki mendapat skor rata-rata yaitu 3,0 rentang (2,61 – 3,40) atau kurang termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan belum memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki oleh pegawai, hal ini membuat pegawai kurang termotivasi untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja. Dengan demikian pimpinan harus memperhatikan kondisi ini dengan terus memberikan kesempatan pada pegawai untuk menunjukkan potensi yang dimilikinya dalam bekerja agar dapat memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

### Hasil Penelitian Tentang Faktor-Faktor Motivasi.

Hasil analisis yang telah dilakukan terhadap pemenuhan faktor-faktor motivasi yang dilakukan oleh RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun, maka dapat dilihat bahwa pemenuhan faktor-faktor motivasi telah membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

**Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden**

No	Indikator Tanggapan	Rata-rata	Kategori
1.	Kebutuhan Fisikologis	3,7	Termotivasi
2.	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	3,6	Termotivasi
3.	Kebutuhan Sosial	3,9	Termotivasi
4.	Kebutuhan Penghargaan Diri	3,4	Termotivasi
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	3,1	Termotivasi
Rata-rata		<b>3,5</b>	<b>Termotivasi</b>

*Sumber : Data diolah 2018*

Dari tabel 1 secara keseluruhan faktor-faktor motivasi pegawai RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,5 (rentang 3,41 – 4,20) atau masuk kategori termotivasi.

Kebutuhan sosial memperoleh penilaian tertinggi dari pegawai dengan skor rata-rata 3,9. Keadaan ini dikarenakan adanya tersedia sarana sosialisasi sesama pegawai

seperti : koperasi, kantin, tempat ibadah, dan sarana olahraga, dilibatkannya pegawai dalam berbagai acara yang dilaksanakan oleh RSUD, lingkungan kerja dan suasana kerja yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun rata-rata skor yang terendah adalah faktor aktualisasi diri dengan skor rata-rata 3,1 atau dalam kategori kurang termotivasi. Keadaan ini dikarenakan pimpinan masih kurang perhatiannya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para pegawai, kurang dalam memberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki, kurang disediakannya fasilitas atau peralatan dan perlengkapan yang memadai dalam menunjang kinerja pegawai.

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis maka secara keseluruhan faktor-faktor motivasi pegawai RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun secara keseluruhan memperoleh kategori termotivasi.

Faktor motivasi berupa kebutuhan sosial mendapatkan penilaian tertinggi dari pegawai dibandingkan dengan penilaian terhadap pemenuhan faktor motivasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kebutuhan sosial berupa adanya tersedia sarana sosialisasi sesama pegawai seperti : koperasi, kantin, tempat ibadah, dan sarana olahraga, dilibatkannya pegawai dalam berbagai acara yang dilaksanakan oleh RSUD, lingkungan kerja dan suasana kerja yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan memiliki peranan penting dalam memotivasi pegawai pada RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun.

Skor yang terendah yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah faktor aktualisasi diri dengan kategori kurang termotivasi. Keadaan ini dikarenakan pimpinan masih kurang perhatiannya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para pegawai, kurang dalam memberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki, kurang disediakannya fasilitas atau peralatan dan perlengkapan yang memadai dalam menunjang kinerja pegawai.

### **Saran**

Pimpinan RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun secara umum harus meningkatkan pemenuhan faktor-faktor motivasi yang ada di RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun, karena secara rata-rata masih dalam kategori termotivasi, sehingga bisa mencapai kategori sangat termotivasi.

Pimpinan RSUD Prof Dr. H.M.Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun harus lebih meningkatkan faktor aktualisasi diri dengan kategori kurang termotivasi karena faktor ini mendapat penilaian terendah. pimpinan harus meningkatkan perhatiannya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para pegawai, meningkatkan memberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki, meningkatkan tersedianya fasilitas atau peralatan dan perlengkapan yang memadai dalam menunjang kinerja pegawai.

Terhadap faktor motivasi yang tertinggi yaitu faktor kebutuhan harus dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan karena belum mencapai kategori sangat termotivasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Handoko, T. Hani, 1991, *Manajemen, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.*

- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cet 13. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nursalam, 2002, *Manajemen keperawatan*, Salemba, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 *Manajemen Persoalia*. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Soeroso Santoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit*, EGC, Jakarta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Sudjana. 1992. *Metode Statistika*. Edisi kelima. Bandung : Tarsito
- Sugiyono.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Stoner. A.F. James, 1982, *Management, edisi kedua*, Prentice/ Hall International, inc. Englewoods, Cliff, New York.
- Hussein U, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.