

Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

DOI: <https://doi.org/10.35914/jmet.v2i2.196>

Pengembangan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kesehatan di Kota Makassar

Hendra Gunawan¹

¹*Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar*

*Correspondent Email: hendramo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap profesionalitas tenaga kesehatan di Kota Makassar. Profesionalitas tenaga kesehatan sangat penting dalam memberikan layanan yang berkualitas, dan motivasi serta kompensasi merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari tenaga kesehatan yang bekerja di berbagai fasilitas kesehatan di Kota Makassar, seperti rumah sakit, puskesmas, dan klinik. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel motivasi, kompensasi, dan profesionalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalitas tenaga kesehatan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi terhadap peningkatan profesionalitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa tenaga kesehatan yang menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusinya cenderung memiliki profesionalitas yang lebih tinggi. Meskipun demikian, motivasi juga tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalitas, khususnya melalui dorongan intrinsik seperti makna pekerjaan dan kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya institusi kesehatan untuk merancang strategi kompensasi yang kompetitif dan adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi tenaga kesehatan. Dengan optimalisasi kedua faktor ini, profesionalitas tenaga kesehatan dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan di Kota Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembuat kebijakan dan praktisi dalam mengelola sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Kata kunci: Motivasi; Kompensasi; Profesionalitas; Tenaga Kesehatan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation and compensation on the professionalism of health workers in Makassar City. The professionalism of healthcare workers is crucial in providing quality services, and motivation and compensation are two key factors that affect their performance. This study uses a quantitative approach with survey and questionnaire methods as data collection instruments. The research sample consisted of health workers who work in various health facilities in Makassar City, such as hospitals, health center, and clinics. Data analysis was carried out using multiple linear regression tests to identify the relationship between motivation, compensation, and professionalism variables. The results of the study show that motivation and compensation have a significant and positive effect on the professionalism of health workers. The regression coefficient shows that compensation has a more dominant influence compared to motivation on professional improvement. These findings indicate that health workers who receive fair compensation in accordance with their workload and contribution tend to have higher professionalism. Nevertheless, motivation also remains an important factor in improving professionalism, especially through

intrinsic encouragement such as job meaning and job satisfaction. The implication of this study is the need for health institutions to design competitive and fair compensation strategies, as well as create a work environment that supports increased motivation of health workers. By optimizing these two factors, the professionalism of health workers can be improved, which in turn will have a positive impact on the quality of health services in Makassar City. This research is expected to be a reference for policymakers and practitioners in managing human resources in the health sector.

Keywords: Motivation; Compensation; Professionalism; Health Workers.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di sektor kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas dan memastikan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, profesionalisme tenaga kesehatan menjadi faktor penentu utama dalam efektivitas dan efisiensi layanan kesehatan. Mengingat semakin tingginya tuntutan terhadap pelayanan kesehatan, khususnya di wilayah perkotaan seperti Kota Makassar, kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan perilaku profesional tenaga kesehatan menjadi prioritas yang sangat penting. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui pengembangan sistem motivasi dan kompensasi yang strategis serta selaras dengan tujuan organisasi dan kepuasan individu.

Menurut Fausia et al., (2024) motivasi dan kompensasi tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan profesional dan kepuasan kerja. Berbagai studi menunjukkan adanya hubungan langsung antara persepsi keadilan dalam kompensasi dan motivasi tenaga kesehatan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Namun, terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji hubungan ini dalam sektor kesehatan di Indonesia, khususnya dalam konteks Kota Makassar, yang telah mengalami pertumbuhan dan perubahan signifikan dalam lanskap kesehatan selama beberapa tahun terakhir. Pemahaman yang mendalam mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh tenaga kesehatan di wilayah ini menjadi sangat penting (Dafid et al., 2024).

Profesionalisme dalam sektor kesehatan tidak hanya mencakup kompetensi teknis, tetapi juga perilaku etis, komunikasi yang efektif, dan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan (Hanafie Das and Halik, 2021). Dengan meningkatnya ekspektasi terhadap layanan kesehatan dan persaingan yang semakin ketat antar lembaga kesehatan, sangat penting untuk mengembangkan kerangka kerja yang komprehensif yang mencakup motivator intrinsik dan ekstrinsik. Motivator intrinsik meliputi aspek seperti makna pekerjaan dan peluang pengembangan diri, sedangkan motivator ekstrinsik mencakup gaji, tunjangan, dan pengakuan. Mencapai keseimbangan yang efektif antara motivator-motivator ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, pelayanan pasien yang lebih baik, dan peningkatan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan (Hidayah, 2018).

Struktur kompensasi dalam lingkungan kerja tenaga kesehatan cukup kompleks dan seringkali bervariasi antar daerah dan institusi. Meskipun banyak organisasi kesehatan di Kota Makassar memberikan paket gaji standar, terdapat kesadaran yang semakin meningkat bahwa kompensasi harus dirancang secara strategis untuk menarik dan mempertahankan tenaga kesehatan yang berkualitas. Menurut Putranti et al., (Putranti, 2024) tantangannya terletak pada penciptaan paket kompensasi yang tidak hanya memenuhi ekspektasi finansial tetapi juga mampu mendorong rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini

membutuhkan pendekatan yang lebih terukur yang mempertimbangkan insentif berbasis kinerja, peluang pengembangan karier, serta manfaat non-finansial yang dapat secara signifikan meningkatkan motivasi.

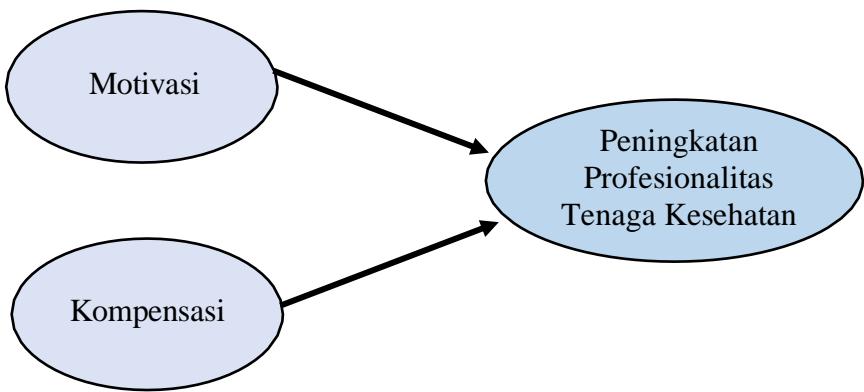
Selain kompensasi, motivasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Tenaga kesehatan seringkali menghadapi kondisi kerja yang penuh tekanan, termasuk jam kerja yang panjang, volume pasien yang tinggi, dan situasi emosional yang menantang. Membangun lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pribadi, pengembangan profesional, dan kerja sama tim menjadi sangat vital untuk meningkatkan motivasi dan mempertahankan standar profesionalisme yang tinggi. Memahami hubungan antara motivasi, kompensasi, dan profesionalisme akan memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana institusi kesehatan di Kota Makassar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan mereka (Karimah, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak strategi motivasi dan sistem kompensasi terhadap profesionalisme tenaga kesehatan di Kota Makassar. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mendorong motivasi dan perilaku profesional, penelitian ini berupaya memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan, administrator kesehatan, dan praktisi untuk merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas layanan kesehatan di Kota Makassar, tetapi juga berkontribusi pada diskusi yang lebih luas mengenai pengembangan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan memotivasi di sektor kesehatan di seluruh Indonesia.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei analitik. Desain ini dipilih untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara motivasi, kompensasi, dan profesionalisme tenaga kesehatan secara sistematis dan objektif. Penelitian ini akan menerapkan metode survei melalui kuesioner untuk mengumpulkan data dari tenaga kesehatan yang bekerja di berbagai fasilitas kesehatan di Kota Makassar, termasuk rumah sakit, puskesmas, dan klinik swasta. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi profesionalisme tenaga kesehatan dan memodelkan pengaruh variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018).

Untuk menguji hubungan antara variabel motivasi, kompensasi, dan profesionalisme, analisis korelasi Pearson akan digunakan (Sekaran & Bougie, 2019). Selanjutnya, analisis regresi linier berganda akan diterapkan untuk melihat pengaruh variabel independen (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (profesionalisme). Populasi target penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di fasilitas kesehatan di Kota Makassar, termasuk dokter, perawat, bidan, apoteker, dan tenaga kesehatan lainnya. Penentuan sampel akan menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan stratified random sampling. Dalam pendekatan ini, tenaga kesehatan akan dibagi menjadi beberapa strata berdasarkan jenis profesi (dokter, perawat, bidan, dll.), lalu sampel akan diambil secara acak dari setiap strata untuk memastikan perwakilan yang cukup dari berbagai profesi tenaga kesehatan. Untuk memastikan keandalan hasil dan representasi yang cukup, ukuran sampel akan ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%



Gambar 1. Kerangka Konsep

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.914	1.207		4.071	.000
Motivasi	.324	.079	.358	4.111	.000
Kompensasi	.476	.075	.555	6.375	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas Tenaga Kesehatan

Hasil uji regresi linear dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa baik motivasi maupun kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap profesionalitas tenaga kesehatan. Koefisien regresi (B) untuk motivasi adalah 0,324, sementara untuk kompensasi adalah 0,476, yang berarti bahwa peningkatan satu unit pada variabel motivasi akan meningkatkan profesionalitas tenaga kesehatan sebesar 0,324 unit. Di sisi lain, peningkatan satu unit kompensasi akan memberikan peningkatan profesionalitas sebesar 0,476 unit. Konstanta sebesar 4,914 menunjukkan nilai dasar profesionalitas tenaga kesehatan ketika motivasi dan kompensasi bernilai nol. Temuan ini menegaskan bahwa profesionalitas tenaga kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik tetapi juga sangat bergantung pada sistem kompensasi yang diterima.

Standardized Coefficients (Beta) memberikan gambaran pengaruh relatif dari motivasi dan kompensasi terhadap profesionalitas tenaga kesehatan. Beta untuk motivasi adalah 0,358, sedangkan kompensasi memiliki nilai beta sebesar 0,555. Nilai beta yang lebih tinggi pada kompensasi mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap profesionalitas tenaga kesehatan dibandingkan motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa kebijakan dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi atau institusi kesehatan lebih efektif dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kesehatan dibandingkan dengan faktor motivasi. Ini penting karena memberikan wawasan bagi manajemen untuk fokus pada penyesuaian dan peningkatan kompensasi sebagai strategi utama dalam pengembangan profesionalitas.

Pengujian signifikansi melalui nilai t dan Sig. pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas tenaga kesehatan. Nilai t sebesar 4,111 untuk motivasi dan 6,375 untuk kompensasi, serta nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000 untuk keduanya, lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik motivasi maupun kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalitas tenaga kesehatan. Temuan ini menekankan pentingnya memahami dan mengelola kedua variabel tersebut dalam konteks pengembangan tenaga kesehatan yang profesional dan kompeten.

Hasil temuan penelitian ini memberikan indikasi bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap profesionalitas tenaga kesehatan dibandingkan dengan motivasi. Hal ini disebabkan oleh persepsi tenaga kesehatan yang menempatkan kompensasi sebagai bentuk penghargaan langsung atas usaha dan kontribusi mereka terhadap institusi dan pelayanan kesehatan. Kompensasi yang memadai dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta memberikan insentif untuk meningkatkan profesionalitas dalam praktik sehari-hari (Ariwibowo *et al.*, 2024). Kebijakan kompensasi yang strategis dapat menjadi pendekatan utama untuk memastikan profesionalitas tenaga kesehatan yang tinggi.

Menurut Nuraeni (2022) motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan profesionalitas, meskipun pengaruhnya tidak sebesar kompensasi. Motivasi intrinsik, seperti rasa memiliki tujuan, makna pekerjaan, dan pengembangan diri, tetap menjadi faktor pendorong bagi tenaga kesehatan untuk bekerja dengan profesionalisme tinggi. Oleh karena itu, selain penyesuaian kompensasi, institusi kesehatan perlu merancang program yang dapat meningkatkan motivasi tenaga kesehatan, misalnya melalui pengembangan karier, pelatihan, serta lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan kompensasi yang sesuai akan menciptakan tenaga kesehatan yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki komitmen kuat terhadap kualitas layanan (Febriansyah *et al.*, 2024).

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang penting bagi praktik manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan. Strategi peningkatan profesionalitas tenaga kesehatan harus menyeimbangkan antara penyediaan kompensasi yang kompetitif dan adil serta penciptaan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi. Pembuat kebijakan mengutamakan kompensasi sebagai faktor utama, sambil tetap memastikan bahwa tenaga kesehatan merasa termotivasi secara intrinsik dalam pekerjaan mereka (Pratama, 2024). Kombinasi optimal antara motivasi dan kompensasi akan memberikan dampak positif yang signifikan pada profesionalitas tenaga kesehatan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan di Kota Makassar.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas tenaga kesehatan di Kota Makassar. Kedua variabel ini memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalitas, dengan kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi. Artinya, sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja lebih

efektif dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kesehatan daripada hanya mengandalkan motivasi intrinsik.

Motivasi tetap merupakan faktor penting yang mempengaruhi profesionalitas tenaga kesehatan, khususnya motivasi intrinsik seperti rasa memiliki tujuan dan kepuasan kerja. Namun, pengaruh kompensasi yang lebih dominan menunjukkan bahwa tenaga kesehatan cenderung lebih terpengaruh oleh insentif finansial dan penghargaan langsung terhadap usaha yang mereka berikan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di institusi kesehatan perlu memperhatikan dan menyeimbangkan kedua aspek ini untuk menciptakan tenaga kesehatan yang profesional dan berkinerja tinggi.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa strategi pengelolaan tenaga kesehatan sebaiknya berfokus pada penyesuaian kompensasi secara strategis, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif berbasis kinerja, serta menyediakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik tenaga kesehatan. Dengan mengoptimalkan kedua faktor ini, diharapkan profesionalitas tenaga kesehatan dapat terus ditingkatkan, sehingga pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan di Kota Makassar secara keseluruhan.

Penelitian ini juga membuka peluang untuk studi lebih lanjut mengenai bagaimana faktor lain, seperti lingkungan kerja, pengembangan karier, dan budaya organisasi, dapat mempengaruhi profesionalitas tenaga kesehatan. Studi lanjutan dengan pendekatan yang lebih komprehensif dan kontekstual akan memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai cara terbaik untuk mengelola dan meningkatkan profesionalitas tenaga kesehatan di berbagai setting dan situasi.

5. Daftar Pustaka

- Ariwibowo, A., Sholeh, M., Kristanto, A., Roesminingsih, E., & Hariyati, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Magetan. *Journal of Education Research*, 5(3), 2493-2499.
- Dafid, D. Z., Urufia, W. O. N., Nurhidayati, W. O., Subhan, M., & Amiruddin, E. E. (2024). Evaluasi Program Imunisasi Anak di Wilayah Pedesaan Tantangan dan Solusi. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 449-460.
- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank BRI. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6)..
- Febriansyah, J. P. E., Gunardi, W. D., & Saparso, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Rs. Permata Keluarga Lippo Cikarang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 489-511.
- Hanafie Das, S. W., & Halik, A. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru. *IAIN Pare-Pare*.
- Hidayah, N. A. (2018). Analisis Dan Manajemen Risiko Logistik Obat Pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Menggunakan Pendekatan Sistem Dinamik (Studi Kasus Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta).
- Karimah, I. (2017). Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta di Kota Makassar. *Skripsi. UIN Allauddin Makassar*.

- Nuraeni, Y.A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), 1–19.
- Pratama, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Shopee Express Hub Banda Aceh). *Universitas Islam Negeri Ar-raniry*.
- Putranti, H.R.D. (2024). Integrasi Teori Dan Praktik Manajemen Talenta Dinamika Tantangan Era Teknologi. *Yayasan DPI* [Preprint].
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John wiley & sons.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian*. 6th edn. Edited by Anya. Bandung: Alfabeta.