

Dampak Pemenuhan Kebutuhan Dasar Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Rumah Sakit

Nur Bima¹ & Iskandar²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Korespondensi)

Abstract : This research was conducted at Eka Hospital Pekanbaru, which is located at Jalan Soekarno Hatta Km. 6.5 – Pekanbaru, Riau Indonesia, Postal code 28292. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at Eka Hospital Pekanbaru. In addition, this study aims to complete the requirements for completing lectures at the Riau Economics College (STIE-Riau). To achieve this goal, a research was conducted using a sample of 59 people, using a simple random sampling method (accidental random sampling). The data analysis method used simple linear regression. Based on the test results, the t-count is greater than the t-table ($10,662 > 2.002$). It can be concluded that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance at Eka Hospital Pekanbaru. The value of R. Square (R^2) of 0.666 (66.6%) explains that the motivation variable contributes to the influence of employee performance at Eka Hospital Pekanbaru by 66.6%. While the remaining 33.4% describes other independent variables that were not observed in this study. Recommendations that can be submitted It is expected that the company pays attention to the employees of Eka Hospital Hospital in order to get an annual bonus from the company because this gets the lowest response from respondents.

Keywords: Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pekanbaru adalah ibukota sekaligus juga merupakan kota terbesar di propinsi Riau. Pekanbaru merupakan kota jasa. Secara geografis kota Pekanbaru memiliki posisi strategis berada pada jalur lintas timur Sumatera, terhubung dengan beberapa kota seperti Medan, Padang dan Jambi. Perkembangan perekonomiannya sangat dipengaruhi kehadiran perusahaan minyak, pabrik *pulp* dan kertas serta penambahan lahan perkebunan kelapa sawit beserta pabrik pengolahannya. Dengan semakin berkembangnya perekonomian di Pekanbaru, maka tuntutan akan layanan kesehatan juga semakin bertambah. Eka Hospital Pekanbaru menjawab kebutuhan ini dengan mendirikan suatu rumah sakit yang memiliki bangunan yang apik. Meskipun begitu, tetap dijumpai kendala

dalam rumah sakit memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat.

Dalam berbagai bidang organisasi, faktor manusia selalu merupakan faktor yang paling penting dan juga menjadi masalah utama dalam setiap kegiatan dalam organisasi. Organisasi merupakan suatu pengkoordinasian suatu kesatuan sosial yang dilakukan secara sadar dengan adanya batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara kontinuitas. Manusia lah yang akan menentukan semua tindakan yang akan diambil dalam setiap kegiatan yang direncanakan yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada faktor tugas dan

pengawasan dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap organisasi baik yang dimiliki oleh pemerintah atau pun swasta perlu untuk mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya sehingga mampu bersaing di era globalisasi yang semakin ketat persaingannya. Organisasi harus memiliki sumber-sumber daya baik yang mencakup fisik, keuangan, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi karena dalam merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang berkompotensi. Agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai, karyawan perusahaan tersebut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik serta upaya dalam mengelola perusahaan semaksimal mungkin agar kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja yang optimal merupakan kriteria kinerja yang baik, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu untuk terus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan dalam upaya untuk bersaing pada suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Dalam lingkungan bisnis akan banyak sekali hambatan dan tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Hal ini merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Rumah Sakit Eka Hospital mulai beroperasi pada 2008, Eka Hospital adalah sebuah jaringan rumah sakit yang mengedepankan mutu dan keselamatan dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas terdepan. Pengaplikasian teknologi dan metode terkini di bidang kedokteran yang didukung oleh tim dokter, tenaga medis, serta staf profesional yang berdedikasi tinggi, menjadikan Eka Hospital sebagai rumah sakit rujukan terpercaya bagi keluarga maupun perusahaan dan institusi pemerintah di Indonesia.

Perusahaan sangat mengharapkan kualitas kinerja karyawan yang tinggi. Karena produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga perusahaan mampu untuk bersaing dalam persaingan bisnis. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, salah satunya yaitu motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai proses yang akan menjelaskan mengenai tentang kekuatan, arah, dan suatu ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi diartikan sebagai alasan seseorang yang sangat kuat untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dengan cara atau metode yang akan dilakukannya. Dalam diri seseorang akan terjadi perubahan energi yang sangat besar yang mempengaruhi tingkah laku dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berikut jumlah karyawan medis dan non medis pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru

Tabel 1
Jumlah Karyawan Medis Dan Non Medis Pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru Tahun 2020

No	Profesi	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Top Management	9	1.30%
2	Tenaga medis spesialis purna waktu	28	4.05%
3	Tenaga medis spesialis paruh waktu	52	7.53%
4	Tenaga medis umum	20	2.89%
5	Tenaga perawat	307	44.43%
6	Tenaga penunjang medis	134	19.39%
7	Tenaga non medis	141	20.41%
Jumlah		691	100.00%

Sumber : Departemen SDM Eka Hospital Pekanbaru, 2021

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa profesi yang dimiliki oleh Rumah Sakit Eka Hospital, mulai dari top management sampai ke tenaga non medis yang ada di Rumah Sakit Eka Hospital. Dari data di atas juga dapat dilihat bahwa profesi yang paling mendominasi adalah pada bagian tenaga perawat yaitu sebanyak 307 orang atau 44,43% dari jumlah keseluruhan, selain itu

juga tenaga non medis menjadi nomor 2 terbanyak yang bekerja menjadi profesi di Rumah Sakit Eka Hospital yaitu sebanyak 141 orang atau 20,41% yang terbagi kedalam 3 bagian yaitu tenaga administrasi, tenaga keuangan dan bagian umum.

Berikut jumlah karyawan non medis pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 2
Jumlah Karyawan Pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru Tahun 2017 – 2021

No	Jumlah Karyawan	Tahun (Orang)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Top Management	7	7	8	8	9
2	Tenaga medis spesialis purna waktu	25	25	27	28	28
3	Tenaga medis spesialis paruh waktu	45	45	48	49	52
4	Tenaga medis umum	17	17	19	19	20
5	Tenaga perawat	290	292	298	298	307
6	Tenaga penunjang medis	125	128	131	134	134
7	Seksi Gizi, CSSD dan Laundry,	15	16	16	16	21
8	Seksi Sarana dan Prasarana	9	9	14	14	14
9	Bagian Perencanaan dan Pengembangan Mutu	7	7	7	10	11
10	Bagian Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit	6	6	6	8	8
11	Bagian Hukum, Humas dan Pemasaran	8	8	12	12	12
12	Bagian Pendapatan	7	7	7	10	10
13	Bagian Perbendaharaan	16	16	16	16	16
14	Bagian Akuntansi dan Aset	6	6	6	9	11
15	Bagian Tata Usaha	10	14	14	18	20
16	Bagian Kepegawaian,	9	9	9	9	9
17	Bagian Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian	5	5	7	7	9
Jumlah		607	617	645	665	691

Sumber : Departemen SDM Eka Hospital Pekanbaru, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir, karyawan yang berprofesi sebagai karyawan pada Rumah Sakit Eka Hospital selalu

mengalami peningkatan setiap tahunnya, ini menandakan bahwa karyawan memiliki sumbangsih yang besar terhadap kemajuan perkembangan Rumah Sakit Eka Hospital,

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

dimana dalam menangani administrasi baik dari surat menyurat serta bagian keuangan yang mengatur keuangan di Rumah Sakit Eka Hospital, maka dari itu penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan sampel karyawan yang ada di Rumah Sakit Eka Hospital.

Dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan dan menunjang kinerja

karyawan perlu diperhatikan masalah motivasi karyawan yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Berikut data mengenai motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru:

Table 3

Data Mengenai Motivasi Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Tahun	Gaji Pokok	Tunjangan Makan	Tunjangan Transportasi	Honor Dinas Malam	Honor Lembur	Bonus	THR
2016	2.124.441.469	526.000.000	527.050.000	195.740.004	25.287.603	563.189.896	255.227.132
2017	2.827.113.790	693.000.000	694.800.000	258.300.000	66.548.804	668.742.569	271.838.847
2018	4.450.852.290	1.579.600.000	1.579.750.000	365.010.000	101.533.753	1.260.150.775	388.669.170
2019	4.639.782.228	1.632.000.000	1.632.528.000	398.020.000	141.644.886	1.390.327.980	589.437.300
2020	5.096.739.011	1.604.656.000	1.605.384.000	349.600.000	524.221.763	1.694.193.971	663.775.079

Sumber : Departemen SDM Eka Hospital Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel di atas terjadi kenaikan gaji pokok pada tiap tahunnya dari tahun 2016 - 2020 dari Rp.2.124.441.469 sampai Rp.5.096.739.011, pada tunjangan makan dari Rp.526.000.000 sampai Rp.1.604.656.000, tunjangan transportasi dari Rp.527.050.000 sampai Rp.1.605.384.000, honor dinas malam dari Rp.195.740.004 sampai Rp.349.600.000,

honor lembur dari Rp.25.287.603 sampai Rp.524.221.763, bonus dari Rp.563.189.896 sampai Rp.1.694.193.971 dan pada pemberian THR dari Rp.255.227.132 sampai Rp.663.775.079. Kenaikan gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan non medis akan menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Table 4

Motivasi Kepada Karyawan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru 2020.

No	Motivasi Kerja	Uraian
1	Kebutuhan Fisiologis	- Mendapat uang transportasi - Uang kontrak rumah tidak ada - Uang makan tidak ada
2	Kebutuhan rasa aman	- Terdaftar sebagai anggota BPJS Kesehatan - Terdaftar sebagai anggota BPJS ketenagakerjaan
3	Kebutuhan sosial	- Dukungan dari pimpinan - Dukungan dari rekan kerja - Bekerja secara <i>Time work</i>
4	kebutuhan pengakuan	- Menjadi karyawan tetap - Mendapat bonus tahunan - THR
5	Kebutuhan Aktualisasi diri	- Kesempatan untuk pengembangan karir - Berkesempatan untuk naik jabatan - Sering mengikuti pelatihan-pelatihan

Sumber : Departemen SDM Eka Hospital Pekanbaru, 2021

Dari table di atas dapat di lihat bahwa Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru tetap memperhatikan berbagai hal terutama tentang peningkatan motivasi kerja karyawan baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Ini sesuai dengan tekad dari perusahaan untuk menjadikan Eka Hospital Pekanbaru menjadi penyedia layanan kesehatan terdepan di Indonesia, yang diwujudkan melalui pencapaian yang telah di peroleh :

1. Akreditasi Nasional KARS (Komite Akreditasi Rumah Sakit) dari

Kementrian Kesehatan RI pada tahun 2010 dan 2013.

2. Akreditasi Internasional JCI pada 13 Maret 2014,

3. Akreditasi International JCI pada Februari 2017,

Nilai kinerja karyawan berdasarkan hasil dari Indikator Kinerja Individu (IKI) pada tahun 2016 sampai 2020, tingkat kinerja karyawan non medis belum begitu maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada table 3 berikut ini :

Tabel 5

Data Indikator Kinerja Individu (IKI) Rumah Sakit Eka Hospital tahun 2016 s/d 2020

Tahun	Nilai Sangat Baik	Nilai Baik	Nilai Cukup	Nilai Kurang	Nilai Sangat Kurang	Jumlah Karyawan
2016	0	501	69	37	0	607
2017	0	511	63	43	0	617
2018	0	535	68	42	0	645
2019	0	552	68	45	0	665
2020	0	561	87	43	0	691

Sumber : Departemen SDM Eka Hospital Pekanbaru, 2021

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan RS.Eka Hospital mengalami kondisi naik turun. Dari kondisi ini maka diperlukan upaya agar kinerja karyawan Rumah Sakit Eka Hospital setiap tahunnya tetap stabil. Salah satunya dengan pemberian motivasi baik. Dengan

pemberian motivasi diharapkan agar karyawan Rumah Sakit Eka Hospital tetap terjaga kinerja nya serta mengetahui sejauh mana dampak pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan dalam rangka pemenuhan tujuan perusahaan.

Tabel 6

Data Besar Kenaikan Upah Berdasarkan Indikator Kinerja Individu (IKI) Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Penilaian	Besar Kenaikan Upah (Rp.)
Nilai Sangat Baik	325.000
Nilai Baik	243.750
Nilai Cukup	162.500
Nilai Kurang	81.250
Nilai Sangat Kurang	0

Sumber : Departemen SDM Eka Hospital Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat besarnya kenaikan upah berdasarkan peringkat Indikato Kinerja Individu (IKI) yang diperoleh karyawan. Kenaikan upah ini berlaku kepada semua karyawan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru tanpa terkecuali. Kenaikan upah karyawan non medis didasarkan pada tingkat penilaian

Indikator Kinerja Individu (IKI) oleh perusahaan.

Tabel 7
Persentase Pelayanan Medik Tahun 2016 – 2020

Uraian	2016		2017		2018		2019		2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Peningkatan kunjungan pasien rawat jalan	5%	8%	5%	9,7%	5%	6%	5%	3%	5%	4%
Peningkatan kunjungan pasien rawat Inap	10%	12%	10%	11%	10%	10,2%	10%	8,51%	10%	9%
Peningkatan kunjungan pasien rawat darurat	15%	10%	15%	11%	15%	10%	15%	14%	15%	15%
Peningkatan kunjungan pasien pemeriksaan laboratorium	20%	21,50 %	20%	22,70%	20%	21,50%	20%	22,8%	20%	22%
Peningkatan kunjungan pasien pemeriksaan radiologi	20%	22,55 %	20%	23,75%	20%	22,55%	20%	17,92%	20%	18,98%
Peningkatan kunjungan pasien pemeriksaan pelaksanaan operasi	35%	10%	35%	13%	35%	10%	35%	37%	35%	36%
Penurunan pasien rawat inap yang dirujuk ke rumah sakit lain	1%	0,98%	1%	1,98%	1%	0,98%	1%	1,78%	1%	2%

Sumber : Departemen SDM Eka Hospital Pekanbaru, 2021

Berdasarkan table menunjukkan bahwa pelayanan medik Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru mengalami penurunan antara tahun 2016 – 2020. Pada tahun 2016, pelayanan medik Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru memiliki 5 target yang tercapai, sedangkan pada tahun 2020 hanya 3 target saja yang tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam 5 tahun terakhir terjadi penurunan dan kinerja karyawan yang diukur dengan pencapaian prestasi berupa penghargaan dan penilaian pelayanan medik dari tahun 2016-2020 juga mengalami penurunan. Penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa motivasi dan kinerja karyawan selama ini tidak stabil. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memahami motivasi yang harus di perhatikan dan dapat diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis dapat merumuskan suatu permasalahan yaitu : Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang

baik. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan. Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Wilson (2012:231) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Suyadi (2013:2) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Mangkunegara (2013:67) yang mengemukakan pengertian kinerja pegawai sebagai berikut “istilah kinerja pegawai berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performmance* yang bisa diartikan

secara bebas dengan prestasi kerja atau preestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang". Jadi pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator Kinerja

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:75), yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Pengertian Motivasi Kerja

Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat digerakkan begitu saja, pegawai harus didorong atau diarahkan misalnya dengan jalan memuaskan segala kebutuhan dan keinginannya, baik kebutuhan materialistis maupun non materialistis. Berikut ini peneliti mengikuti beberapa pengertian motivasi menurut pendapat para ahli antara lain :

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang. Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2015:136). Sedangkan menurut (Winardi, 2014:37) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan Motivasi adalah semua alat fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. Kemudian Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketegangan psikis yang ada didalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut berperilaku. Selanjutnya motivasi merupakan adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri perawat yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dan motivasi juga kecenderungan dalam diri seseorang yang

membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. (Hasibuan, 2014:143).

Fasilitas aneka macam dengan jalan memotivasi tenaga kerja untuk dapat mendorong tenaga kerja supaya lebih giat bekerja, sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat. Apabila produktivitas tenaga kerja meningkat maka diharapkan produktivitas perusahaan akan meningkat pula.

Istilah motivasi berhubungan dengan ide gerakan dan apabila kita menyatakan dengan amat sederhana, maka sebuah motivasi merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2014:141). Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam satu perusahaan.

Sifat perilaku yang dimotivasi (*Motivasi Behavior*) Yaitu (Winardi, 2014:141):

- 1) Reaksi
- 2) Kekuatan perilaku dan efisiensi
- 3) Pengarahan perilaku
- 4) Penguatan kembali
- 5) Melemahkan perilaku

Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku staf sesuai dengan visi dan misi unit kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal, yaitu :

- 1) Motivasi terjadi jika karyawan mengakui hubungan antara upaya, kinerja dan penghargaan.
- 2) Keinginan dan harapan karyawan yang dibawa ke tempat kerja.
- 3) Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerjaan.
- 4) Bagaimana cara memimpin.

Diyakini bahwa faktor motivasi mempunyai arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja individu, karena motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Disatu pihak dari segi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti dimaksud sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan.

Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943-1970) dalam Yossa dan Zunaidah (2013:43), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.

4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

METODOLOGI

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer Yaitu data yang didapat secara langsung dari lokasi penelitian yang dihimpun melalui responden dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Data sekunder Yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data, yang telah dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder penulis diperoleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Data ini berupa data administrasi mengenai jumlah karyawan, budget dan pencapaian produksi, struktur organisasi, gaji berikut insentif dan tunjangan karyawan, dan data lainnya yang mendukung penelitian ini.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010:173). Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah karyawan Pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru dan jumlah populasi yang

diambil adalah jumlah pada tahun 2020 sebanyak 561 orang

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber dari pendapat Arikunto (2010:95). Metode pengambilan Sampel penulis menggunakan metode acak sederhana (*accidental random sampling*) yaitu sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus slovin (Umar, 2005:108) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Dimana : N = Jumlah populasi
 e = Tingkat Keyakinan
 n = Sampel yang akan

diteliti

Dari data yang diperoleh diketahui jumlah karyawan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru yang merupakan populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 141 orang, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan 10 % adalah :

$$n = \frac{561}{561 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{561}{6,61} \quad n = 84,87$$

n = Sampel dibulatkan menjadi 85

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan melakukan peninjauan secara langsung pada objek penelitian.

b. Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden.

Selanjutnya data tersebut diberi skor sehingga menjadi suatu data kuantitatif dalam penulisan ini untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan, maka penulis menggunakan skala Likert yaitu masing-masing jawaban responden diberi skor 1-5 yaitu (Sugiyono, 2014:107).

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan.

Analisis Kuantitatif adalah metode penelitian yang menunjukkan kepada riset yaitu dalam bentuk rumusan-rumusan. Rumusan-rumusan yang penulis gunakan dalam menganalisis atau mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari item kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti yang akan diteliti. Syarat minimum untuk dianggap valid $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono 2014:113). Uji Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2012:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2012:46). Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila : Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:98) uji normalitas data adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat terlihat dari gambar normal *plot*. Data dapat dikatakan terdistribusi secara normal jika titik-titik (*plot*) penyebaran data dalam gambar tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Untuk memudahkan pengolahan data dalam penulisan ini peneliti menggunakan *software* SPSS 21.

Regresi Linear Sederhana

Rumus Regresi Linear Sederhana menurut Sugiyono (2014:261) yaitu :

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Dimana :

Y= Motivasi

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X= Kinerja

ε = Tingkat Kesalahan (*Standart Error*)

Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji - t (Sugiyono, 2012:230) sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Dengan taraf signifikan 5 % uji dua pihak $dk = n-2$

Keterangan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan antara variabel x dan y.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2$

≤ 1). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.183	4.835		1.279	.206
	Motivasi Kerja	.951	.089	.816	10.662	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Lampiran, 2021

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Dari tabel 5.39 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,183 + 0,915X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya.:

- a. Konstanta sebesar 6,183, artinya jika variabel motivasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 6,183.

- b. Nilai Koefisien variabel motivasi 0,915 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,915 satuan atau 91,5% dari perubahan variabel motivasi.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Pembuktian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja karyawan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru dari satu variabel bebas yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 59 - 1 - 1 \\ &= 0,025 : 57 \\ &= 2,002 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi (X) dengan

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 10.662. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,002 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.662 > 2.002$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Hal ini berarti jawaban

hipotesis jawaban penelitian ini H_a diterima dan H_o di tolak.

Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Output SPSS.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.660	3.512
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Lampiran, 2021

Dari tabel 5.41 diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,666 (66,6%) ini menerangkan bahwa variabel motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru sebesar 66,6%. Sedangkan sisanya sebesar 33,4% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif pada variabel motivasi pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, ditemukan tanggapan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,60 termasuk dalam kategori setuju sedangkan pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, hal ini terbukti berdasarkan uji t ditemukan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.662 > 2.002$). Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, adalah sebesar 0,666 (66,6%) hal ini terbukti berdasarkan

hasil uji determinasi dimana diperoleh nilai R^2 sebesar 0,666.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kiki Cahaya Setiawan, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remajan Rosdakarya.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Moenir, A.S. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* . Bumi Aksara, Jakarta.

- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Rangga Mahardhika, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Riva'i, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono B. Siswanto, 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Edisi 2), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setyawati. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Asmara Books.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kelima. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Saydam, Gauzali. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Suyadi. 2013. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Wayan Juniantara, 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Winardi, J., 2014, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Rajawali Press, Jakarta.