

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Administrasi RS Husada Jakarta Tahun 2021

Ria Efkelin¹, Yurita Mailintina²

^{1,2}Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan, STIKes RS Husada
email : riamose83@gmail.com

Abstract

Things that must be a concern of a company when managing management functions are: "how to manage human resources to improve work effectiveness and efficiency". The success of a company that is running one of them is: the performance of its employees is seen from the performance results achieved by its staff and employees, therefore, a company is asked to pay attention to all its employees in order to be able to show optimal performance, because good and lack of performance achieved by employees will affect the results obtained.

This type of research is "quantitative with a cross-sectional design". This research began in June 2021, with a total sample of 50 respondents. The sample collection method in this research uses "non probability sampling", data analysis in this research uses univariate and bivariate tests with the chi-square test method.

Univariately it was concluded that from 50 respondents the results were: the highest age was 31-40 years old 38%, female sex 76.0%, high school / vocational education and D3 34%, occupation <5 years by 44%, high motivation by 52%, good performance by 56%. While the results of the bivariate analysis showed that there was a relationship between motivation and the performance of the administrative staff of Husada Hospital Jakarta with a P Value of 0.00.

Keywords: Motivation, Performance, Administration

Abstrak

Hal yang harus menjadi perhatian suatu perusahaan ketika mengatur fungsi - fungsi manajemen yaitu: "bagaimana mengatur sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efektif dan efisiensi kerja". Keberhasilan dari suatu perusahaan yang sedang berjalan salah satunya adalah: kinerja para pegawainya dilihat dari hasil kinerja yang tercapai oleh stafnya maupun karyawan, oleh sebab itu, suatu perusahaan diminta untuk memperhatikan seluruh karyawannya agar mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sebab bagus dan kurangnya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan mempengaruhi hasil yang diperoleh.

Jenis riset ini merupakan "kuantitatif dengan desain Cross-Sectional". Riset ini dimulai pada bulan Juni 2021, dengan total sampel 50 responden metode pengumpulan sample pada riset ini menggunakan "non probability sampling", analisis data pada riset ini menggunakan uji univariat dan bivariate dengan metode chi-square Tests. univariatnya disimpulkan bahwa dari 50 responden didapatkan hasil: umur tertinggi umur 31-40 tahun 38% , jenis kelamin wanita 76.0%, pendidikan SMA/SMK dan D3 34%, pekerjaan <5 tahun sebesar 44%, Motivasi tinggi sebesar 52%, kinerja baik sebesar 56%. Sedangkan hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan antar motivasi terhadap kinerja pegawai administrasi RS Husada Jakarta dengan nilai P Value 0,00.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Administrasi.

1. PENDAHULUAN

Motivasi (*movere*) menurut Bimo Walgito Erjati Abbas, 2014 berarti "bergerak" atau *to move*, istilah pada motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang dapat mengubah perilaku seseorang untuk melakukan perubahan agar tercapai sesuatu yang diinginkannya, banyak istilah dapat dipakai untuk menjelaskan apa itu motivasi seperti kebutuhan adanya desakan, adanya keinginan, dan dorongan. Istilah motivasi membahas tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja secara optimal dan dapat mengembangkan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan yang akan dicapai. (Danang Sunyoto, 2015).

Sedangkan motivasi sendiri merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, bila menginginkan hasil yang positif maka harus memberikan hal positif juga. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi dari seorang karyawan ia akan melaksanakan uraian tugas dan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya secara baik. Berbagai hal yang dapat digunakan oleh organisasi/ perusahaan dalam memacu tingkat motivasi bekerja staffnya menurut pendapat tokoh T. Nuraini dalam karangannya Manajemen Human Resourch antara lain : 1. Memberikan uoah yang sesuai (lebih dari UMR/UMK) 2. Selalu memperhatikan kebutuhan beribadah untuk setiap karyawannya 3. Memberikan suasana yang santai atau kekeluargaan 4. Selalu menjaga kerahasiaan karyawan 5. Memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing – masing.

Fungsi motivasi individu dalam setiap melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya dalam melakukan tugasnya sangat penting dikarenakan motivasi mempunyai hubungan/ kaitan dengan hasil kinerja seseorang, jika motivasi karyawan tinggi maka kinerja karyawan pun akan optimal. Namun, apabila motivasi rendah, kinerja karyawan juga tidak optimal/ bahkan kurang. Motivasi secara umum mengacu terhadap mengapa dan bagaimana individu bertingkah laku tertentu. Motivasi merupakan suatu proses yang dinamis dimana setiap individu akan termotivasi oleh sesuatu yang baru atau yang disukainya. Seseorang karyawan akan menjadi termotivasi untuk bekerja lebih baik secara optimal karena penghasilan yang ditawarkan tinggi atau jenjang karir yang bagus. Karyawan dengan motivasi baik atau tinggi, kepuasan akan pekerjaan bukan didapati dari tingkat perekonomian yang tinggi, namun kepuasan individu tersebut merupakan suatu usaha untuk mencapai hasil kinerja yang ia inginkan.

Arti Kinerja/ *Performance* merupakan Keberhasilan dari tercapainya suatu rencana kegiatan atau suatu strategi dalam mencapai tujuan suatu organisasi yang dituangkan melalui intervensi yang bisa diaplikasikan di lapangan. *Performance* itu sendiri dapat diukur apabila diri individu atau staf telah memiliki kriteria atau standarisasi dari kesuksesan/ tercapainya suatu action plan. Maka dari itu, bila tanpa arah atau tujuan dan target yang ditentukan, alhasil kinerja seseorang bahkan kinerja organisasi tidak mungkin diketahui apabila tidak ada *tools* atau tolak ukur dari keberhasilannya.

Performance karyawan adalah output dari buah pikir dan usaha dari seorang karyawan akan pekerjaan yang telah dikerjakannya, berwujud, terlihat, kuantitas jelas, namun di satu sisi banyak juga suatu hasil karya/ buah pikiran serta usaha tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti pendapat/ buah pikiran, cara memecahkan masalah, inovasi akan suatu hasil produk barang serta jasa, atau juga merupakan ide baru akan prosedural kerja yang lebih efektif dan efisien.

Satu hal yang musti jadi perhatian perusahaan ketika mengatur fungsi dari manajemen yaitu bagaimana cara kita mengatur sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efektif dan efisiensi kerja. Keberhasilan dari suatu perusahaan akan kinerja bisa terlihat dari kinerja yang telah tercapai oleh stafnya atau karyawannya, maka dari itu perusahaan meminta agar setiap karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik sesuai keinginan atau target perusahaan, karena bagus dan kurangnya kinerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi pada kinerjanya dan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Permasalahan yang sering muncul di dunia kerja ialah motivasi yang selalu dihadapi oleh manajemen organisasi, maka dari itu manajemen perlu mengetahui faktor apa saja yang bisa mempengaruhi akan *performance* karyawan. Ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi *performance* karyawan, sehingga membuat manajemen perusahaan dapat mengambil langkah kebijakan yang diperlukan, sehingga hal ini dapat meningkatkan *performance* kerja karyawannya agar sesuai dengan *goals* perusahaan.

Riset Terdahulu (*State of the Art*): Agung Wijayanto et al., (2017) dengan substansi topik riset untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD Dr Soehadi Prijonegoro Kabupaten Seragen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil riset ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD Dr Soehadi Prijonegoro Kabupaten Seragen. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 4,784 dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja signifikan. Pengumpulan data dalam riset ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Agung Setiawan, (2013), menyampaikan bahwa dengan substansi topik riset Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kanjuruhan Malang. Hasil riset menyatakan untuk variable motivasi memiliki pengaruh positif (motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada riset ini menggunakan pendekatan kausal untuk mendapatkan pernyataan hubungan sebab akibat yaitu untuk mengetahui variable mana variable independen dan variable dependen.

Rostina, (2005) menyatakan bahwa dengan substansi topik riset Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari faktor demografik dan motif berprestasi. Hasil riset menyatakan tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan (uji t-test dengan metode Levene menunjukkan nilai $F=0,096$, $p>0,05$). Begitu pun dengan gambaran motif keberhasilan menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara motif berprestasi karyawan laki-laki dan motif berprestasi pada kaya perempuan ($F=1,107$, $p>0,05$). Riset ini bersifat deskriptif inferensial”.

2. METODE

Jenis riset ini adalah kuantitatif dengan desain *Cross-Sectional*. Dalam riset ini variabel independennya adalah Motivasi, variabel dependennya adalah kinerja pegawai administrator. populasi yang menjadi objek kajian ini adalah semua petugas administrator RS Husada, teknik sampling pada riset ini menggunakan non *probability sampling* dimana sampel menggunakan sistem jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam Sugiyono (2016). Hal ini digunakan karena jumlah populasi pada Rumah Sakit Husada di Ruang Administrasi relatif kecil maka penulis menjadikan semua populasi menjadi sample, Lokasi riset ini dilakukan di Rumah Sakit Husada Jakarta, yang beralamat di Jalan Raya Mangga Besar 137-139 Jakarta Pusat, pada bagian Adminstrasi pelayanan pasien. Sedangkan waktu riset yang dilakukan di bulan Juni 2021, penulis mengumpulkan data dengan instrument alat pengumpulan data berupa kuesioner. Penulis menggunakan kuesioner dengan tipe pertanyaan tertutup ialah dalam pertanyaan kusioner ini riset mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang sudah disediakan. Di mana waktu pengambilan data kuesioner menggunakan data *cross section* ialah data yang sudah dikumpulkan pada waktu yang sudah ditentukan agar dapat menggambarkan keadaan dan kegiatan pada waktu tertentu. Di dalam kuesioner ini penulis menggunakan teknik *skala Likert*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Univariat

Tabel 1 Analisis Karakteristik Responden (n=50)

Variabel	n	Presentase (%)
Umur		
Rendah > 50 tahun	1	2%
tinggi 31-40 tahun	19	38%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	24%
Perempuan	38	76%
Pendidikan		
SMA/SMK,D3	17	34%
S1	16	32%
Pekerjaan		
<5 tahun	22	44%
<20 tahun	9	18%
Motivasi		
Tinggi	26	52%
Rendah	1	2%
Kinerja		
Baik	28	56%
Sangat Tidak Baik	22	44%

Berdasarkan tabel 1 diketahui distribusi frekuensi berdasarkan umur dari 50 responden didapatkan hasil umur terbanyak adalah umur 31-40 tahun yaitu 38% dan umur yang paling sedikit adalah umur >50 tahun yaitu 2%. Berdasarkan jenis kelamin jumlah tertinggi dengan jenis kelamin wanita yaitu sebesar 76.0% dan pria 24.0%. distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan didapatkan hasil pendidikan yang paling banyak yaitu SMA/SMK dan D3 yaitu 34% dan pendidikan yang paling sedikit pendidikan S1

yaitu 32%. Distribusi frekuensi pekerjaan didapatkan hasil pekerjaan yang paling lama adalah <5 tahun sebesar 44% dan yang paling sedikit 11-20 tahun dan <20 tahun sebesar 18%. Distribusi frekuensi berdasarkan motivasi didapatkan hasil motivasi responden terendah adalah ragu-ragu sebesar 2% dan tertinggi tidak setuju sebesar 52%. Distribusi frekuensi kinerja didapatkan hasil kinerja yang terendah adalah tidak setuju 44% dan kinerja yang tertinggi adalah sangat tidak setuju sebesar 56%.

b. Analisis Bivariat

Tabel 2 Analisis Bivariat

Variabel	Kinerja				Total		P- Value
	Kinerja Baik		Kinerja tidak baik		n	%	
	n	%	n	%			
Motivasi							
Tinggi	16	84,2%	3	15,8%	19	100	0,000
Rendah	2	6,5%	29	93,5%	31	100	
Total	18	90,7	32	109,3	50	100,0	

Tabel 2 Menunjukkan bahwa Responden dengan kinerja baik dan motivasi tinggi diperoleh hasil 16 (84,2%) dan motivasi rendah dan kinerja tidak baik didapatkan hasil 29 (93,%) . Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh nilai (*P Value 0,000*) > α (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yang artinya ada hubungan bermakna antara kinerja dengan motivasi.

Hasil data diatas tidak sejalan dengan teori Usman, 2013 : 276, yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif ialah kebutuhan (*need*) seseorang, keinginan (*wish*) yang dicapai, dorongan (*desire*) atau *impuls* untuk mencapai tujuan. Sedangkan pengertian motivasi sendiri merupakan kemauan yang dimiliki individu yang dapat dijadikan seseorang untuk dapat melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar ataupun alasan seseorang untuk berperilaku atau bertindak sesuai dengan keinginan dan harapannya. Sedangkan motivasi kerja bisa diartikan sebagai kemauan pada diri seseorang sehingga seseorang mau untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan yang sedang dijalannya. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhan yang ia inginkan.

Riset diatas bertolak belakang dengan riset yang dilakukan oleh: Dody, di PT Mas Sumbiri di Yogyakarta. Didapatkan hasil pengujian hipotesa pertama menunjukkan bahwa motivasi interna tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seluruh karyawan PT MAS Sumbiri. Dimana motivasi interna sendiri terdiri dari: pengembangan diri seseorang, prestasi kerja, pekerjaan yang ia kerjakan, dan pengakuan tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap tingkat kinerja seseorang karyawan.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa: motivasi kerja seseorang dapat terwujud dari keinginan seseorang dalam melakukan kegiatan dan memenuhi kebutuhan sesuai dengan tujuan tertentu, Pemberian motivasi kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja seseorang terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini, diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja. Pada hakekatnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. dan apabila seseorang mempunyai motivasi kinerja yang tinggi agar dapat memuaskan kebutuhannya, maka ia akan termotivasi agar mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs*.

Motivasi yang kuat dapat menjadi dorongan dalam diri seseorang pegawai untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Bila seorang termotivasi maka ia akan mencoba sekuat mungkin melakukan yang terbaik karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen, sampai tercapainya tujuan yang diinginkan. Salah satu cara yang paling berpengaruh dalam meningkatkan motivasi seseorang pekerja adalah dengan pemberian *rewards* kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pemberian *rewards* harus membuat semua pegawai merasa termotivasi mendaftarkannya dan mendukung pekerjaannya

sehingga semua pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi agar dapat mengasah kemampuan.

Selain itu, peneliti oleh yang dikemukakan oleh Ekaningsih dkk pada tahun 2012, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Adapun riset lain yang dilakukan Listianto dan Setiaji pada tahun 2007, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi setiap orang berbeda sesuai dengan yang ia kehendaki. Hal ini, sejalan dalam teori: “Abraham Maslow yang menyatakan bahwa: dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri”. Apabila kebutuhan seseorang tingkat pertama sudah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat berikutnya akan menjadi dominan. Proses diatas menunjukkan bahwa kebutuhan sebagai target dan saling mendorong satu dengan yang lainnya. Kebutuhan yang telah tercapai akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri seorang pekerja maka kinerja seorang karyawan akan optimal demi untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis univariat diketahui distribusi frekuensi berdasarkan umur dari 50 responden didapatkan hasil umur terbanyak adalah umur 31-40 tahun yaitu 38%, distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin wanita yaitu sebesar 76.0%, distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan MA/SMK dan D3 yaitu 34% Distribusi frekuensi <5 tahun sebesar 44%. Distribusi frekuensi berdasarkan motivasi tidak setuju sebesar 52%. Distribusi frekuensi kinerja didapatkan hasil kinerja sangat tidak setuju sebesar 56%. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja seseorang.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Erjati, Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017.
- Anna Silvia Prihantana, Sri Saptuti Wahyuningsih. (2016). Hubungan Pengetahuan dengan Tingkat Kepatuhan Pengobatan pada Pasien Tuberkulosis di RSUD Dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.
- cahyaning putri kinasih dkk, (2014). pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan bagian biro sumber daya manusia dan umum perusahaan umum (perum) jasa tirta i malang), jurnal administrasi bisnis (jab)|vol. 12 no. 2 juli.
- Fitriani, rohmah., & Rinawati (2017). bimbingan dan konseling dalam meningkatkan emotional quotient (eq) siswa kelas xl MAN. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/24450>.
- Hasibuan, Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara.
- Indri & Juliaster (2018). *Motivasi Kehidupan*, Guapedia.
- Luthfi, Ridwan (2014). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Elsiscom prima karya, kantor perwakilan surabaya), vol. 13 no. 1.
- Nursalam. (2014). *Metode Riset Ilmu Keperawatan* (A. Suslia (Ed.); 3rd ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Riset Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis* (4th ed.). Salemba Medika.
- Rivai 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Rostina (2013). Kepuasan Kerja pada Karyawan Ditinjau Berdasarkan Faktor Demografik dan Motif Berprestasi.
- Samsudin, Sadili (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Siswanto (2018). *Pengantar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Riset Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Setiawan, Agung (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Walgito, Bimo. (2010). Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Penerbit Andi

Wijayanto, agug & Amin Wahyudi (2017). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.