

KARYA TULIS ILMIAH
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJAKARYAWAN (NON MEDIS) DIRUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022



Oleh :

BELLA BONICA GUSTI

191000213461032

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022

KARYA TULIS ILMIAH

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN (NON MEDIS) DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022

dipersiapkan dan disusun oleh:

BELLA BONICA GUSTI
191000213461032

telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan
di depan Tim Penguji Seminar Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, September 2022


Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Elsi Susanti, SE., M.M.

Pembimbing II



Sylvi Nezi Azwita, S. Kep., MM

Ka. Prodi D- III Administrasi Rumah Sakit



Silvia Adi Putri, SKM., M. Kes

KARYA TULIS ILMIAH
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN (NON MEDIS) DI RUMAH SAKIT
ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022

Dipersiapkan dan Disusun Oleh

BELLA BONICA GUSTI
191000213461032

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Bukittinggi, pada tanggal 8 September 2022
dan dinyatakan Lulus

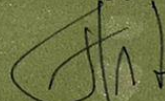
Tim Penguji
Mengetahui,

Penguji I




Silvia Adi Putri SKM., M.KES

Penguji II



Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes

Pembimbing I



Elsi Susanti, SE., M.M

Pembimbing II



Svlvi Nezi Azwita, S. Kep., MM

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Bella Bonica Gusti
Tempat & Tanggal Lahir : Lubuak Alai, 12 Agustus 2000
Alamat : Lubuak Alai, Kec. Kapur IX
Kab. 50 Kota Sumatera Barat
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
No. Hp : 082169800521
E-mail : bellabonicaagusti@gmail.com

DATA ORANG TUA

Ayah : Boni Ilham
Ibu : Melni Kesi

RIWAYAT PENDIDIKAN

TK KARANG TARUNA I : (2006-2007)
SD N 01 LUBUAK ALAI : (2007-2012)
SMP N 05 KEC. KAPUR IX : (2013-2016)
SMA N 1 KEC. KAPUR IX : (2017-2019)
UM SUMATERA BARAT : (2019-2022)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Ya Allah...

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. taburan cinta dan kasih sayang-Mu sepercik ilmu telah engkau karuniakan kepadaku, bantingan otak telah engkau kuatkan untuk mencari rahasia besar tentang ilmu, pelita jiwa telahku pasangkan dalam hati sanubari, yaitu pelita jiwa kehidupanku.

Ya Rabbi..

Sesungguhnya mempelajari ilmu pengetahuan adalah Tanda tekun kepada Allah SWT, menuntutnya adalah ibadah, mengingatnya adalah Tasbih, membahasnya adalah Jihad, mengajarkan kepada orang yang tidak mengetahui adalah Sedekah, dan menyebarkannya adalah Pengorbanan.

Syukur Alhamdulillah ku ucapkan kepada Allah SWT.. Sebuah perjuangan telah ku tempuh dengan izin-mu Ya Allah walau terkadang tersandung dan terjatuh.. Ya Rabbi.. Sujudku pada-mu sepercik ilmu telah ku dapat atas Ridha-Mu Ya Allah..

Ayah.. Ibu..

Lantunan Al-Fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untukmu.

Ku persembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberi semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada. Ayah.. Ibu.. terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya.. Maafkan anakmu Ayah.. Ibu.. masih saja ananda menyusahkanmu

Dalam silah di lima sila waktu mulai terbit fajar hingga terbenam.. seraya tanganku menadah” ya Allah ya Rahma ya Rahim.. Terima kasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaihatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku, mendidikku, membimbingku dengan baik.. ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka dari sengat hawa api nerakamu..

Dalam setaip langkahku aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan didiriku, meski belum semua itu kuraih, insyallah atas dukungan doa dan restu semua mimpi itu kan terjawab di masa penuh kehangatan nanti. Untuk itu kepersembahkan ungkapan terima kasihku kepadamu.

Untukmu Ayahanda (Boni Ilham).. Ibunda (Melni Kesi).. Terimakasih.. aku bangga menjadi putrimu.. We always loving you (ttt. Anakmu)

Kepada Prodi D-3 Administrasi Rumah Sakit Terima kasih tak terhingga terutama untuk ibu Elsi Susanti, SE., MM dan Ibu Sylvi Nezi Azwita, S.Kep., MM selaku dosen pembimbing tugas akhirku serta terima kasih untuk ibu Silvia Adi Putri, SKM., M. Kes dan Bapak Hendry Wibowo, S. Kep., M. Kes selaku dosen penguji tugas akhirku. Terima kasih banyak juga untuk dosen-dosen ku yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan untuk staf-staf akademik terima kasih banyak atas semua bantuan dan bimbingannya selama perkuliahan.

Buat teman-teman seperjuangan ARS angkatan 2019 terima kasih yang tiada tara ku ucapkan, telah memberikan keceriaan dalam melewati setiap suka dan duka selama kuliah”Tiada hari yang indah tanpa kalian semua” Kisah kita takkan terlupakan.

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah harapan, agar hidup jauh lebih bermakna, hidup tanpa mimpi ibarat arus sungai, Mengalir tanpa tujuan. Teruslah belajar, berusaha, dan berdoa untuk menggapainya. Jatuh berdiri lagi. Kalah mencoba lagi. Gagal Bangkit lagi.

Never give up !

Sampai Allah SWT berkata “waktunya pulang “

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat ku persembahkan kepada kalian semua,, Terima kasih beribu terima kasih ku ucapkan.. Atas segala kekilafan salah dan

*kekuranganku kurendahkan hati serta diri menjabat tangan meminta beribu-ribu kata maaf
tercurah.*

See youu Guys 😊

By : Bella Bonica Gusti



Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan UM Sumatera Barat
Karya Tulis Ilmiah
Agustus, 2022

ABSTRAK

BELLA BONICA GUSTI

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan survei awal yang dilakukan di ruangan SDM di RSI Ibnu Sina Padang Panjang masih terdapat beberapa karyawan yang mengatakan kurangnya motivasi dari atasan. Dengan adanya karyawan yang datang terlambat, dan juga sering meninggalkan ruangan saat jam kerja hal ini mengakibatkan pekerjaan tertunda dan bisa berdampak ke kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebanyak 41 orang karyawan. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa data univariat dan analisa data bivariat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 16 orang responden dengan motivasi kategori rendah terdapat 12 orang (29,3%) dengan kinerja kategori rendah. Dan dari total 25 orang responden dengan motivasi kategori tinggi terdapat 20 orang (48,8%) dengan kinerja kategori tinggi. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022. Tinggi nya motivasi kerja seseorang maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Saran peneliti dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memperhatikan kinerja karyawan, sehingga menjadi lebih baik dan maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

BELLA BONICA GUSTI

The Relationship Between Work Motivation and Non-Medical Employee Performance at The Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang in 2022

Motivation plays an important role in improving employee performance. Based on the initial survey conducted in the HR room at RSI Ibnu Sina Padang Panjang, there are still some employees who say there is a lack of motivation from superiors. With employees arriving late, and also often leaving the room during working hours this results in delayed work and can have an impact on the performance of their employees. The purpose of this study is to determine the relationship between work motivation and employee performance.

The type of research used is quantitative. The population in this study was all non-medical employees at the Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital as many as 41 employees. The sample from this study used total sampling technology where all members of the population were sampled. The data analysis techniques used are univariate data analysis and bivariate data analysis.

The results showed that out of a total of 16 respondents with low category motivation, there were 12 people (29.3%) with low category performance. And out of a total of 25 respondents with high category motivation, there were 20 people (48.8%) with high category performance. This is also evidenced by the results of statistical tests with a value of $p = 0.002$ ($p < 0.05$), meaning that there is a relationship between work motivation and the performance of non-medical employees.

From the results of the study, it can be concluded that there is an influence between work motivation and the performance of non-medical employees at the Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital in 2022. The high motivation of a person's work, the better the resulting performance. Researchers' suggestions can be used as input to increase employee motivation by paying attention to employee performance, so that they become better and maximized in accordance with the goals that have been set.

Keywords : Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang” tepat pada waktunya

Adapun tujuan dari penelitian Karya Tulis Ilmiah ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga karya tulis ilmiah ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb, Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
3. Ibu Silvia Adi Putri, SKM. M. Kes, Ketua Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Elsi Susanti, SE., MM, Pembimbing 1 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan.

5. Ibu Sylvi Nezi Azwita, S.Kep.,MMPembimbing 2 yang telah mendidik dan memberikan bimbingan
6. Bapak/ Ibu Dosen Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan karya tulis ilmiah ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini masih ada kekurangan.Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini.



Bukittinggi, 2022

Penulis

Bella Bonica Gusti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

KATA PENGANTAR.....i

DAFTAR ISI.....iii

DAFTAR TABELvi

DAFTAR GAMBAR.....vii

BAB I PENDAHULUAN1

- A. Latar Belakang1
- B. Identifikasi Masalah9
- C. Batasan Masalah9
- D. Rumusan Masalah10
- E. Tujuan Penelitian10
- F. Manfaat Penelitian10

BAB II LANDASAN TEORI.....12

- A. Rumah Sakit.....12
 - 1. Pengertian Rumah Sakit.....12
 - 2. Fungsi Rumah Sakit.....13
 - 3. Klasifikasi Rumah Sakit14
- B. Motivasi Kerja.....15
 - 1. Pengertian Motivasi Kerja15
 - 2. Faktor- faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja.....22
 - 3. Indikator Motivasi Kerja24
 - 4. Asas-asas Motivasi Kerja.....25
 - 5. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja.....27
 - 6. Teknik Motivasi Kerja Pegawai28
 - 7. Karakteristik dan Kebutuhan Akan Motivasi Kerja30

| | |
|---|-----------|
| 8. Tujuan Motivasi Kerja | 30 |
| C. Kinerja | 31 |
| 1. Defenisi Kerja | 31 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 32 |
| 3. Indikator Kinerja | 34 |
| D. Kerangka Teori | 36 |
| E. Kerangka Konsep | 37 |
| F. Definisi Operasional..... | 38 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 39 |
| A. Pendekatan Penelitian atau Jenis Penelitian | 39 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 39 |
| C. Populasi dan Sampel | 39 |
| 1. Populasi..... | 39 |
| 2. Sampel | 40 |
| D. Sumber Data..... | 41 |
| 1. Data Primer | 41 |
| 2. Data Sekunder | 42 |
| E. Metode Pengumpulan Data..... | 42 |
| 1. Kuesioner | 42 |
| 2. Observasi | 42 |
| F. Instrumen Penelitian..... | 42 |
| G. Pengolahan data dan Analisa Data | 43 |
| 1. Pengolahan Data..... | 43 |
| 2. Analisa Data | 44 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 46 |
| A. Gambar Umum Rumah Sakit | 46 |
| 1. Sejarah Rumah Sakit | 46 |
| 2. Visi, Misi, Falsafah, Nilai, Tujuan Rumah Sakit | 50 |
| 3. Struktur Organisasi Rumah Sakit | 52 |
| 4. Data Umum Rumah Sakit | 52 |
| 5. Jumlah dan Ketersediaan Tempat Tidur Rumah Sakit | 53 |

| | |
|--|-----------|
| 6. Jenis dan Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit | 53 |
| B. Hasil Penelitian | 55 |
| 1. Hasil Analisa Univariat..... | 55 |
| 2. Hasil Analisa Bivariat..... | 58 |
| C. Pembahasan..... | 59 |
| 1. Motivasi | 59 |
| 2. Kinerja | 60 |
| BAB V PENUTUP | 65 |
| A. Kesimpulan | 65 |
| B. Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 67 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 2.1 Tabel Defenisi Operasional | 38 |
| 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang | 56 |
| 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang | 57 |
| 4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang | 57 |
| 4.4 Distribusi Frekuensi Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang | 58 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| 2.1 Gambar Kerangka Teori..... | 36 |
| 2.2 Gambar Kerangka Konsep | 37 |
| 4.1 Gambar Struktur Organisasi Rumah Sakit | 52 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018, menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Rumah sakit merupakan salah satu institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Sebagai sarana tempat pelayanan kesehatan rumah sakit juga sebagai bagian dari suatu organisasi sosial dan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan paripurna, kuratif, dan preventif kepada masyarakat, serta pelayanan rawat jalan yang diberikan guna menjangkau keluarga dirumah sakit. Rumah sakit juga merupakan pusat

pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan serta pusat penelitian medik (Alfiana, 2019).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan harus bisa meningkatkan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terciptanya peningkatan derajat kesehatan masyarakat (Dwi Aristy dkk, 2019). Untuk terlaksananya kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit maka dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mencapai tujuan rumah sakit terutama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Maka dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, dapat membuat kelancaran aktifitas organisasi serta kinerja karyawan yang dapat ditingkatkan (Dwi Aristy dkk, 2019).

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2017). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjangkau sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki

peran penting untuk menentukan arah dan perkembangan organisasi dimasa yang akan datang (Bangun, 2017).

Sumber daya manusia dalam proses meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu adanya dorongan sehingga proses pekerjaan yang dihasilkan berguna untuk semua. Pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individual maupun organisasi. Untuk itu diperlukan adanya penilaian yang terukur dan sistematis. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain dengan memberikan motivasi kerja kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini berhubungan dengan seberapa jauh komitmen seorang terhadap pekerjaan mereka dan dalam mencapai tujuan yang hendak mereka capai (Bakhtiar HM, 2018).

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha dengan

menerima upah dan termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja.

Karyawan merupakan orang yang bekerja disuatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Karyawan sebagai penjual jasa yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Karyawan berperan sangat penting dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana sebagaimana mestinya.

Motivasi merupakan kebutuhan atau upaya untuk mendorong suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu cara mendorong seseorang baik dorongan dari dalam maupun dari luar yang menggerakkan dirinya untuk melakukan suatu tindakan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam memotivasi diri seseorang akan menyalurkan dan mendukung perilaku individu maupun kelompok sehingga dalam melakukan pekerjaan akan mencapai hasil yang baik dan maksimal. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017), mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan untuk bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selanjutnya Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan seorang tersebut melakukan tindakan untuk suatu

hal(Bakhtiar HM, 2018). Disamping itu Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja agar mau bekerja memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Fitriani, 2020).

Motivasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih giat dan aktif dalam melaksanakan pekerjaannya guna untuk mencapai tujuan yang optimal. Motivasi akan memberikan dorongan semangat bagi karyawan. Pentingnya motivasi karena mendukung perilaku manusia, sehingga semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya guna untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian seorang karyawan yang bermotivasi akan berkeinginan untuk mendapatkan prestasi, Dengan adanya prestasi kerja maka karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, hal itu berarti pekerjaan itu berhasil dikerjakan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dapat dilihat dengan adanya kinerja karyawan (Wayan Dunie, 2017).

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (H.A Ginting, 2019)

Kinerja yang baik dari sebuah organisasi merupakan sebuah fondasi untuk dapat bersaing di bidang pelayanan kesehatan. Untuk terwujudnya kinerja dengan nilai yang baik tentu ada beberapa faktor yang menentukan. Dari faktor penentu terwujudnya kinerja dengan nilai baik, salah satu faktor yang mendorong yaitu motivasi dengan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Setia Wijayanti, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian dari (Sriwaty Djaman, 2021) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi menyatakan bahwa secara statistik, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi, Banyak motif atau alasan bagi seseorang bekerja, demikian pula halnya dengan pegawai RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi.

Motivasi mendasar yang mendorong pegawai untuk bekerja adalah agar mendapatkan posisi yang lebih baik lagi. Kuatnya dorongan untuk mendapatkan posisi tertentu, menyebabkan pegawai dalam bekerja benar-benar mencurahkan perhatiannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat diselesaikan sesuai dengan keinginan pimpinan. Jika hasil pekerjaan menjadi semakin baik, maka tentu saja kinerja pegawai tersebut menjadi lebih baik. Setiap pegawai RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi saat ini berlomba-lomba untuk bagaimana bekerja dengan baik, agar suatu saat dapat dipromosikan pada posisi yang lebih baik. Jika posisi semakin meningkat, dengan sendirinya gaji juga akan mengalami peningkatan. Peningkatan inilah yang pada akhirnya menciptakan kesejahteraan pada diri pegawai. Motivasi untuk mendapatkan posisi demikian kuat sehingga variabel motivasi secara signifikan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Ahmad Ahid Mudayana, 2021) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul bahwa Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh sub variabel motivasi intrinsik (tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, promosi) terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Pengembangan karir memiliki pengaruh tertinggi dibandingkan

dengan sub variabel motivasi intrinsik lainnya. Tidak ada pengaruh sub variabel motivasi ekstrinsik (hubungan kerja dan gaji) terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh sub variabel kondisi kerja dalam motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul.

Berdasarkan hasil penelitian (Andri Purnamawati, 2019) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta secara simultan maupun parsial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta sebesar 37,6%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi, kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 62,4%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain motivasi kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya lingkungan kerja, meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan kepada kepala Ruangan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan menunda pekerjaan dan meninggalkan ruangan saat jam kerja

Dari uraian diatas karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja. Seorang karyawan yang bermotivasi tinggi dalam bekerja akan berkeinginan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengetahui apakah ada Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikehendaki diatas masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan tidak berada di ruangan saat jam kerja
2. Beberapa karyawan datang terlambat
3. Beberapa karyawan menunda pekerjaan
4. Beberapa karyawan mengatakan kurang adanya motivasi dari atasan.

C. Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang optimal maka penulis membatasi masalah penelitian ini hanya pada hubungan motivasi

dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan motivasi dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

E. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

b. Tujuan Khusus

1. Diketuainya distribusi frekuensi motivasi kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.
2. Diketuainya distribusi frekuensi kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.
3. Diketuainya apakah ada hubungan motivasi dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi rumah sakit

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk rumah sakit terkait dengan bidang sumber daya manusia khususnya

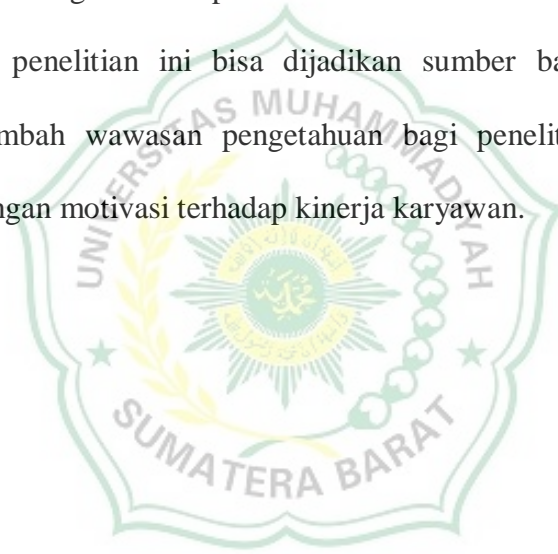
padamasalah motivasi kinerja karyawan, hal tersebut sangat berguna untuk proses pengambilan keputusan.

b. Manfaat bagi peneliti

Dapat mengetahui secara langsung apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai sumber pembelajaran dalam melaksanakan penelitian dan aplikasi ilmu yang telah didapatkan selama di bangku perkuliahan.

c. Manfaat bagi institusi pendidikan

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber bacaan dan data dasar menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya tentang hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Beberapa pengertian rumah sakit yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

a. Menurut Beni Satria (2018)

Rumah sakit merupakan tempat pemenuhan kebutuhan dan harapan pasien yang mengharapkan penyelesaian masalah kesehatannya pada rumah sakit. Dalam mewujudkan kepuasan pasien, pihak rumah sakit menggunakan harapan dan kebutuhan pasien sebagai patokan selama pemberian layanan.

b. Menurut Setiawan Dewanto (2020)

Rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristiknya sendiri. Rumah sakit memberikan tempat perawatan kesehatan secara profesional yaitu

memberikan pelayanan yang disediakan oleh perawat, dokter serta tenaga ahli kesehatan lainnya.

c. Menurut Dinda Suci Rahmadany (2019)

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

2. Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 tentang rumah sakit, menjelaskan bahwa fungsi rumah sakit adalah sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemverian pelayanan kesehatan

- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan

3. Klasifikasi Rumah Sakit

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan secara berjenjang dan fungsi rujukan, rumah sakit umum dan rumah sakit khusus diklasifikasikan berdasarkan kriteria bangunan dan prasarana, kemampuan pelayanan, sumber daya manusia, dan peralatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 tentang Klasifikasi Rumah Sakit, terdiri atas :

- a. Rumah Sakit Umum kelas A : adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit empat spesialis dasar, lima penunjang medik spesialis, dua belas spesialis lain selain spesialis dasar, dan tiga belas subspecialis.
- b. Rumah Sakit Umum kelas B : adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit empat spesialis dasar, empat penunjang medik spesialis, delapan spesialis lain selain spesialis dasar, dan dua subspecialis dasar.
- c. Rumah Sakit Umum kelas C : adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling

sedikit empat spesialis dasar dan empat penunjang medik spesialis.

- d. Rumah Sakit Umum kelas D : adalah merupakan Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit dua spesialis dasar.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017), mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan untuk bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan seorang tersebut melakukan tindakan untuk suatu hal (Bakhtiar HM, 2018). Disamping itu Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat ksserja agar mau bekerja memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Fitriani, 2020). Sedangkan menurut (Mardiana Puspasari, 2019) motivasi adalah keinginan pada diri seorang untuk melakukan tindakan dan menciptakan semangat kerja untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Teori-Teori Motivasi :

Adapun teori motivasi dalam (Hidayatul Hikmah, 2017) sebagai berikut :

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

a. F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidaknya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Jika besar imbalan bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalan yang memotivasi seorang untuk melakukan pekerjaan.

b. Hamzah B. Uno

Teori motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya yang nyata motivasi kerja seseorang akan nampak pada : tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.

c. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Greenberg dan Baron, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirarki kebutuhan, sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan yaitu :

- a) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada
- b) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran dan sebagainya
- c) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan
- d) Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK

3. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*)

Sering pula disebut dengan *social needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteen*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri dan pemenuhan aktualiasai diri ini biasanya sering dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kenutuhan seperti ini

d. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland dalam jurnal (Hidayatul Hikmah, 2017) disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. Need For Achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. Need for Affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. Need for Power

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. mungkin paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer.

e. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

1. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan. Faktor pemeliharaan adalah faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman. Meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation Factor*)

Merupakan faktor pendorong seorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Faktor ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier dan tanggung jawab.

2) Teori Motivasi Proses

Merupakan teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan

menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Teori ini dikemukakan oleh Vroom.

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Teori harapan didasarkan atas harapan, nilai, dan pertautan.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relative sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti

oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi respon.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu cara dalam membangkitkan semangat seseorang untuk melakukan tindakan agar kemauan untuk bekerja menjadi meningkat guna mencapai suatu tujuan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam Setia Wijayanti (2017), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam diri individu, antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Meliputi memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk semangat melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat dan keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu, antara lain :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Seorang individu terdorong untuk berhubungan dan melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, ketenangan, pencahayaan dll.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat bantu untuk meningkatkan motivasi bagi perusahaan dalam memberikan dorongan dan semangat bekerja kepada karyawan agar bekerja secara maksimal. Salah satunya pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan semangat kerja para karyawan.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor harus mampu memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Membangun hubungan yang baik

dalam membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil tidak diskriminatif.

d. Ada Jaminan Karier

Seseorang akan bekerja keras untuk dapat mengejar karier guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pihak perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan agar dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri individu karyawan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau jabatan adalah harapan setiap orang. Seseorang yang mempunyai jabatan akan merasa dirinya dipercayai dan diberi tanggung jawab serta wewenang lebih besar untuk melakukan tugasnya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Yang dimaksud disini yaitu apabila suatu kebijakan dalam perusahaan dirasa kurang senang bagi karyawan, maka akan berakibat karyawan akan memiliki motivasi kerja yang rendah.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Motivasi internal : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, umpan balik atas hasil pekerjaan, senang dalam bekerja,

selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

- 2) Motivasi eksternal : selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

4. Asas-Asas Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), terdapat beberapa asas dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu :

1) Asas Mengikutsertakan

Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2) Asas Komunikasi

Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat, sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Dengan cara ini bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat.

3) **Asas Pengakuan**

Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya

4) **Asas Wewenang yang Didelegasikan**

Merupakan mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercayai dapat menyelesaikan tugas itu dengan baik. Asas ini akan memotivasi moral atau gairah kerja karyawan sehingga semakin tinggi dan antusias.

5) **Asas Perhatian Timbal Balik**

Adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Dengan asas memotivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat. Asas-asas motivasi yang diterapkan oleh perusahaan atau manajer pada intinya harus dapat meningkatkan produktifitas kerja dan mampu memberikan kenyamanan serta kepuasan kepada karyawan. Dengan begitu kinerja karyawan yang produktifitasnya meningkat akan berdampak pada hasil perusahaan yang maksimal.

5. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2017) antara lain sebagai berikut :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, kerja pegawai akan lebih mudah dimotivasi

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih termotivasi

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai/bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal itu akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai yang diharapkan oleh pimpinan.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahannya dan bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

6. Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2013:101) antara lain sebagai berikut :

1) Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Abraham Maslow dalam (Mangkunegara, 2013:101) mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik. kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun

c. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam

hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

d. Kebutuhan Harga Diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar diperusahaan.

2) Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasive merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai. Dalam penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Jika timbul minatnya, maka tindakan

kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan memotivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

7. Karakteristik dan Kebutuhan Akan Motivasi Kerja

Menurut Doni J.P (2016), terdapat tiga macam dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai, yaitu :

1) Usaha (*Effort*)

Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

2) Ketekunan (*Persitense*)

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.

3) Arah (*Direction*)

Karakteristik ini mengarahkan pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

8. Tujuan Motivasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absesnsi karyawan
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- g. Meniptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Meningkatkan kinerja karyawan
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

C. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Rio Firdaus, 2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dan demikian pula sebaliknya.

3) Rancang Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Bisa berupa ruangan, layout dan sarana prasarana.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan memebela perusahaan dimana tempatnya bekerja

12) Komitmen

Merupakan peraturan perusahaan dalam bekerja kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau.

3. Indikator Kinerja

Menurut Benardin & Russell (Gomes, 2017) dalam jurnal M. Adha Abduh (2021) ada enam indikator kriteria mengukur kinerja yaitu :

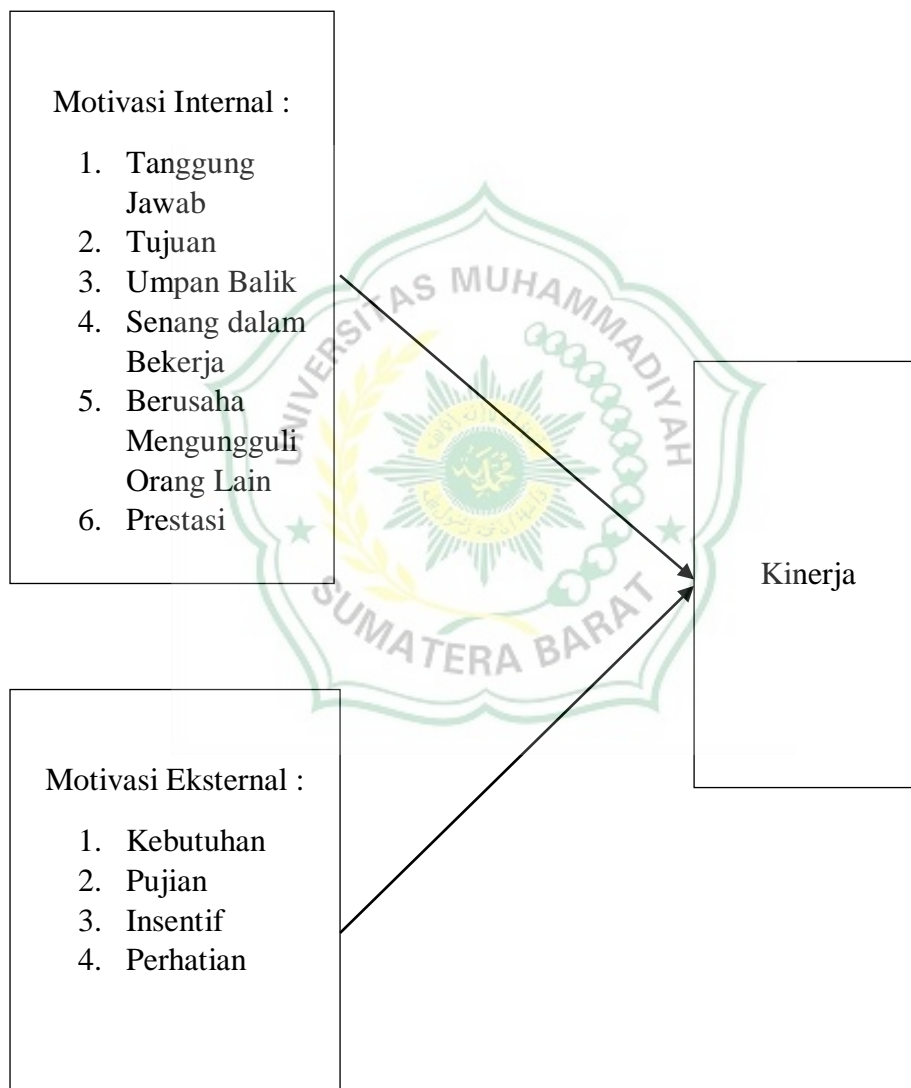
- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi outpun lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain
- 4) Penggunaan SDM adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya

- 5) Kebutuhan supervisi, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) Pemeliharaan nama baik lembaga/institusi, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.



D. Kerangka Teori

Kerangka Teori pada penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang” dapat dilihat sebagai berikut :



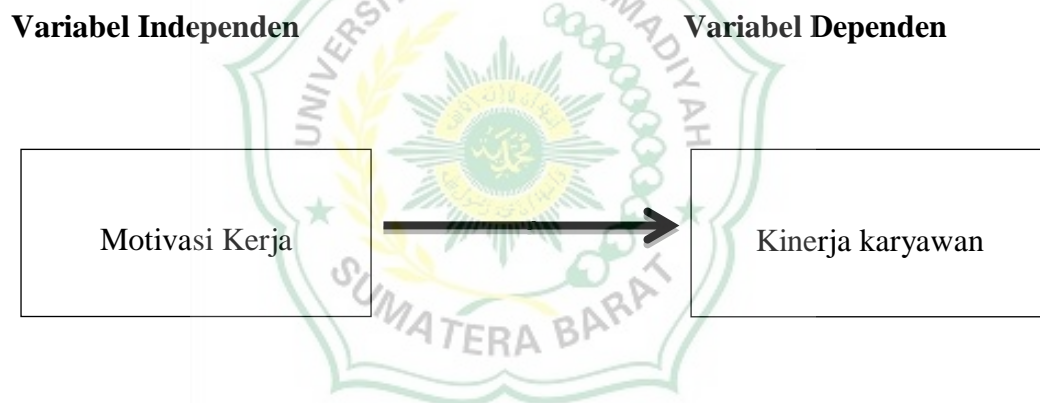
Gambar 2.1 : Kerangka Teori

Sumber : Teori Hamzah B. Uno dalam Heti Putri (2018)

E. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2018).

Kerangka konsep pada penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

F. Definisi Operasional

| Variabel | Definisi Operasional | Alat Ukur | Cara Ukur | Skala Ukur | Hasil Ukur |
|----------------|--|-----------|--|------------|---|
| Motivasi Kerja | Motivasi kerja adalah sebuah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan seseorang untuk bekerja | Kuesioner | Menyebarkan kuesioner kepada responden | Ordinal | 1 Rendah apabila $<$ mean 2 Tinggi apabila \geq mean |
| Kinerja | Kinerja adalah unjuk kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh karyawan | Kuesioner | Menyebarkan kuesioner kepada responden | Ordinal | 1 Rendah apabila $<$ mean 2 Tinggi apabila \geq mean |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Setia Wijayanti, 2017



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian atau Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif korelasi dengan pendekatan korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Terhadap & Conten, 2021)

Penelitian ini akan menunjukkan bahwa apakah ada Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian : Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Waktu penelitian : Penelitian ini dilaksanakan pada Tanggal 10 sampai 15 Juni Tahun 2022.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari

populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Menurut Sugioyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang yang berjumlah 41 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Maka pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 41 orang.

D. Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli disebut sebagai data primer. Penggunaan data primer umumnya untuk kebutuhan menghasilkan informasi yang mencerminkan kebenaran sesuai dengan kondisi faktual, sehingga informasi yang dihasilkan dapat berguna dalam pengambilan keputusan (Sugiyono, 2018:213).

Adapun cara penulis untuk mendapatkan data primer adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap rumah sakit dimana pengamatan lebih tertuju pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data tepat dan aktual.
- b. Menyebar Kuesioner, yaitu membagikan berbagai macam pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert.
- c. Studi Kepustakaan, yaitu berupa referensi lain yang berkaitan dengan judul penelitian untuk mencari landasan teoritis yang bersumber dari buku serta jurnal yang relevan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti, buku-buku, literature dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini (Sugiyono, 2018:123).

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah suatu prosedur untuk mengumpulkan data baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui melihat, mendengar, dan mencatat jumlah dan paraf aktivitas tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti (M. Rio Firdaus, 2016)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan perantara peneliti yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Instrumen ini dapat berupa kuensioner (daftar pertanyaan), formulir observasi. fenomena alam maupun sosial yang menjadi fokus peneliti, yang secara spesifik semua fenomena

ini disebut variable (Setia Wijayanti, 2017).Instrument yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner.

G. Pengolahan Data Dan Analisa Data

1. Pengolahan Data

Menurut Notoatmodjo (2018), pengolahan data adalah salah satu langkah yang penting untuk memperoleh data penelitian yang masih mentah dengan tujuan untuk memperoleh penyajian data sebagai hasil yang berkualitas. Beberapa langkah-langkah dalam pengolahan data penelitian yaitu sebagai berikut:

b. *Editing* (Penyuntingn Data)

Pada proses editing dilakukan seleksi data untuk memudahkan penilaian dan pengecekan apakah semua data yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian itu sudah lengkap. Dalam proses editing data yang diperoleh hanya data yang benar-benar diperlukan dan objektif. Pada tahap ini dilakukan pengecekan pada kuesioner yang telah dikumpulkan dengan cara melihat dan mengoreksi kelengkapan kuesioner-kuesioner tersebut.

c. *Coding*

Setelah semua kuesioner dilakukan pengeditan atau penyuntingan langkah selanjutnya yaitu pengkodean yang merupakan perubahan data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan.

d. Memasukan Data

Data ini merupakan memasukan data dari masing-masing jawaban dari setiap responden yang dalam bentuk kode (angka atau huruf) kemudian dimasukan ke dalam program atau software komputer. Salah satu program yang sering digunakan untuk data penelitian adalah program statistik terkomputerisasi (SPSS).

e. Pembersihan Data

Setelah semua data dari setiap sumber data atau responden selesai dimasukkan, maka perlu dilakukan pengecekan kembali untuk melihat kemungkinan terjadi kesalahan kode, ketidaklengkapan, dan yang lainnya. Kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi dimana proses ini disebut data cleaning.

2. Analisa Data

Analisa data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa diperbaharui dan bermanfaat untuk solusi permasalahan. Terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

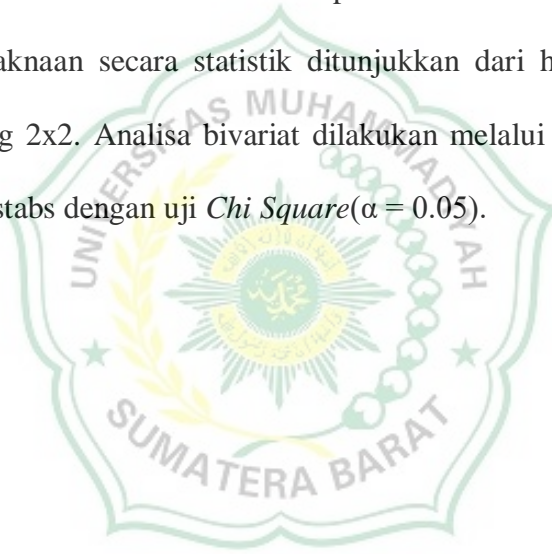
Menurut Sugiyono (2017) Teknik analisa data penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1) Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk penelitian deskriptif. Analisis ini dilakukan untuk melihat dari masing-masing variabel dependen dan variabel independen. Variabel itu adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2) Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh yang signifikan antar variabel independen dengan variabel dependen. Analisis bivariat dapat dilihat ada tidaknya perbedaan atau makna secara statistik ditunjukkan dari hasil perhitungan tabel silang 2x2. Analisis bivariat dilakukan melalui analisis tabulasi silang crosstabs dengan uji *Chi Square* ($\alpha = 0.05$).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah objek penelitian

Peristiwa PRRI dan sesudahnya sampai dengan peristiwa G.30.S.PKI mempengaruhi terhadap suasana kehidupan beragama di Sumbar. Banyak tokoh masyarakat dan ulama Sumbar yang menjadi korban, baik semasa PRRI maupun sesudahnya. Sampai terjadi pemberontakan G.30.S.PKI. masyarakat Sumatera Barat ketakutan, apatis, dakwah 47ehabi tidak jalan, rumah-rumah ibadah tidak 47ehabili. Disamping itu keadaan ekonomi masyarakat morat-marit dan suasana demikian menambah beban masyarakat untuk dapat menjalankan ibadahnya dengan baik.

Akhirnya suasana dapat berubah dengan kegagalan pemberontakan G.30.S.PKI dan munculnya pemerintah Orde Baru dengan pimpinan Jenderal Soeharto. Kebebasan dan kehidupan beragama mulai pulih walaupun masyarakat-masyarakat masih mengalami trauma akibat psikologis atas peristiwa sebelumnya.

Pada tahun 1968 di Bukittinggi berdiri sebuah rumah sakit milik Kristen Baptis. Berdirinya rumah sakit ini ditolak oleh umat Islam Sumatera Barat umumnya dan masyarakat Bukittinggi dan sekitar khususnya. Oleh karena penduduk Bukittinggi dan sekitarnya

99% beragama Islam, tidak menghendaki berdirinya rumah sakit misi Kristen di daerahnya.

Pada tahun 1968 itu pula Bapak M.Natsir tokoh besar umat Islam Sumbar diundang oleh Gubernur untuk pulang ke 48ehabil. Bapak M.Natsir pada kunjungannya itu memunculkan gagasan mendirikan Rumah Sakit Islam sebagai media dakwah yang dinamakan Dakwah Bil Hal, disamping dakwah yang biasa dilakukan yaitu Dakwah Bil Lisan. Oleh karena Dakwah Bil Lisan seperti ceramah-ceramah tidak lagi memadai dalam membentuk masyarakat yang berkualitas sesuai dengan ajaran agama Islam.

YARSI Sumbar gagasan Bapak M.Natsir dijabarkan oleh ulama dan tokoh masyarakat Sumbar dengan membentuk suatu badan yang bernama Lembaga Kesehatan Dakwah, yang diketuai oleh Buya HMD. Dt. Palimo Kayo.

Dalam kali pertemuan diputuskan perlunya untuk mendirikan satu Rumah Sakit Islam dalam rangka Dakwah Islamiyah. Atas permintaan badan ini Bapak M.Natsir mengirimkan seseorang yang mampu merealisasikan gagasan ini, yakni Bapak Ezeddin, SH. Pada tanggal 31 Januari 1969 dihadapan Notaris Hasan Qalbi dengan nomor Akta 20.2.2.2 ditanda tangani akta pendirian Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumbar oleh Bapak Ezeddin, SH dkk.

YARSI SUMBAR sebagai Badan Hukum merealisasikan gagasan Bapak M.Natsir sebelumnya dengan mendirikan sebuah rumah sakit di

Bukittinggi yang diresmikan pada tanggal 30 Oktober 1969 oleh tokoh proklamator Bapak DR. M. Hatta dengan nama RS Islam “Ibnu Sina”.

Rumah sakit ini didirikan tanpa melalui studi kelayakan seperti mendirikan suatu perusahaan layaknya. Dia berdiri didorong oleh 49ehabi emosional masyarakat yang ingin berbuat sesuatu dalam rangka meningkatkan kualitas ummat baik fisik maupun rohani sesuai dengan ajaran agama Islam dengan kata lain rumah sakit ini dapat berfungsi memberikan pelayanan kesehatan, sekaligus berfungsi pula sebagai media dakwah, mempertahankan dan meningkatkan aqidah ummatnya.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang didirikan pada tanggal 03 Juni 1971 dengan status Balai Kesehatan yang operasionalnya dilaksanakan pada sebuah Rumah wakaf dari warga Bukit Surungan. Pada tahun 1989 status rumah sakit di tingkatkan menjadi Rumah Sakit type D. Pada Bulan Novemver 2017, RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang Telah melaksanakan penilaian akreditasi 4 dasar dan dinyatakan lulus tingkat Perdana sesuai sertifikat yang dikeluarkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit No. KARS-SERT/526/XII/2017 pada tanggal 28November 2020.

RS Islam Ibnu SinaPadang Panjang adalah salah satu dari enam unit upaya yang ada di bawah naungan YARSI Sumatera Barat yang wilayah kerjanya meliputi:

- Kota Padang Panjang dengan jumlah penduduk 52.422 jiwa dengan luas wilayah 23.000 Ha².

- Kecamatan Batipuh dengan jumlah penduduk 31.475 jiwa
- Kecamatan X Koto dengan jumlah penduduk 39.878 jiwa
- Kecamatan Pariangan dengan jumlah penduduk 21.295 jiwa
- Kecamatan Rambatan dengan jumlah Penduduk 33.716 jiwa
- Kecamatan 2 X 11 Enam Lingkung.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang terletak di pusat kota Padang Panjang dengan jarak :

- 19 Km dari Bukittinggi
- 30 Km dari Batusangkar
- 24 Km dari Sicincin

Sarana kesehatan yang tersedia di kota Padang Panjang (Data 31 Desember 2019)

- RSUD dengan 150 TT
- Poliklinik 4 buah
- Puskesmas 4 buah
- Puskesmas Pembantu 7 buah
- Tempat Praktek Dokter 39 buah
- Tempat Praktek bidan 13 buah
- Puskesmas 14 buah
- Apotik 17 buah

- Toko Obat 3 buah

2. Visi, Misi, Falsafah, Nilai, Tujuan Rumah Sakit

a. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit tipe C yang islami dan terbaik di SUMBAR tahun 2021.

b. Misi

- a) Memberikan pelayanan prima
- b) Mewujudkan SDM yang 51ehabilitati
- c) Melengkapi sarana dan prasarana rumah sakit
- d) Menerapkan nilai-nilai Islami dalam memberikan pelayanan.

c. Falsafah

Rumah Sakit Islam Ibnu SinaPadang Panjang merupakan sarana Dakwah Bil Hal dalam bidang pelayanan kesehatan sebagai perwujudan kemanusiaan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

d. Motto

Fastabiqul Khairat (berlomba-lomba dalam kebaikan).

e. Logo



Penjelasan makna logo :

- (1) Lingkaran menyerupai bulan sabit adalah Lembaga yang mampu memberikan pencerahan, penerangan kesejahteraan bagi umat dan langgeng serta berkembang sepanjang masa.
- (2) Tulisan arab Ibnu Sina adalah nama filosofi/ilmuwan besar daa terkemuka di bidang kesehatan serta bidang ilmu pengetahuan kemasyarakatan
- (3) Warna Hijau adalah melambangkan tingkat ketauhidan/keimanan serta ketaqwaan yang tinggi pada Allah SWT.

f. Nilai

J-A-D-I:

J : Jujur dalam segala hal

A : Amanah dalam mengemban tugas

D : Disiplin dalam menjalankan tugas

I : Ikhlas dalam melayani

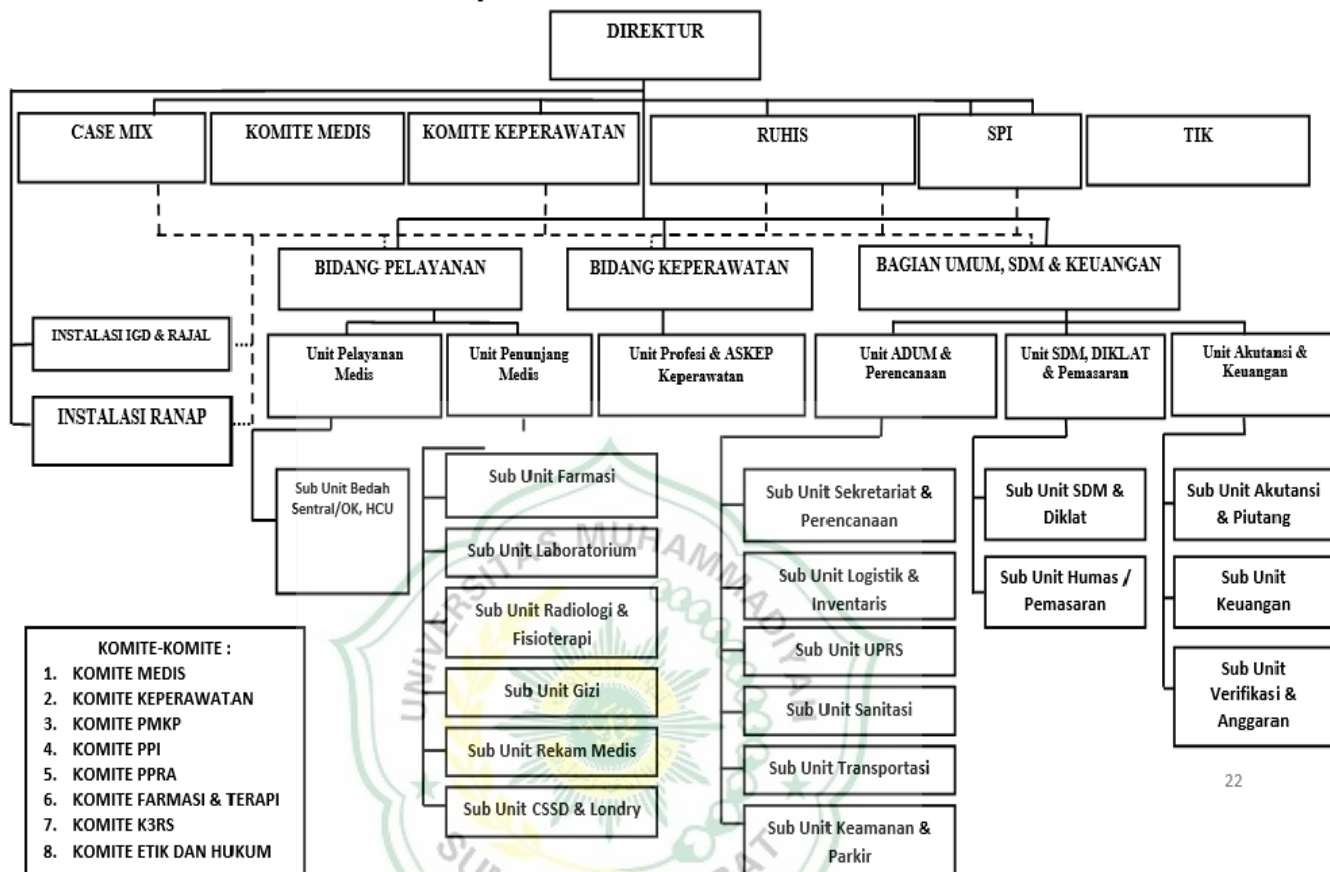
g. TUJUAN RS ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG

angka kesakitan, kematian dan kecacatan melalui pelayanan kuratif, rehabilitative disamping pelayanan preventif dan promotif sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan kaidah-kaidah Islam tanpa memandang perbedaan agama, kedudukan, warna kulit serta status.

3. Struktur organisasi

STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG

Lampiran SK Nomor : 313/A/SK/PGRS/YARSI/XI-2019



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

4. Data Umum Rumah Sakit

DATA UMUM RUMAH SAKIT

| | |
|----------|--|
| Nama | : Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang |
| Direktur | : dr. Fair Ruza |
| Alamat | : Jl. Soekarno Hatta No. 17 Padang Panjang |
| Kode POS | : 27115 |
| Tlp. | : (0752) 82127 |
| Fax. | : (0752) 83997 |

Jumlah Tempat Tidur : 50 TT
 Luas Lahan : 6511 m²
 Tanah Bagian Depan : 800 m²
 Tanah Bagian Belakang : 4143 m²
 Luas Lahan Terbangun : 2368 m²
 Pemilik : YARSI SUMBAR
 Akte Pendirian : Notaris H. Hendri Final, SH No. 181-2010
 NPWP : 01.520.385.4-201.001
 Mobil Dinas : 1
 Mobil Ambulance : 2
 Sumber Air Bersih : PDAM
 Alat Penerangan : PLN & Genset
 Pengolahan Limbah : Ada

5. Jumlah dan Ketersediaan Tempat Tidur

Perawatan Rawat Inap mempunyai kapasitas 50 bed meliputi ruang sebagai berikut :

| NO | RUANGAN | VIP | KLS I | KLS II | KLS III | Perinatologi | ICU | HCU | ICU Covid / Isolasi | JMLH |
|----|--------------|-----|----------|-----------|-----------|--------------|----------|----------|---------------------|-----------|
| 1 | Siti Mukmin | - | 3 | 4 | 6 | - | - | - | 6 | 16 |
| 2 | Siti Aisyah | - | 4 | 4 | 6 | 3 | - | - | - | 12 |
| 3 | Syafa Marwa | 2 | 2 | 4 | 3 | - | 1 | 1 | 1 | 14 |
| | Total | - | 6 | 17 | 15 | 3 | 2 | 1 | 6 | 50 |

6. Jenis dan Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit

1) Rawat Jalan

- a. Pelayanan Instalasi Gawat Darurat 24 jam (buka setiap hari)
- b. Pelayanan Poliklinik Umum (buka setiap hari kerja)
- c. Pelayanan KIA (buka setiap hari kerja)

- d. Pelayanan KB
- e. Poliklinik Gigi (buka setiap hari kerja)
- f. Poliklinik Spesialis
 - a) Spesialis Penyakit Dalam
 - b) Spesialis Kebidanan & Kandungan
 - c) Spesialis Bedah
 - d) Spesialis Anak
 - e) Spesialis Mata
 - f) Spesialis THT-KL
 - g) Spesialis Paru
 - h) Spesialis Syaraf
 - i) Spesialis Jantung
 - j) Spesialis Patologi Klinik
 - k) Spesialis Anastesi
- 2) Sarana penunjang
 - a. Apotik 24 jam
 - b. Laboratorium (buka setiap hari kerja)
 - c. Radiologi (buka setiap hari kerja)
 - d. USG
 - e. ECG
 - f. Fisioterapy
 - g. Kamar Operasi 24 jam
 - h. Kamar Bersalin 24 jam

- i. Ambulance
- j. Mushalla
- k. Hearing
- l. Pemulasaran Jenazah
- m. CSSD

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang”. Proses penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 Juni – 15 Juni tahun 2022 dengan jumlah responden 41 orang. Setelah seluruh data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk mengetahui tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022. Analisa dilakukan secara komputerisasi dengan aplikasi SPSS vers 24.

1. Hasil Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan untuk memperoleh gambaran setiap variabel, distribusi frekuensi berbagai variabel yang diteliti baik variabel dependen maupun variabel indenpenden, dengan melihat distribusi frekuensi dapat diketahui deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Non Medis di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

| Karakteristik | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|----------------------|---------------|----------------|
| Usia | | |
| 18-25 Tahun | 11 | 26.8 |
| 26-35 Tahun | 20 | 48.8 |
| 36-45 Tahun | 9 | 22.0 |
| 46-56 Tahun | 1 | 2.4 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 14 | 34.1 |
| Perempuan | 27 | 65.9 |
| Pendidikan | | |
| SMA/SMK | 29 | 70.7 |
| DIII | 4 | 9.8 |
| S1 | 8 | 19.5 |
| Lama Kerja | | |
| ≤ 2 Tahun | 9 | 22.0 |
| > 2 Tahun | 32 | 78.0 |
| Total | 41 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 41 orang karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 26-35 tahun sebanyak 20 orang (48,8%), sebagian besar jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (65,9%), pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 29 orang (70,7%) dan lama kerja >2 tahun sebanyak 32 orang (78,0%).

b. Motivasi

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Karyawan Non Medis di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

| Motivasi | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|----------|---------------|----------------|
| Rendah | 16 | 39.0 |
| Tinggi | 25 | 61.0 |
| Total | 41 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa motivasi pada karyawan, terdapat 16 orang (39,0%) dengan motivasi kerja kategori rendah dan pada kategori motivasi kerja yang tinggi terdapat 25 orang (61,0%) dari jumlah 41 orang karyawan non medis yang terdapat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022.

c. Kinerja

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Non Medis di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

| Kinerja | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|---------|---------------|----------------|
| Rendah | 17 | 41.5 |
| Tinggi | 24 | 58.5 |
| Total | 41 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa kinerja pada karyawan non medis, terdapat 17 orang (41,5%) yang memiliki kategori rendah dan pada kategori kinerja yang tinggi terdapat 24 orang (58,5%) dari jumlah 41 orang karyawan non medis yang terdapat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022.

2. Hasil Analisa Bivariat

Tabel 4.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

| Motivasi | Kinerja | | | | F | % | <i>p value</i> | OR |
|----------|---------|------|--------|------|----|------|----------------|--------|
| | Rendah | | Tinggi | | | | | |
| | N | % | N | % | | | | |
| Rendah | 12 | 29.3 | 4 | 9.8 | 16 | 39.0 | 0,002 | 12.000 |
| Tinggi | 5 | 12.2 | 20 | 48.8 | 25 | 61.0 | | |
| Total | 17 | 41.5 | 24 | 58.5 | 41 | 100 | | |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari total 16 orang responden dengan motivasi kategori rendah terdapat 12 orang (29,3%) dengan kinerja kategori rendah. Dan dari total 25 orang responden dengan motivasi kategori tinggi terdapat 20 orang (48,8%) dengan kinerja kategori tinggi.

Hasil uji statistic diperoleh nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis. Nilai *Odds Ratio* 12.000 artinya karyawan dengan motivasi kategori tinggi berpeluang 12.000 kali memiliki kinerja yang juga tinggi.

C. Pembahasan

1. Analisa Univariat

a. Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 orang responden di dapatkan bahwa motivasi pada karyawan, pada kategori tinggi terdapat 25 orang (61,0%). Sedangkan motivasi pada karyawan kategori rendah terdapat 16 orang (39,0%).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila Khoiru Nisa, dkk (2020) dengan judul “ Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019” menunjukkan bahwa dari 88 responden yang diteliti sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 87 responden (98,9%) dan 1 orang (1,1%) kategori sedang.

Hasil penelitian Wenur T Melisa, dkk dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon” menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan pada 80 responden terdapat 44 responden (55,0%) kategori motivasi kerja baik, dan sebanyak 36 responden (45,0%) motivasi kerja kurang baik.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak motivasi yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa motivasi sangat berperan penting dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara semangat dan niat untuk bekerja, artinya seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu mampu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan berkeinginan untuk mendapatkan kinerja yang baik pula.

b. Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 orang responden di dapatkan bahwa kinerja pada karyawan, pada kategori kinerja yang tinggi terdapat 24 orang (58,5%). Sedangkan pada karyawan kinerja kategori rendah terdapat 17 orang (41,5%).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erdiani Sari, dkk (2021) dengan judul “Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru Tahun 2020” menyatakan bahwa dari 60 responden diketahui bahwa kinerja karyawan yang baik sebanyak 33 responden (55%) dan kategori kurang baik sebanyak 27 responden (45%).

Dan penelitian yang dilakukan oleh Evi Juniarti (2022) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Bagian Rawat Jalan Rumah Sakit X” menyatakan bahwa dari 50 responden diketahui kinerja perawat memiliki kinerja baik ada sebanyak 39 orang (78%) dan kinerja perawat yang kurang baik ada sebanyak 11 orang (22%).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Tujuan yang maksimal merupakan hasil dari kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan juga akibat dari kinerja yang tidak optimal (Sudaryo, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegaram 2017).

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya mencapai tujuan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan suatu perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja yang baik, maka semakin baik kinerja seseorang maka semakin baik pula hasil kinerja yang dihasilkan.

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari total 16 orang responden dengan motivasi kategori rendah terdapat 12 orang (29,3%) dengan kinerja kategori rendah. Dan dari total 25 orang responden dengan motivasi kategori tinggi terdapat 20 orang (48,8%) dengan kinerja kategori tinggi. Hasil uji statistic diperoleh nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis. Nilai *Odds Ratio* 12.000 artinya karyawan dengan motivasi kategori tinggi berpeluang 12.000 kali memiliki kinerja yang juga tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meylinda (2021), dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang Tahun 2021” Diperoleh hasil adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang tahun 2021 dengan hasil nilai $p=0,002 < \alpha$ 0,05.

Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Agus Wijaya (2017) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wajo” di dapat hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $p=0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja yang

tinggi akan memiliki dorongan untuk mau melakukan pekerjaannya.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Raden, dkk (2016) dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Porvinsi Sumatera Utara” di dapat hasil bahwa terdapat hubungan signifikan atau hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L Ratumbusang, dengan nilai yang diperoleh hasil $p= 0.003 < \alpha$ 0.05.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja tergantung seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan Uno, dalam Nisa, dkk (2020). Motivasi di pengaruhi oleh dorongan, dukungan, perhatian dan apresiasi yang dapat meningkatkan moral sehingga motivasi kerja yang terbangun akan menjadi lebih baik. Motivasi yang baik akan membentuk kecendrungan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa motivasi sangat berperan penting dalam mendorong niat seseorang. artinya seorang karyawan yang memiliki motivasi

yang tinggi akan berkeinginan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Maka penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022, karena semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang di hasilkan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 10-15 Juni 2022 tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Diketahuinya sebagian besar memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 25 orang (61.0%) sedangkan yang memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 16 orang (39.0%)
- 2 Diketahuinya sebagian besar memiliki kinerja karyawan yang tinggi sebanyak 24 orang (58.8%) sedangkan yang memiliki kinerja yang rendah sebanyak 17 orang (41.5%)
- 3 Secara statistik ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022 dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$.

B. Saran

- a. Bagi Rumah Sakit

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber informasi dan bahan masukan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memperhatikan kinerja karyawan, sehingga menjadi lebih baik dan maksimal sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

b. Bagi Institusi Pendidikan

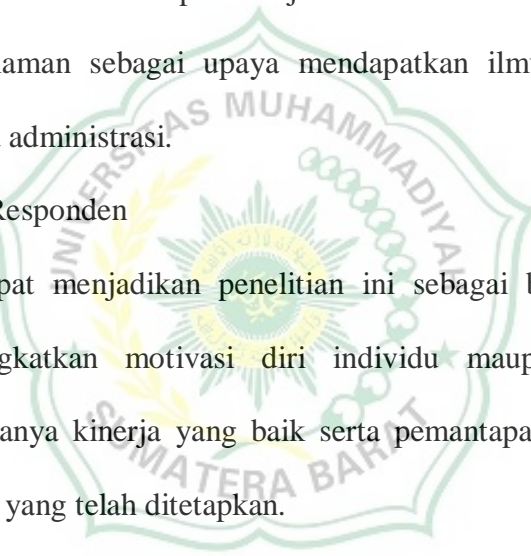
Penelitian ini bisa dijadikan sumber bacaan dan data dasar bagi peneliti selanjutnya tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit.

c. Bagi Peneliti

Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk melengkapi penelitian berikutnya. Sebagai aplikasi teori yang diperoleh selama pembelajaran serta menambah wawasan dan pengalaman sebagai upaya mendapatkan ilmu tentang kompetensi tenaga administrasi.

d. Bagi Responden

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan masukan untuk meningkatkan motivasi diri individu maupun kelompok untuk terciptanya kinerja yang baik serta pemantapan kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aristy, dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Jurnal Mitrasedat*, 2089-2551
- Dewanto, S., & Santosa, A. (2020). Simulasi Sistem Pelayanan Rawat Jalan di Rumah Sakit Menggunakan Simulasi Kejadian Diskrit. *Inaque : Journal of Industrial and Quality Engineering*, 8(1), 25–36. <https://doi.org/10.34010/iqe.v8i1.2725>
- Dkk, Melissa. 2020. “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon.” *Kesmas* 9(1): 35–44.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(2), 93. <https://doi.org/10.47232/aktual.v15i2.19>
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>
- Eka, D., Putra, A., Susanti, Y., Tinggi, S., & Kesehatan, I. (2018). *Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Jiwa . 02*.
- Egziabher, T. B. G., & Edwards, S. (2013). Pengertian Populasi. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699.
- Firdaus Rio, M. (2012). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*.
- Faizi, Muhammad Farhan et al. 2017. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.” *fakultas ekonomi bisnis islam* (1): 43.
- Gomes. F. C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/168/4/BAB II.pdf>
- Hm, B, Motivasi, P., Kerja, K., Kedisiplinan, D. A. N., Prestasi, T., (2018). *Pengaruh motivasi, koordinasi, komunikasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan rumah sakit umum daerah sultan imanuddin pangkalan bun*. 7(1), 31-34
- Juniarti, Evi. 2022. “Hubungan Kepemimpinan Atasan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Bagian Rawat Jalan Rumah Sakit X.” *Isjmhs* 01(05): 180–87.
- Kebidanan, Asuhan et al. 2014. “Bina Husada.”
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 44 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Promosi Kesehatan Rumah Sakit. *Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 65(879)*, 2004-2006.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2013). *Undang-Undang Replibuk Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. 1*, 34-35
- Kurniawan, Roby, Asril, and Endang. 2021. “Media Kesmas (Public Health

- Media).” *Media Kesmas (Public Health Media)* 1(2): 225–40.
- Mudayana, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2).<https://doi.org/10.12928.ksmas.v4i2.1098>
- Ningtyas, M. (20014). Bab III- Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32-41
- Nisa, Nabila Khoiru, Aria Pranatha, and Heri Hermansyah. 2019. “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019.” *Journal Of Nursing Practice And Education* Vol. 01 No: 58–72.
<https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>.
- Notoatmodjo. (2018) Notoatmodjo, 2018. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 952., 5-24.
- Novitaningsih, T., Santoso, S. I., & Setiadi, A. (2019). Analisis Profitabilitas Usahatani Padi Organik Di Paguyuban Al-Barokah Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang. *Mediagro*, 14(01), 42-57
<https://doi.org/10.31942/md.v14i01.2619>
- Pratiwi, Adha, Elsa, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo
- Permenkes RI. (2018). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien*. Jakarta: Depkes RI
- Purnawati, (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara DR. S.Hardjolukito Yogyakarta, 1-8.
- RAHMADANY, D. S. (2019) *Frekuensi Penggunaan Antibiotik Sirup Pada Poli Anak Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan Periode Januari-Maret 2019*.
<https://repository.hevetia.ac.id/id/eprint/2631>
- SETIA WIJAYANTI. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Non Medis)Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Sugiyono. (2018). *Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta, Hal,130.36. 36-42*
- Soeprodo, R O K, Chreisy K F Mandagi, and Sulaemana Engkeng. 2017. “Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara.” *Kesmas* 6(4): 1–6.
- Terhadap, A., & Conten, P. (2021). *Pengaruh Kompetensi literasi digital mahasiswa pgsd dalam memanfaatkan google apps terhadap perilaku konten evaluation*. 04(06), 958-967.
- Uno, B. H. (2015). *Psikologi Kerja*. Pustaka Pelajar.
- World Health Organization. (2019), *Tentang Rumah Sakit*.

LAMPIRAN I
INFORMED CONSENT

Kepada Yth.

Calon Responden Penelitian

Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat saya,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Fakultas Kesehatan Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Nama : Bella Bonica Gusti

Nim : 191000213461032

Akan mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang”** Untuk keperluan penelitian ini saya mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian ini, saya menjamin kerahasiaan pendapat dan identitas untuk menjadi responden pada penelitian ini. Saya mohon kesediannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bukittinggi, Juni 2022

Bella Bonica Gusti

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Inisial Responden :

Unit Kerja :

Dengan ini saya menyatakan bahwa sudah diberikan penjelasan tentang manfaat dan kerugian selama menjadi subyek penelitian dan bersedia mengikuti penelitian tersebut secara suka rela sebagai subyek penelitian.

Demikian pernyataan persetujuan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam paksaan siapapun dan dapat digunakan sebagai mana mestinya. Atas bantuan dan partisipasinya disampaikan terima kasih.



Bukittinggi, Juni 2022

Responden

()

KUESIONER PENELITIAN DAN PANDUAN PETUNJUK PENGISIAN

KUESIONER PENELITIAN MOTIVASI KERJA

A. Petunjuk Pengisian

1. Kosongkan untuk nomor responden
2. Untuk data karakteristik responden lingkari angka sesuai jawaban responden
3. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) : Bila anda sangat Tidak Setuju dengan Pernyataan
 - b. Tidak Setuju (TS) : Bila anda tidak setuju dengan pernyataan
 - c. Ragu-ragu (RR) : Bila anda ragu-ragu dengan pernyataan
 - d. Setuju (S) : Bila anda setuju dengan pernyataan
 - e. Sangat Setuju (SS) : Bila anda sangat setuju dengan pernyataan
4. Isilah semua pernyataan tersebut tanpa ada yang terlewat.

LAMPIRAN

KUENSIIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG

Inisial Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Kuensioner Motivasi Kerja

Berilah tanda (√) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda. Ada lima alternatif jawaban yang dipilih, yaitu :

1. Motivasi Internal

| Tanggung Jawab | | | | | | |
|----------------|---|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Saya melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya | | | | | |
| 2. | Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya | | | | | |
| 3. | Saya menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu | | | | | |
| 4. | Saya patuh dengan peraturan yang ada di RS Ibnu Sina Padang Panjang | | | | | |
| 5. | Saya memegang teguh visi dan misi RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang | | | | | |

| Tujuan | | | | | | |
|---------------|---|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pengunjung agar merasa nyaman | | | | | |
| 2. | Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, harapan saya harus mendapatkan hasil terbaik | | | | | |
| 3. | Apabila saya memiliki pendapat yang positif maka pendapat saya harus diterima | | | | | |
| 4. | Dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman saya | | | | | |

| Umpan balik | | | | | | |
|--------------------|---|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Bekerja dengan giat agar mendapatkan balasan yang sesuai dengan kinerja yang telah saya lakukan | | | | | |
| 2. | Bekerja agar mendapat balasan kebaikan untuk diri saya | | | | | |
| 3. | Tidak melakukan pekerjaan semata-mata untuk mendapat balasan | | | | | |
| 4. | Tidak membutuhkan suatu umpan balik terhadap pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |

| Senang Dalam Bekerja | | | | | | |
|-----------------------------|--|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Bekerja sebagai karyawan di RS memang sudah menjadi cita-cita saya | | | | | |
| 2. | Nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang | | | | | |
| 3. | Tidak senang terhadap pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini | | | | | |
| 4. | Pekerjaan yang saya lakukan sekarang sangat berat | | | | | |

| Berusaha Mengungguli OrangLain | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Selalu mempelajari ilmu-ilmu baru untuk manambah pengetahuan saya agar bisa mengungguli yang lain | | | | | |
| 2. | Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya | | | | | |
| 3. | Tugas-tugas yang saya terima merupakan tantangan untuk maju | | | | | |
| 4. | Menerima tugas yang berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat | | | | | |

| Prestasi | | | | | | |
|-----------------|---|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Selalu berusaha yang terbaik agar mendapat perhatian positif dan kanaikan pangkat | | | | | |
| 2. | Mampu memotivasi diri sendiri untuk mencapai prestasi yang diraih | | | | | |
| 3. | Tidak pernah berusaha untuk mendapatkan nilai plus atas pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 4. | Tidak pernah memikirkan prestasi dalam bekerja | | | | | |

2. Motivasi Eksternal

| Kebutuhan | | | | | | |
|------------------|--|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Merasa kebutuhan saya sudah terpenuhi | | | | | |
| 2. | Bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya | | | | | |
| 3. | Kurang puas dengan bekerja disini karena kebutuhan saya kurang terpenuhi | | | | | |

| Pujian | | | | | | |
|---------------|---|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Senang jika mendapat pujian dari atasan | | | | | |
| 2. | Selalu ingin diberikan pujian atas kinerja saya | | | | | |
| 3. | Tidak suka di puji atas apa yang saya lakukan | | | | | |
| 4. | Tidak senang jika sering dipuji | | | | | |

| Insentif | | | | | | |
|-----------------|---|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Merasa puas dengan insentif yang telah diberikan | | | | | |
| 2. | Pemberian insentif sesuai dengan ketentuan atasan | | | | | |
| 3. | Pemberian insentif dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik | | | | | |

| Perhatian | | | | | | |
|------------------|--|-----|----|----|---|----|
| No. | PERNYATAAN | STS | TS | RR | S | SS |
| 1. | Senang jika kerja saya mendapat perhatian khusus oleh atasan | | | | | |
| 2. | Selalu ingin terlihat menonjol agar lebih diperhatikan oleh atasan | | | | | |
| 3. | Tidak pernah merasa ingin mencari perhatian saat bekerja | | | | | |
| 4. | Tidak suka jika kinerja saya selalu di perhatikan | | | | | |

Sumber : Heti Putri, (2018)

KUESIONER PENELITIAN DAN PANDUAN PETUNJUK PENGISIAN

KUESIONER PENELITIAN KINERJA

A. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi sekarang ini.

Ada 5 alternatif jawaban untuk kuesioner Kinerja Karyawan :

1. Sangat Tidak Setuju : (STS)
2. Tidak Setuju : (TS)
3. Cukup Setuju : (CS)
4. Setuju : (S)
5. Sangat Setuju : (SS)

Isilah pernyataan tersebut tanpa ada yang terlewatkan



Kuesioner Kinerja Karyawan

Berilah tanda (√) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda. Ada lima alternatif jawaban yang dipilih, yaitu :

| No | Pertanyaan | STS | TS | CS | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| 1. | Target kerja yang dibebankan kepada saya sangat tinggi | | | | | |
| 2. | Jumlah beban kerja yang diberikan kantor tidak sesuai dengan kemampuan saya | | | | | |
| 3. | Saya harus menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya | | | | | |
| 4. | Saya mencapai target kerja yang ditentukan oleh kantor. | | | | | |
| 5. | Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya | | | | | |
| 6. | Saya jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan | | | | | |
| 7. | Saya memenuhi standar kerja yang dibebankan kepada saya | | | | | |
| 8. | Saya menunjukkan semangat kerja untuk memberikan hasil kerja sebaik mungkin | | | | | |
| 9. | Saya tidak pernah bolos kerja | | | | | |
| 10. | Tepat waktu datang ke kantor | | | | | |
| 11. | Tidak menunda-nunda pekerjaan | | | | | |
| 12. | Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas. | | | | | |
| 13. | Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan saya dikantor | | | | | |
| 14. | Saya membagi tugas dengan rekan kerja dengan sangat baik | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 15. | Saya menyukai gaya kepemimpinan atasan saya | | | | | |
| 16. | Saya mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas kantor | | | | | |
| 17. | Saya memperlakukan rekan kerja dengan baik | | | | | |

Sumber : M. Adha Abduh, (2021)



LAMPIRAN II

Dokumentasi



LAMPIRAN III

FREQUENCY TABS (SPSS Versi 24)

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Umur | 41 | 18 | 47 | 30.68 | 7.230 |
| Skor_Motivasi | 41 | 120 | 142 | 131.85 | 5.570 |
| Skor_Kinerja | 41 | 45 | 64 | 54.46 | 4.319 |
| Valid N (listwise) | 41 | | | | |

Frequency Table

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18-25 Tahun | 11 | 26.8 | 26.8 | 26.8 |
| | 26-35 Tahun | 20 | 48.8 | 48.8 | 75.6 |
| | 36-45 Tahun | 9 | 22.0 | 22.0 | 97.6 |
| | 46-56 Tahun | 1 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| | Total | 41 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Jenis_Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 14 | 34.1 | 34.1 | 34.1 |
| | Perempuan | 27 | 65.9 | 65.9 | 100.0 |
| | Total | 41 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Pendidikan | | | |
|-------|---------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA/SMK | 29 | 70.7 | 70.7 | 70.7 |
| | DIII | 4 | 9.8 | 9.8 | 80.5 |
| | S1 | 8 | 19.5 | 19.5 | 100.0 |
| | Total | 41 | 100.0 | 100.0 | |

Lama Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ≤2 Tahun | 9 | 22.0 | 22.0 | 22.0 |
| | >2 Tahun | 32 | 78.0 | 78.0 | 100.0 |
| Total | | 41 | 100.0 | 100.0 | |

Motivasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 16 | 39.0 | 39.0 | 39.0 |
| | Tinggi | 25 | 61.0 | 61.0 | 100.0 |
| Total | | 41 | 100.0 | 100.0 | |

Kinerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 17 | 41.5 | 41.5 | 41.5 |
| | Tinggi | 24 | 58.5 | 58.5 | 100.0 |
| Total | | 41 | 100.0 | 100.0 | |

Crosstabs

Case Processing Summary

| | Valid | | Cases Missing | | Total | |
|--------------------|-------|---------|---------------|---------|-------|---------|
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Motivasi * Kinerja | 41 | 100.0% | 0 | 0.0% | 41 | 100.0% |

Motivasi * Kinerja Crosstabulation

| | | | Kinerja | | Total |
|----------|-------------------|-------------------|---------|--------|--------|
| | | | Rendah | Tinggi | |
| Motivasi | Rendah | Count | 12 | 4 | 16 |
| | | % within Motivasi | 75.0% | 25.0% | 100.0% |
| | | % within Kinerja | 70.6% | 16.7% | 39.0% |
| | | % of Total | 29.3% | 9.8% | 39.0% |
| | Tinggi | Count | 5 | 20 | 25 |
| | | % within Motivasi | 20.0% | 80.0% | 100.0% |
| | | % within Kinerja | 29.4% | 83.3% | 61.0% |
| | | % of Total | 12.2% | 48.8% | 61.0% |
| Total | Count | 17 | 24 | 41 | |
| | % within Motivasi | 41.5% | 58.5% | 100.0% | |
| | % within Kinerja | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |
| | % of Total | 41.5% | 58.5% | 100.0% | |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2- sided) | Exact Sig. (2- sided) | Exact Sig. (1- sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|--|--------------------------|--------------------------|
| Pearson Chi-Square | 12.159 ^a | 1 | .000 | | |
| Continuity Correction ^b | 9.999 | 1 | .002 | | |
| Likelihood Ratio | 12.622 | 1 | .000 | | |
| Fisher's Exact Test | | | | .001 | .001 |
| Linear-by-Linear Association | 11.863 | 1 | .001 | | |
| N of Valid Cases | 41 | | | | |

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.63.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

| | Value | 95% Confidence Interval | |
|--|--------|-------------------------|--------|
| | | Lower | Upper |
| Odds Ratio for Motivasi (Rendah / Tinggi) | 12.000 | 2.686 | 53.616 |
| For cohort Kinerja = Rendah | 3.750 | 1.630 | 8.630 |
| For cohort Kinerja = Tinggi | .313 | .131 | .747 |
| N of Valid Cases | 41 | | |

| No | Inisial | Umur | Jk | Penelitian | Instansi | Metode Isreal | Metode Skurnal | Total | Ket | Kategori | Total | Ket | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------|------|------|------------|----------|---------------|----------------|-------|-----|----------|-------|-----|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 1 | Th.b | 34 | 1825 | PR | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 | 101 | 102 | 103 | 104 | 105 | 106 | 107 | 108 | 109 | 110 | 111 | 112 | 113 | 114 | 115 | 116 | 117 | 118 | 119 | 120 | 121 | 122 | 123 | 124 | 125 | 126 | 127 | 128 | 129 | 130 | 131 | 132 | 133 | 134 | 135 | 136 | 137 | 138 | 139 | 140 | 141 | 142 | 143 | 144 | 145 | 146 | 147 | 148 | 149 | 150 | 151 | 152 | 153 | 154 | 155 | 156 | 157 | 158 | 159 | 160 | 161 | 162 | 163 | 164 | 165 | 166 | 167 | 168 | 169 | 170 | 171 | 172 | 173 | 174 | 175 | 176 | 177 | 178 | 179 | 180 | 181 | 182 | 183 | 184 | 185 | 186 | 187 | 188 | 189 | 190 | 191 | 192 | 193 | 194 | 195 | 196 | 197 | 198 | 199 | 200 | 201 | 202 | 203 | 204 | 205 | 206 | 207 | 208 | 209 | 210 | 211 | 212 | 213 | 214 | 215 | 216 | 217 | 218 | 219 | 220 | 221 | 222 | 223 | 224 | 225 | 226 | 227 | 228 | 229 | 230 | 231 | 232 | 233 | 234 | 235 | 236 | 237 | 238 | 239 | 240 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 246 | 247 | 248 | 249 | 250 | 251 | 252 | 253 | 254 | 255 | 256 | 257 | 258 | 259 | 260 | 261 | 262 | 263 | 264 | 265 | 266 | 267 | 268 | 269 | 270 | 271 | 272 | 273 | 274 | 275 | 276 | 277 | 278 | 279 | 280 | 281 | 282 | 283 | 284 | 285 | 286 | 287 | 288 | 289 | 290 | 291 | 292 | 293 | 294 | 295 | 296 | 297 | 298 | 299 | 300 | 301 | 302 | 303 | 304 | 305 | 306 | 307 | 308 | 309 | 310 | 311 | 312 | 313 | 314 | 315 | 316 | 317 | 318 | 319 | 320 | 321 | 322 | 323 | 324 | 325 | 326 | 327 | 328 | 329 | 330 | 331 | 332 | 333 | 334 | 335 | 336 | 337 | 338 | 339 | 340 | 341 | 342 | 343 | 344 | 345 | 346 | 347 | 348 | 349 | 350 | 351 | 352 | 353 | 354 | 355 | 356 | 357 | 358 | 359 | 360 | 361 | 362 | 363 | 364 | 365 | 366 | 367 | 368 | 369 | 370 | 371 | 372 | 373 | 374 | 375 | 376 | 377 | 378 | 379 | 380 | 381 | 382 | 383 | 384 | 385 | 386 | 387 | 388 | 389 | 390 | 391 | 392 | 393 | 394 | 395 | 396 | 397 | 398 | 399 | 400 | 401 | 402 | 403 | 404 | 405 | 406 | 407 | 408 | 409 | 410 | 411 | 412 | 413 | 414 | 415 | 416 | 417 | 418 | 419 | 420 | 421 | 422 | 423 | 424 | 425 | 426 | 427 | 428 | 429 | 430 | 431 | 432 | 433 | 434 | 435 | 436 | 437 | 438 | 439 | 440 | 441 | 442 | 443 | 444 | 445 | 446 | 447 | 448 | 449 | 450 | 451 | 452 | 453 | 454 | 455 | 456 | 457 | 458 | 459 | 460 | 461 | 462 | 463 | 464 | 465 | 466 | 467 | 468 | 469 | 470 | 471 | 472 | 473 | 474 | 475 | 476 | 477 | 478 | 479 | 480 | 481 | 482 | 483 | 484 | 485 | 486 | 487 | 488 | 489 | 490 | 491 | 492 | 493 | 494 | 495 | 496 | 497 | 498 | 499 | 500 | 501 | 502 | 503 | 504 | 505 | 506 | 507 | 508 | 509 | 510 | 511 | 512 | 513 | 514 | 515 | 516 | 517 | 518 | 519 | 520 | 521 | 522 | 523 | 524 | 525 | 526 | 527 | 528 | 529 | 530 | 531 | 532 | 533 | 534 | 535 | 536 | 537 | 538 | 539 | 540 | 541 | 542 | 543 | 544 | 545 | 546 | 547 | 548 | 549 | 550 | 551 | 552 | 553 | 554 | 555 | 556 | 557 | 558 | 559 | 560 | 561 | 562 | 563 | 564 | 565 | 566 | 567 | 568 | 569 | 570 | 571 | 572 | 573 | 574 | 575 | 576 | 577 | 578 | 579 | 580 | 581 | 582 | 583 | 584 | 585 | 586 | 587 | 588 | 589 | 590 | 591 | 592 | 593 | 594 | 595 | 596 | 597 | 598 | 599 | 600 | 601 | 602 | 603 | 604 | 605 | 606 | 607 | 608 | 609 | 610 | 611 | 612 | 613 | 614 | 615 | 616 | 617 | 618 | 619 | 620 | 621 | 622 | 623 | 624 | 625 | 626 | 627 | 628 | 629 | 630 | 631 | 632 | 633 | 634 | 635 | 636 | 637 | 638 | 639 | 640 | 641 | 642 | 643 | 644 | 645 | 646 | 647 | 648 | 649 | 650 | 651 | 652 | 653 | 654 | 655 | 656 | 657 | 658 | 659 | 660 | 661 | 662 | 663 | 664 | 665 | 666 | 667 | 668 | 669 | 670 | 671 | 672 | 673 | 674 | 675 | 676 | 677 | 678 | 679 | 680 | 681 | 682 | 683 | 684 | 685 | 686 | 687 | 688 | 689 | 690 | 691 | 692 | 693 | 694 | 695 | 696 | 697 | 698 | 699 | 700 | 701 | 702 | 703 | 704 | 705 | 706 | 707 | 708 | 709 | 710 | 711 | 712 | 713 | 714 | 715 | 716 | 717 | 718 | 719 | 720 | 721 | 722 | 723 | 724 | 725 | 726 | 727 | 728 | 729 | 730 | 731 | 732 | 733 | 734 | 735 | 736 | 737 | 738 | 739 | 740 | 741 | 742 | 743 | 744 | 745 | 746 | 747 | 748 | 749 | 750 | 751 | 752 | 753 | 754 | 755 | 756 | 757 | 758 | 759 | 760 | 761 | 762 | 763 | 764 | 765 | 766 | 767 | 768 | 769 | 770 | 771 | 772 | 773 | 774 | 775 | 776 | 777 | 778 | 779 | 780 | 781 | 782 | 783 | 784 | 785 | 786 | 787 | 788 | 789 | 790 | 791 | 792 | 793 | 794 | 795 | 796 | 797 | 798 | 799 | 800 | 801 | 802 | 803 | 804 | 805 | 806 | 807 | 808 | 809 | 810 | 811 | 812 | 813 | 814 | 815 | 816 | 817 | 818 | 819 | 820 | 821 | 822 | 823 | 824 | 825 | 826 | 827 | 828 | 829 | 830 | 831 | 832 | 833 | 834 | 835 | 836 | 837 | 838 | 839 | 840 | 841 | 842 | 843 | 844 | 845 | 846 | 847 | 848 | 849 | 850 | 851 | 852 | 853 | 854 | 855 | 856 | 857 | 858 | 859 | 860 | 861 | 862 | 863 | 864 | 865 | 866 | 867 | 868 | 869 | 870 | 871 | 872 | 873 | 874 | 875 | 876 | 877 | 878 | 879 | 880 | 881 | 882 | 883 | 884 | 885 | 886 | 887 | 888 | 889 | 890 | 891 | 892 | 893 | 894 | 895 | 896 | 897 | 898 | 899 | 900 | 901 | 902 | 903 | 904 | 905 | 906 | 907 | 908 | 909 | 910 | 911 | 912 | 913 | 914 | 915 | 916 | 917 | 918 | 919 | 920 | 921 | 922 | 923 | 924 | 925 | 926 | 927 | 928 | 929 | 930 | 931 | 932 | 933 | 934 | 935 | 936 | 937 | 938 | 939 | 940 | 941 | 942 | 943 | 944 | 945 | 946 | 947 | 948 | 949 | 950 | 951 | 952 | 953 | 954 | 955 | 956 | 957 | 958 | 959 | 960 | 961 | 962 | 963 | 964 | 965 | 966 | 967 | 968 | 969 | 970 | 971 | 972 | 973 | 974 | 975 | 976 | 977 | 978 | 979 | 980 | 981 | 982 | 983 | 984 | 985 | 986 | 987 | 988 | 989 | 990 | 991 | 992 | 993 | 994 | 995 | 996 | 997 | 998 | 999 | 1000 |