

**TUGAS AKHIR**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**DI RUMAH SAKIT UMUM RACHMA HUSADA**



**Disusun Oleh:**

**MARIA MAGDALENA LEMA RATU**

**16001119**

**AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI "YPK"**

**YOGYAKARTA**

**2019**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di  
Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta

Nama : Maria Magdalena Lema Ratu

Nim : 16001119

Program Studi : Manajemen Administrasi

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program  
Studi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta pada:

Hari :

Tanggal :

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Anung Pramudyo, S.E., M.M.

## **HALAMAN PENGESAHAN**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM RACHMA HUSADA**

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada:

Hari :

Tanggal :

#### **Tim penguji**

Ketua

Anggota

( )

( )

#### **Mengetahui**

Direktur AMA YPK

Anung Pramudyo, S.E., M.

## **HALAMAN PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maria Magdalena Lema Ratu

Nim : 16001119

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di  
Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta

Yang membuat pernyataan

Maria Magdalena Lema Ratu

## **MOTO**

*Jangan seorang pun menganggap engkau rendah karena engkau muda. Jadilah teladan bagi orang-orang percaya, dalam perkataannya, dalam tingkalahumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam kecucianmu.*

*(1 Timotius 4:12)*

*Percayalah kepada tuhan segenap hatimu, dan jangan bersandar kepada pengertianmu sendiri*

*(Amsal 3:5)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat-Nya selama penulis menempuh pendidikan di kampus AMA YPK Yogyakarta dari awal sampai dengan akhir perkuliahan. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan banyak membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas segala kasih karunia dan pertolongan-Nya yang tidak pernah berhenti dalam kehidupan saya.
2. Orang tua saya khususnya Bapak Efraim Ratu dan Mama Selfina mau dan Orang tua angkat saya Bapak Elimelek Langmau dan Mama Lin Nueng yang selalu memberikan Doa dan Motivasi yang baik.
3. Kaka Gius Ratu dan adik-adik semua yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya.
4. Keluarga besar Jibirkal dan keluarga langmau yang selalu mendoakan saya dan selalu memotivasikan saya
5. Sahabat Gabetza, Mama Meme dan saya punya Kurang Gisi, adik Mega yang selalu berikan semangat buat saya terima kasih
6. Teman-teman seperjuangan di Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta
7. Untuk pembimbing Tugas Akhir saya Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M

8. Terimah kasih Dosen dan staf AMA YPK Yogyakarta yang membimbing saya selama tiga tahun
9. Terimah kasih almamaterku.

## KATA PENGANTAR

Segala puji, hormat dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan anugrah-Nya kepada penulis, sehingga tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Rachma Husada”** dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Tuhan Yesus turut bekerja dalam membantu proses penulisan Tugas Akhir ini melalui pihak-pihak yang membantu penulis hingga menyelesaikannya Tugas Akhir ini. Oleh karena itu dengan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengorbankan waktu, membimbing, memberikan semangat dalam proses penulisan Tugas Akhir ini dan memotivasi, yaitu :

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. Direktur Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta dan selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan menyumbangkan pikiran-pikiran dalam penulisan Tugas Akhir ini.
2. Terima kasih kepada seluruh dosen dan Staf karyawan Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta atas bimbingan selama tiga tahun ini.
3. Kedua orang tua kandung saya Bapak Efraim Ratu, Mama Selfina Mau dan orang tua angkat saya Bapak Elimelek Langmau, Mama Lin Nueng terima kasih untuk doa, kasih dukungan, dan perhatian yang tidak berhenti mengalir.
4. Saudara saya Gius, David, Mega terima kasih untuk doa, kasih dukungan, perhatian dan menjadi penghibur saya selama ini.



5. Semua teman-teman mahasiswa D3 Manajemen Administrasi angkatan 2016
6. Serta pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis sebutkan satu persatu untuk segala doa, dukungan dan bantuannya.

Walau tidak lepas dari kekurangannya dan kesalahan, harapan penulis semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Saran dan kritik yang membangun akan selalu penulis nantikan.

Yogyakarta,

Penulis

Maria Magdalena Lema Ratu

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNTAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK/RINGKASAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi Kerja.....	5
B. Kinerja Karyawan .....	9
C. Penelitian Terdahulu.....	12

D. Hipotensi Penelitian.....	12
E. Metode Penelitian.....	12
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEIITIAN</b>	
A. Lokasi dan Objek Penelitian .....	14
B. Populasi dan Saran.....	14
C. Teknik Pengambilan Sampel .....	15
D. Jenis Data.....	16
E. Teknik Pengumpulan Data.....	17
F. Definisi Operasional.....	19
G. Uji Kualitas Instrumen.....	20
H. Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	21
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Rumah Sakit.....	25
B. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotensi.....	29
C. Hasil Uji Kualitas Instrumen.....	32
D. Hasil Penelitian.....	35
E. Pembahasan .....	36
<b>BAB V PENUTUPAN</b>	
A. Kesimpulan.....	39
B. Saran.....	39
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Tempat Tidur RSUD Rachma Husada.....	27
Tabel 4.2 Sumber Daya Manusia.....	27
Tabel 4.3 Karakteristik Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	30
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	31
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	31
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Besaran Gaji.....	32

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Motivasi Kerja.....	7
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	13
Gambar 3.3 Hasil Penelitian.....	36

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Rachma Husada

Lampiran 2 Lembar Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

Lampiran 4 Data Jawaban Responden

Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi

## **ABSTRAK/RINGKASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Umum Rachma Husada yang berjumlah 90 orang dengan diambil sampel sebanyak 60 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan Convenience Sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear sederhana. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* computer SPSS versi 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 24,9% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja, Karyawan

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia, karena sumber daya merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah peran dari para pimpinan untuk melakukan pembinaan sumber daya manusianya, yaitu dengan melaksanakan fungsi kepemimpinan yang berpengaruh pada tingkah laku penampilan bawahannya. Selain itu, juga melakukan pembinaan terhadap budaya organisasi untuk menjaga sikap perilaku pegawai agar berjalan sesuai dengan tujuan pokok organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan pranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta berlangsungnya hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik,



organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk berkerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001)

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk motivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang yang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptanya suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti motivasi kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Para karyawan di Rumah Sakit Umum Rachma Husada pada umumnya belum menunjukkan kinerja yang optimal. Indikasinya adalah masih banyaknya keluhan hari pasien dan keluarganya. Kondisi tersebut terjadi tentu saja bukan tanpa sebab paling tidak ada faktor atau variabel yang potensial mempengaruhi hal itu yaitu motivasi kerja. Jadi tujuan motivasi dilakukan Rumah Sakit Umum Rachma Husada, antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem disiplin haruslah bisa memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka Judul penelitian ini yaitu: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta”.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Rachmma Husada Yogyakarta”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah “Untuk Menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta”

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Dapat mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta demi memperbaiki dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
3. Menambah referensi penelitian di perpustakaan kampus.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah dorongan psikologi yang mengarahkan seorang kearah suatu tujuan. Motivasi dapat membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mampu mempertahankan perilaku. Menurut Chaundhary dan Sharma (2012), motivasi adalah antusias intrinsic karyawan yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2009) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegerakan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

##### **2. Tujuan motivasi kerja**

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2003) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan Rumah Sakit.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **3. Manfaat Motivasi Kerja**

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang pekerja, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu penting karena mempengaruhi semangat kerja, produktivitas pekerja dan pendapatan kerja

### **4. Teori-Teori Motivasi Kerja**

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Hal ini karena beberapa alasan antara lain:

- a. Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja sama dalam organisasi.
- b. Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
- c. Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasinya karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasinya, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.



Gambar 2.1 Teori Hirarki kebutuhan Maslow

Gambar 2.1 di atas Abraham Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dua mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

## 5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi karyawan kinerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan kepada fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial, tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

- e. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecepatannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam penemuan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh rumah sakit dengan menyelenggaraan pendidikan dan penelitian.

Menurut Siagian (2007), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Faktor motivational, yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri
- b. Faktor Hygiene atau pemeliharaan, yaitu faktor yang berasal dari luar individu

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Malthis dan Jascson (2006) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuanlitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut As'ad (2001) kinerja adalah suatu kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan

### **2. Indikator kinerja karyawan**

Menurut Robbins, (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- a. Kualitas



Kualitas kerja diukur persepsi karyawan terhadap karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

c. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Prawirosentono (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh kegiatan tersebut efisien .

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu dengan tujuan organisasi.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penelitian saat ini:

Penelitian yang dilakukan oleh Gardjito dkk (2014), diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,636.

Krisnawati (2008) dalam judul penelitian “pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil Probolinggo” menunjukkan bahwa hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

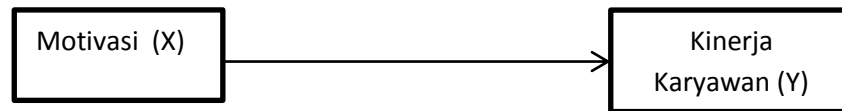
Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dan merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta.

#### **F. Model Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel independent yaitu variabel motivasi (X1) dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Adapun model penelitian tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.2. Model Penelitian.



**Gambar 2.2 Model Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian Rumah Sakit Umum Rachma Husada terletak di Jl. Parangtritis Km. 16 Dusun Gerselo, Kelurahan Patalan, Kecamatan Jetis, Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Objek penelitian menurut Sugiyono (2012), adalah sebagai berikut: objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu)”. Pada penelitian ini menjadi objek penelitian adalah Karyawan di Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2006) populasi merupakan objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Warsito (1992) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah

seluruh karyawan di Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta yang berjumlah 99 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasannya dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu penelitian dapat memakai sampel yang diambil dari populasi, sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 60 responden untuk mewakili populasi dari karyawan rumah sakit umum rachma husada yang berjumlah 99 karyawan dan yang terdiri dari beberapa bidang kerja yaitu tenaga kerja perawat, non perawat dan rekam medis.

### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik Sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel, terhadap berbagai macam teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian, adapun teknik pengambilan sampling yaitu, *non probability sampling*, *Non probability sampling* adalah sebuah teknik sampling yang tidak memperhatikan banyak variabel dalam penarikan

sampel. Sampel-sampel dari *non probability sampling* juga disebut sebagai subjek penelitian dimana hasil di uji yang dilakukan pada sampling tidak memiliki hubungan dengan populasi.

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik Convenience Sampling. Adalah pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya.

#### **D. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

##### 1. Data primer

Data Primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh penelitian yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data jika kuesioner disebarluaskan melalui internet. Data yang digunakan oleh penelitian adalah penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumen perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya. Data sekunder ini

merupakan data sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan macam yang berkaitan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan

### **1. Angket**

Kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Angket sangat cocok jika digunakan untuk responden yang dalam jumlah besar dan tersebar di wilayah yang luas. Peneliti akan menyebarkan kuensioner dalam lingkup Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta yang diinginkan.

### **2. Wawancara (Interview)**

Wawancara merupakan suatu proses Tanya jawab atau dialog secara lisan antara pengacara dengan reponden atau orang yang diwawancara dengan tujuan untuk memdapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti, wawancara merupakan alat yang yang sangat baik untuk mengetahui tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan, motivasi dan sebagainya. Wawancara dipakai bila jumlah responden relatif sedikit. Penelitian akan mewawancarai secara langsung kepada



bagian-bagian yang terkait didalam Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta yang diinginkan.

## **F. Definisi operasional**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

### 1. Variabel terikat (*dependent variables*)

Definisi kinerja karyawan adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad).

Variabel terikat ini dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Robbins (2006)

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

### 2. Variabel bebas (*independent variables*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Definisi operasional variabelnya sebagai berikut:

Definisi motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan, motivasi dapat membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mampu mempertahankan perilaku.

Indikator motivasi kerja berikut:

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik.
- b. Keamanan.
- c. Sosial.
- d. Penghargaan.
- e. Aktualisasi diri.

## **G. Uji Kualitas Instrument**

Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reability instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta.

### **1. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2006) Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. teknik Pengujian validitas selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji instrument dikatakan valid apabila nilai signifikannya (lebih kecil dari 0,05) dan tidak valid apabila nilai signifikannya adalah  $>0,05$  (lebih besar 0,05). Apabila uji instrument tidak valid, maka penelitian dapat menghapus item yang dianggap mempengaruhi validitas dan penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali(2006) Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan bila alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Reliabilitas mencakup 3 (tiga) hal utama yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen dan konsistensi internal ukuran. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) $>0,6$ .

## H. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh partisipasi motivasi kerja terhadap kinerja. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini adalah:

1. Membuat tabel distribusi angket
2. Menentukan skor jawaban responden dengan kekuatan skor yang telah ditetapkan
3. Menjumlah skor jawaban yang diperoleh dari setiap responden,
4. Memasukan skor tersebut kerumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Keterangan :

n= Nilai yang diperoleh

N = Jumlah yang diperoleh

% = Persentase yang diperoleh

5. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel.

Dalam penyajiannya, hasil analisis ini didasarkan pada frekuensi yang memberikan gambaran mengenai distribusi subjek menurut kategori-kategori nilai untuk setiap alternatif jawaban yang tersedia dalam angket.

6. Pengujian hipotetis

- a. Regresi linear sederhana

Model analisis yang digunakan adalah model analisis linear sederhana memulai program SPSS 16 dengan tingkat signifikansi 5%.

Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2011) menyatakan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

b = Koefisien regresi variabel X (motivasi kerja)

X = Motivasi

b. Uji parsial (uji t)

Uji parsial yaitu menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas /independen secara individual dalam merangka variasi dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik parametric sebagai berikut:

Ho = Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha = Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berarti tidak ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Rachma Husada

- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berarti ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di  
RSU Rachma Husada

Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan dari program SPSS pada table *coefficient* kolom *sig* atau *significane* (Ghozali, 2011).

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Rumah Sakit**

##### **A. Sejarah Rumah Sakit**

Rumah Sakit Umum Rachma Husada adalah Rumah Sakit Umum yang berdasarkan Surat Ijin Operasional Rumah Sakit Umum Nomor: 159 /02/ DP/IV/ 2016 tanggal 11 April 2016 berlaku sampai dengan 10 April 2021 oleh Keputusan Kepala Dinas Perijinan Kabupaten Bantul. Sebelumnya, Rumah Sakit ini merupakan Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak yang kemudian dalam proses perkembangannya menjadi Rumah Sakit Umum seiring dengan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Rachma Husada.

Rumah Sakit Umum Rachma Husada dikelola sesuai kepemilikan oleh Yayasan Bina Mitra Husada, berada tepat di jalan utama Parangtritis km 16, Dusun Gerselo, Patalan, Kecamatan Jetis, Kabupaten Bantul.

##### **B. Identitas Rumah Sakit/Profil Rumah Sakit**

Nama : Rumah Sakit Umum Rachma Husada

Alamat : Jl. Parangtritis Km. 16 Gerselo, Patalan Jetis Bantul

No Telpon : (0274) 6460091

Terakreditasi : KARS Versi 2012, status

terakreditasi tingkat madya

E-mail : rsurachmahusada@yahoo. Com

Web Site : [www.rsurachmahusada. Com](http://www.rsurachmahusada. Com)

No Surat Ijin Penyelegaraan : 0001/DP/159/III/2015

No Surat Ijin Operasional : 159/02/DP/IV/2016

### **C. Kepemilikan, jenis, Tipe/Kelas Rumah Sakit**

Type (umum/khusus) dan kelas : Umum dan D

Pemilik : Yayasan Bina Mitra Husada

### **D. Visi-Misi Rumah Sakit**

#### a. Visi:

“Menjadikan Rumah Sakit Umum Rachma Husada sebagai rumah sakit yang diminati masyarakat Bantul dan sekitarnya”

#### b. Misi:

1. Memberikan Pelayanan Kesehatan yang optimal dan professional, serta terjangkau bagi masyarakat
2. Memberikan pelayanan dasar dan lanjutan sesuai standar yang telah ditetapkan dan mengutamakan keselamatan pasien di rumah sakit
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya

### **E. Jumlah Tempat Tidur**

Jumlah tempat tidur sebanyak 50 buah dengan pembagian kelas sebagai berikut:



Tabel 4.1 Jumlah Tempat Tidur RSUD Rachma Husada Tahun 2019

NO	Jenis Ruangan	Jumlah Tempat Tidur
1	VIP	-
2	Ruang Isolasi	2
3	Ruang HCU	1
4	Ruang ICU	-
5	Kelas I	3
6	Kelas II	5
7	Kelas III	35
8	Perinatologi	4
TOTAL		50

Sumber: data RSUD Rachma Husada

#### F. Sumber Daya Manusia (data Januari 2018)

Sumber Daya Manusia di RSUD Rachma Husada dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Jumlah karyawan RSUD Rachma Husada Tahun 2018

(jenis tenaga bisa ditambah sesuai keadaan di RS)

No	Jenis Tenaga	Jumlah
1	Dokter umum	9
2	Dokter Gigi	1
3	Dokter Spesialis	
	Penyakit Dalam	2
	Bedah	2
	Orthopedi	1
	Obstetri	1
	Penyakit anak	1
	Saraf	1
	Anestesia	1
4	Tenaga Keperawatan	
	Perawat IGD	5
	Perawat Bangsal	18
	Perawat rawat jalan	2
	Perawat ruang operasi	1
	Asisten perawat	-
	Bidan	7
5	Tenaga Kefarmasian Farmasi	

No	Jenis Tenaga	Jumlah
	Apoteker	1
	Asisten apoteker	1
	Reseptir	1
6	Radiografer	4
7	Fisioterapis	1
8	Analisis Kesehatan	6
9	Tenaga Gizi	
	Ahli Gizi	1
	Pengolah gizi	2
10	Rekam medis dan Filling	4
	Rekam Medis	
	Filling	
11	Sanitarian	1
12	Tenaga penunjang nonkesehatan:	
	Pendaftaran	1
	Keuangan	1
	SDM	1
	Pengadministrasi	2
	Supir	1
	Keamanan	4
	Kasir	1
	Linen	1
	IT/programer	-
	Sarpras dan logistic	1
	Cleaning Service	4
	IPSRS	1
13	Manajemen:	
	Direktur	1
	Wakil direktur	-
	UPMKP	-
	SPI	1
	Komite medik	1
	Dewan pengawas	3
		99

## B. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat di kategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, dan lama bekerja. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Berikut ini merupakan penjelasan karakteristik demografis responden tersebut

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang terkumpul dari 60 responden setelah dianalisis, dapat dideskripsikan jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.3

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	33,3%
2	Wanita	40	66,7%
Total		60	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang persentase

33,3%, jenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang persentase 66,7%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden pada karyawan di RSUD Rachma Hudasa yang menjadi responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	6	10%
4	D3	42	70%
5	S1	12	20%
Total		60	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data diatas pendidikan responden SMA sebanyak 6 orang (10%), D3 sebanyak 42 orang ( 70%), S1 sebanyak 12 orang (20%) dan pendidikan SD dan SMP tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di RSUD Rachma Husada memiliki pendidikan D3

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data penelitian yang terkumpul dari 60 responden, setelah di analisis dengan di deskripsiikan umur responden pada tabel 4.5

Tabel 4.5

## Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia (thn)	Jumlah	Presentase %
1	< 30	20	33,3%
2	30-40	33	55%
3	41-50	7	11,7%
4	>50	-	-
Total		60	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas, umur responden dibawah 30 tahun sebanyak 20 orang (33.3%), umur 31-40 sebanyak 33 orang (55%), umur 41-50 tahun sebanyak 7 orang (11,7%) dan diatas 50 tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di RSUD Racma Husada adalah umur 31-40 tahun.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di RSUD Rachma Husada dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6

## Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Presentase %
1	<5	40	66,7%
2	5-10	20	33,3%
3	11-15	-	-
4	>15	-	-
Total		60%	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data diatas telah bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 40 orang (66,7%), lama bekerja 5-10 tahun 20 orang (33,3%), dan

untuk Lama Bekerja 11-15 dan di atas 15 tidak ada. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang telah bekerja selama dibawah dari 5 tahun sebanyak 40 orang (66,7%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Besarnya Gaji

Karakteristik besarnya gaji yang di peroleh di Rumah Sakit Umum Rachma Husada yang menjadi responden dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Besarnya Gaji

No	Besaran Gaji	Frekuensi	Presentasi %
1	1-2 juta	21	35%
2	>2-3	24	40%
3	>3	15	25%
Total		60	100%

Sumber : Lampiran 3

Dari data diatas besaran gaji responden gaji 1juta- 2 juta rupiah sebanyak 21 orang (35%), gaji diatas dari 2 juta- 3 juta rupiah sebanyak 24 orang (40%), dan gaji diatas dari 3 juta rupiah sebanyak 15orang (25% ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di RSU Rachma Husada diatas 2-3 juta (40%).

### C. Hasil Uji Kualitas Instrumen

#### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas data berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti

karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Pengujian validitas dan reliabilitas instrument terdapat 60 responden dengan bantuan SPSS versi 20 diperoleh hasil pengujian yang terangkum dalam tabel- tabel berikut ini :

a. Variable motivasi (X).

Variabel motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan. Hasil pengujian uji validitas variabel motivasi dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Motivasi (X)

No	Penyataan	Nilai Koefisien	Sig	Keterangan
1	Item 1	0,957	0,000	Valid
2	Item 2	0,968	0,000	Valid
3	Item 3	0,946	0,000	Valid
4	Item 4	0,932	0,000	Valid
5	Item 5	0,954	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, hasil uji validitas variabel motivasi dengan metode *pearson correlation* dapat diketahui instrument yang diujikan adalah valid karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%).

b. Variabel kinerja karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil pengujian uji validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.9

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai Koefisien	sig	keterangan
1	Item 1	0,839	0,000	Valid
2	Item 2	0,940	0,000	Valid
3	Item 3	0,888	0,000	Valid
4	Item 4	0,754	0,000	Valid
5	Item 5	0,907	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dengan metode *pearson correlation* dapat diketahui instrument yang diujikan adalah valid karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji signifikan dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Instrument penelitian sebagai alat pengumpul data dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis *product moment* (0,6). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :



Tabel 4.10

## Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan	Status
1	Motivasi kerja	0,834	>0,6	Reliabel
2	Kinerja karyawan	0,819	>0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60% sehingga instrumen yang digunakan bersifat reliabel.

#### D. Hasil Penelitian

##### 1 Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Data penelitian ini mencari tingkat Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Rachma Husada. Hasil analisis *Regresi linear sederhana* dengan SPSS versi 20 diperoleh hasil dari tabel 4.1

Tabel 4.11

Analisis Regresi Linier					
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	10,322	1,994		5.176	0,000
Motivasi (Y)	0,467	0,106	0,499	4.385	0,000
F hitung				19,230	0,000
R				0,499	
R square				0,249	

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat diketahui nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X) sebesar 0,449 Dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = bX$$

$$Y = 0,467X$$

Keterangan :

Y =Kinerja Karyawan

X = Motivasi Kerja

## 2 Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (t-hitung)

Berdasarkan uji parsial pada tabel 4.11 dilihat, maka dapat disimpulkan bahwa: Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai uji t dengan tingkat signifikan variabel Motivasi (X) kurang dari 0,05 (5%) yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan, variabel Motivasi signifikan

mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

**b. Hasi Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Motivasi kerja terhadap dependen yaitu Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel dependen terhadap variabel independen.

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  Sebesar 0,249 atau 24,9%. Hal ini berarti 24,9% Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rachma Husada dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 75,1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya Kompensasi, Lingkungan kerja dan pengalaman Kerja.

**E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang didasarkan pada jawaban responden dalam penelitian ini, diperoleh hasil yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perhatian yang diberikan terhadap

Motivasi semakin tinggi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi (X) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rachma Husada. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan, oleh Gardjito dkk (2014) dan Krisnawati (2008)

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi (X) terhadap kinerja Karyawan (Y), sebesar 0,249 atau 24,9% sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Rachma Husada.
2. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi (X) terhadap kinerja Karyawan (Y), sebesar 0,249 atau 24,9% sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja.

#### **B. Saran**

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu Rumah Sakit Umum Rachma Husada harus mempertahankan dalam meningkatkan tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Tersebut.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel penelitian, tidak hanya variabel motivasi saja, misalnya kompensasi lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

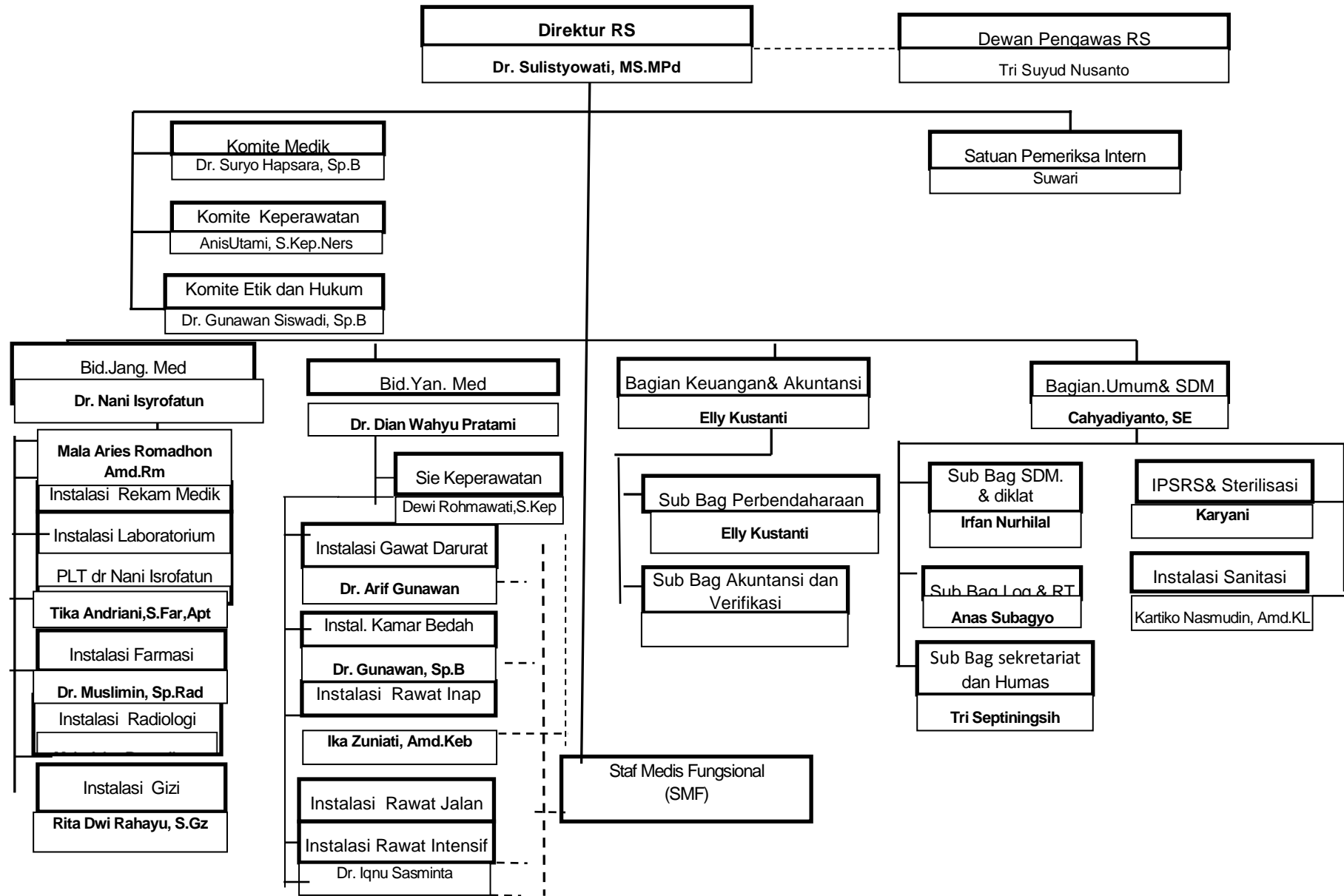
- Abraham H. Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian ( Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan manusia)*. Jakarta : PT. PBP
- As'ad, 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.
- Chaudhary, N. and Sharma, B. 2012. *Impact of Employee Motivation on Performance in Private Organization. International Journal of Business Trend and Technology* , 29-35.
- Gardjito, Aldo H., Al Musadieg, M., Nurtjahjono, G. E. 2014 *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-8, Retrieved from Student Journal Administrasi Bisnis, Unbraw.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Krisnawati, Lilis. 2008. *Bermain Plastisin*. Klaten. Intan Pariwara Moedjiono dan Dimiyati, Moh. 1991. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek Pembinaan Tenaga Pendidikan
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Prawirosentono, Suyadi. 1999.. *Kebijakan Kinerja Karyawan* Yogyakarta : BPFE
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

- Robbins, Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", *Prentice Hall*, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1
- Saigian, Sondang, P, 2007, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Warsito, Hermawan. 1992. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama



## Lampiran 1

# Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Rachma Husada



**G. Gambar 2.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Rachma Husada**

Lampiran 2  
Kuesioner penelitian

## **KUESIONER**

Pengaruh Motivasi dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum  
Rachma Husada Yogyakarta

---

Hal: Permohonan Pengisian kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Di tengah kesibukan dalam bertugas, berkenankan saya mohon kesediaan Bapak/ibu/saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan unutup penelitian saya mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Rachma Husada Yogyakarta”.

Dengan segala hormat, saya mohon kesediaan saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian saya, informasi yang saya dapatkan akan saya jaga kerasiannya serta tidak akan memengaruhi karir saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih

Hormat saya,

Maria Magdalena Lema Ratu

## DATA RESPONDEN

### A. Data Diri Responden

1. Nama : .....(Boleh tidak diisi)
2. Usia :  < 30 tahun  41-50 tahun  
 31-40 tahun  >50 tahun
3. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
4. Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA  D3  
 S1  Lainnya
5. Lama Bekerja :  < 5 tahun  11-15 tahun  
 5-10 tahun  >15 tahun
6. Berasan Gaji :  1-2 Juta  >2-3 juta  > 3Juta

### B. Petunjuk pengisian

Berilah tanda ceklis ( $\checkmark$ ) pada jawaban yang bapak/ibu/Saudara/I pilih dilembar jawaban yang telah disediakan, pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I yang sebenarnya.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Setuju (S) : Skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) : Skor 5

A. Pernyataan Untuk Motivasi (X)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	gaji yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani.					
2	Rumah Sakit Umum Rachma Husada menyediakan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas					
3.	Seringkali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini					
4.	Saya bekerja sama dan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lain					
5.	Aktualisasi diri dapat saya peroleh dari pekerjaan saya					

B. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan					
2.	Saya dapat mencapai target pekerjaan yang dibebankan pada saya					
3.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
4.	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik					
5.	Saya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak					

Lampiran 3  
Data Karakteristik Responden



NO	Jenis Kelamin	Pendidikan Teakhir	Umur	Lama Bekerja	Besaran Gaji
1	laki-laki	SMA	< 30	1-2 tahun	1- 2 juta
2	laki-laki	SMA	< 30	2-3 tahun	2-3 juta
3	laki-laki	SMA	< 30	1-2 tahun	1-2 juta
4	laki-laki	SMA	31-40	1-2 tahun	2-3 juta
5	laki-laki	SMA	< 30	1-2 tahun	1-2 juta
6	laki-laki	SMA	31-40	2-3 tahun	1-2 juta
7	laki-laki	D3	< 30	1-2 tahun	2-3 juta
8	laki-laki	D3	31-40	> 4 tahun	> 4 juta
9	laki-laki	D3	31-40	2-3 tahun	> 4 juta
10	laki-laki	D3	< 30	2-3 tahun	2-3 juta
11	laki-laki	D3	41-50	> 4 tahun	> 4 juta
12	laki-laki	D3	31-40	2-3 tahun	1-2 juta
13	laki-laki	D3	41-50	> 4 tahun	2-3 juta
14	laki-laki	S1	31-40	2-3 tahun	2-3 juta
15	laki-laki	D3	31-40	2-3 tahun	1-2 juta
16	laki-laki	S1	< 30	2-3 tahun	2-3 juta
17	laki-laki	S1	41-50	2-3 tahun	2-3 juta
18	laki-laki	S1	31-40	> 4 tahun	> 4 juta
19	laki-laki	D3	< 30	2-3 tahun	2-3 juta
20	laki-laki	S1	31-40	2-3 tahun	2-3 juta
21	Perempuan	SMA	<30	1-2 tahun	1-2 juta
22	Perempuan	SMA	<30	2-3 tahun	2-3 juta

23	Perempuan	SMA	31-40	1-2 tahun	1-2 juta
24	Perempuan	SMA	31-40	>4 tahun	> 4 juta
25	Perempuan	SMA	< 30	1-2 tahun	1-2 juta
26	Perempuan	SMA	31-40	2-3 tahun	2-3 juta
27	Perempuan	SMA	31-40	2-3 tahun	1-2 juta
28	Perempuan	SMA	<30	2-3 tahun	2-3 juta
29	Perempuan	S1	41-50	> 4 tahun	> 4 juta
30	Perempuan	S1	31-40	> 4 tahun	> 4 juta
31	Perempuan	S1	31-40	2-3 tahun	2-3 juta
32	Perempuan	S1	41-50	> 4 tahun	> 4 juta
33	Perempuan	S1	31-40	> 4 tahun	> 4 juta
34	Perempuan	S1	41-50	> 4 tahun	> 4 juta
35	Perempuan	S1	31-40	2-3 tahun	2-3 juta
36	Perempuan	D3	< 30	1-2 tahu	1-2 juta
37	Perempuan	D3	31-40	> 4 tahun	> 4 juta
38	Perempuan	D3	< 30	2-3 tahun	2-3 juta
39	Perempuan	D3	41-50	> 4 tahun	> 4 juta
40	Perempuan	D3	31-40	> 4 tahun	2-3 juta
41	Perempuan	D3	< 30	2-3 tahun	1-2 juta
42	Perempuan	D3	31-40	> 4 tahun	2-3 juta
43	Perempuan	D3	31-40	1-2 tahun	1-2 juta
44	Perempuan	D3	< 30	1-2 tahun	1-2 juta
45	Perempuan	D3	31-40	> 4 tahun	> 4 juta
46	Perempuan	D3	31-40	> tahun	2-3 juta

47	Perempuan	D3	<30	2-3 tahun	1-2 juta
48	Perempuan	D3	31-40	2-3 tahun	2-3 juta
49	Perempuan	D3	31-40	1-2 tahun	1-2 juta
50	Perempuan	D3	31-40	> 4 tahun	> 4 juta
51	Perempuan	D3	<30	1-2 tahun	1-2 juta
52	Perempuan	D3	31-40	2-3 tahun	1-2 juta
53	Perempuan	D3	31-40	> 4 tahun	1-2 juta
54	Perempuan	D3	< 30	2-3 tahun	2-3 juta
55	Perempuan	D3	31-40	2-3 tahun	2-3 juta
56	Perempuan	D3	31-40	1-2 tahun	1-2 juta
57	Perempuan	D3	31-40	2-3 tahun	2-3 juta
58	Perempuan	D3	<30	2-3 tahun	2-3 juta
59	Perempuan	D3	31-40	4 tahun	> 4 juta
60	Perempuan	D3	31-40	1-2 tahun	1-2 juta

Lampiran 4  
Data Jawaban Responden

Motivasi (X)

NO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	X
1	4	4	4	3	3	18
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	3	16
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	3	3	3	4	4	17
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	4	19
11	3	3	3	2	3	14
12	3	3	3	3	4	16
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	2	3	3	14
15	3	3	2	3	2	13
16	3	3	3	3	3	15
17	2	2	2	2	2	10
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	3	3	4	17
20	4	5	4	5	4	22
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	4	4	20

23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	4	4	20
25	3	3	3	3	3	15
26	3	2	3	2	2	12
27	4	4	3	4	4	19
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	4	5	23
33	4	4	4	4	4	20
34	4	3	4	3	3	17
35	4	4	4	4	4	20
36	4	3	4	4	3	18
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	3	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	3	3	3	3	3	15
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20

47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	5	5	5	25
50	4	4	4	4	4	20
51	3	3	3	3	3	15
52	4	4	4	4	4	20
53	2	2	2	2	2	10
54	3	3	3	3	3	15
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	4	4	4	20
57	5	5	5	5	5	25
58	4	5	5	5	5	24
59	3	3	3	3	3	15
60	4	4	4	4	4	20

Kinerja (Y)

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Y
1	4	3	3	4	3	17
2	4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	4	5	24
8	4	4	4	5	4	21
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	5	4	23
11	2	2	3	2	2	11
12	4	3	3	4	3	17
13	3	4	5	5	4	21
14	3	3	2	4	2	14
15	4	3	3	3	4	17
16	3	4	5	3	4	19
17	3	3	3	3	4	16
18	2	3	3	3	3	14
19	4	4	4	4	5	21
20	3	4	4	3	4	18
21	2	2	2	3	2	11
22	4	4	4	4	4	20



23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	5	5	4	5	23
26	4	5	5	2	5	21
27	5	3	3	4	3	18
28	3	3	3	4	3	16
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	5	5	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20
34	3	3	3	4	3	16
35	5	4	4	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	3	4	19
38	4	4	4	5	4	21
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	3	4	19
41	3	4	4	4	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	3	3	4	3	17
45	2	3	3	2	3	13
46	4	4	4	4	4	20

47	5	4	4	5	4	22
48	5	4	4	5	4	22
49	5	4	4	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	2	2	2	2	2	10
52	4	4	4	5	4	21
53	2	3	3	2	3	13
54	3	3	3	2	3	14
55	4	3	3	4	3	17
56	4	4	4	4	4	20
57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	4	4	20
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	3	3	15

Lampiran 5  
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas Motivasi

**Correlations**

	M1	M2	M3	M4	M5	TOTAL
Pearson Correlation	1	.914**	.929**	.846**	.871**	.957**
M1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.914**	1	.878**	.881**	.932**	.968**
M2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.929**	.878**	1	.837**	.863**	.946**
M3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.846**	.881**	.837**	1	.867**	.932**
M4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.871**	.932**	.863**	.867**	1	.954**
M5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.957**	.968**	.946**	.932**	.954**	1
TO Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
TAL N	60	60	60	60	60	60

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

**b. UJI VALIDITAS KINERJA**

**Correlations**

	K1	K2	K3	K4	K5	TOTAL
Pearson Correlation	1	.683**	.570**	.688**	.648**	.839**
K1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.683**	1	.927**	.562**	.927**	.940**
K2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.570**	.927**	1	.477**	.914**	.888**
K3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.688**	.562**	.477**	1	.477**	.754**
K4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.648**	.927**	.914**	.477**	1	.907**
K5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	60	60	60	60	60	60
TO Pearson Correlation	.839**	.940**	.888**	.754**	.907**	1
TA Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
L N	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

## Lampiran 6

### Hasil Uji Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00001 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: VAR00002

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.236	3.01362

a. Predictors: (Constant), VAR00001

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.649	1	174.649	19.230	.000 <sup>b</sup>
	Residual	526.751	58	9.082		
	Total	701.400	59			

a. Dependent Variable: VAR00002

b. Predictors: (Constant), VAR00001

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.322	1.994		5.176	.000
	VAR00001	.467	.106	.499	4.385	.000

a. Dependent Variable: VAR00002