

**TUGAS AKHIR**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI RUMAH SAKIT KARITAS WEETOBULA SUMBA BARAT DAYA**



**DISUSUN OLEH :**

**AGUSTINA AKRIANA TOLLU LELE**

**17001213**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah  
Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya

Nama : Agustina Akriana Tolu Lele

NIM 17001213

Program Studi : Diploma Tiga Manajemen

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program  
Studi Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa  
Yogyakarta pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 11 Agustus 2021

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Anung Pramudyo, S.E., M.M.  
NIP. 19780204 200501 1 002

## **HALAMAN PENGESAHAN**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT KARITAS WEETOBULA SUMBA BARAT DAYA**

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Diploma Tiga Manajemen.

Disetujui dan disahkan pada :

Hari : Kamis  
Tanggal : 12 Agustus 2021

#### **Tim Penguji**

Ketua

Anggota

Ir. Edi Cahyono, M.M  
NIK: 11300015

Sarjita, S.E.,M.M.  
NIK: 11300114

#### **Mengetahui**

Ketua STIB Kumala Nusa Yogyakarta

Anung Pramudyo, S.E., M.M.  
NIP. 19780204 200501 1002

## **HALAMAN PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agustina Akriana Tolulele

NIM 17001213

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di  
Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya

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 hasil karya 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

Agustina Akriana Tolu Lele

## MOTTO

1. Percayalah pada Tuhan dengan segenap hatimu, janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri (Amsal 3:5).
2. Dimana ada kemauan, disitu ada jalan.
3. Akulah dia dalam segala lakumu makai a akan meluruskan jalan bagimu (Amsal 3:6).
4. Janganlah takut, sebab aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab aku akan memegang engkau dengan tangan kananku yang membawa kemenangan (Yesaya 41:10)

## **PERSEMBAHAN**

1. Terima kasih Tuhan Yesus atas pernyataan-Mu selama saya mengerjakan Tugas Akhir ini hingga selesai.
2. Terima kasih kepada Ayah (Yohanes Tollu Lele), Ibu (Natalia Nida Rewa), Adik Ririn, Edi, Marto, Zitce yang selalu memberikan support dan semangat untuk saya.
3. Terima kasih untuk semua keluarga yang selalu mendukung saya juga dalam Menyusun Tugas Akhir ini.
4. Terima kasih untuk teman-teman semua yang sudah mengingatkan saya dan saling mensupport saya untuk Menyusun Tugas Akhir ini.
5. Terima kasih untuk dosen bimbingan saya Anung Pramudyo, S.E., M.M. yang dengan sabar hati membimbing saya dalam mengerjakan Tugas Akhir ini sampai selesai.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini dengan lancar. Penulis menyadari, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Laporan Tugas Akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Ketua STIB Kumala Nusa Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di kampus tercinta ini serta telah banyak meluangkan waktu dan perhatian untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan Tugas Akhir ini.
2. Seluruh Dosen dan Jajaran Staff Karyawan STIB Kumala Nusa Yogyakarta yang telah memberikan berbagai macam ilmu selama di bangku perkuliahan.
3. Kedua orang tua dan seluruh saudara yang tak henti memberi motivasi dan semangat serta do'anya yang begitu besar.
4. Seluruh teman-teman STIB Kumala Nusa Yogyakarta angkatan 2017, atas kebersamaan yang menyenangkan dan memberi warna tersendiri selama kuliah.
5. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dari awal hingga akhir penyusunan Laporan Tugas Akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini, penulis mengalami banyak kesulitan, namun dengan adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini. Bagi penulis, saran dan kritik sangat berarti bagi kesempurnaan penyusunan Laporan selanjutnya. Semoga Laporan Tugas Akhir ini dapat menambah wawasan pembaca khususnya bagi penulis.

Yogyakarta, 12 Agustus 2021

Penulis

Agustina Akriana Tolu Lele

## DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
A. Landasan Teori.....	5
1. Motivasi.....	5
2. Kinerja Karyawan.....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	12
C. Hipotesis Penelitian.....	12

D. Model Penelitian.....	13
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>14</b>
A. Lokasi dan Objek Penelitian.....	14
B. Populasi dan Sampel.....	14
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	15
D. Jenis Data Penelitian.....	16
E. Teknik Pengumpulan Data.....	17
F. Defenisi Operasional.....	19
G. Uji Kualitas Instrument.....	20
H. Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	21
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>25</b>
A. Gambaran Umum.....	25
1. Gambaran Umum Rumah Sakit Karitas Weetobula.....	25
2. Visi – Misi.....	25
3. Struktur Organisasi.....	27
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data.....	27
1. Karakteristik Responden.....	27
2. Kisi-kisi Kuisisioner.....	29
3. Distribusi Data.....	29
4. Uji Kualitas Instrumen.....	30
5. Uji Regresi Linear Sederhana.....	32
6. Uji Koefisien Determinasi ( ..... <b>R<sup>2</sup></b> ..... ).....	33
7. Uji Hipotesis.....	34
C. Pembahasan.....	34

<b>BAB VI KESIMPULAN.....</b>	<b>36</b>
A. Kesimpulan.....	36
B. Saran.....	36
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>38</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>39</b>
<b>KUISIONER.....</b>	<b>40</b>
<b>TABEL HASIL UJI VALIDASI DATA.....</b>	<b>42</b>
<b>TABEL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA.....</b>	<b>44</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	27
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	27
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	27
Tabel 4.4 Kisi-kisi Kuisisioner Penelitian .....	27
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja .....	28
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja .....	29
Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen .....	30
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Instrumen .....	31
Tabel 4.9 Hasil Analisa Regresi.....	31
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	32
Tabel 4.11 Tabel Korelasi Koefisien .....	32
Tabel 4.12 Tabel Uji Anova.....	33

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 28 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya. Pengaruh atau kontribusi motivasi kerja terhadap naik turunnya kinerja karyawan adalah sebesar 40,34%, sedangkan sisanya 59,66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada 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 bawahanya. 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 di tampilkan 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 kinerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Motivasi diartikan sebagai sesuatu kekuatan suber 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 sala satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. 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 di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi keryawan 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 disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohanian.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan yang sebagainya.

Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas diembangnya. 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 keryawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Para karyawan di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya 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 Weetabula Sumba Barat Daya, 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 Karitas Weetobula Sumba Barat Daya”

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya ?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah “untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya”

## **D. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya demi memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Menambah referensi penelitian di perpustakaan kampus

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

###### **a. 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.

###### **b. 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:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan Rumah Sakit.

- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **c. 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.

#### **d. Teori Motivasi Kerja (Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow)**

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:

- 1) Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja sama dalam organisasi.
- 2) Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
- 3) 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 memotivasinya, 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 mencinta, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

#### **e. 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:

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan kepada fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial, tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan kesehatan kerja.
- 3) 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.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) 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 menyelenggarakan pendidikan dan penelitian.

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

- 1) Faktor motivational, yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri
- 2) aktor Hygiene atau pemeliharaan, yaitu faktor yang berasal dari luar individu

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Malthis dan Jascson (2006) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut As'ad (2001:63) kinerja adalah suatu kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins, (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

#### 1) Kualitas

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

#### 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3) 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.

#### 4) Efektifitas

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

#### 5) 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:

### 1) 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.

### 2) 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.

### 3) 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.

### 4) Inisiatif

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

## B. Penelitian Terdahulu

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

Penelitian yang dilakukan oleh Gardjito dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Karman Mitra Andalan Surabaya” diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha=0,5$  ( $0,000 < 0,05$ ) 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.

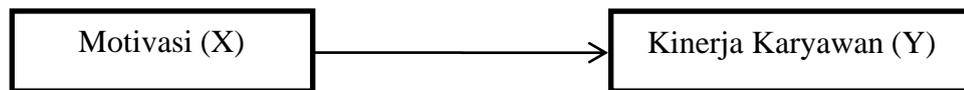
## C. Hipotesis Penelitian

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

H: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya (Y)

#### D. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel independent yaitu variabel motivasi (X) dan terdapat 1 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 ini di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya terletak di Jl. Bulgo No1 Weetobula, Kelurahan Weetabola, Kecamatan Tambolaka, Kabupaten Sumba Barat Daya Propinsi Nusa Tenggara Timur. 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 Karitas Weetobula Sumba Barat Daya.

#### **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 Karitas Weetobula Sumba Barat Daya Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 85 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 28 orang yang terdiri dari beberapa bidang kerja.

### **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 subjek penelitian dimana hasil di uji 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 Penelitian**

Jenis data yang dilakukan 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 Karitas Weetobula Sumba Barat Daya Nusa Tenggara Timur

##### **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 bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **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. Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

### **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 Karitas Weetobula Sumba Barat Daya yang diinginkan.

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

Wawancara merupakan suatu proses Tanya jawab atau dialog secara lisan anantara pengacara dengan reponden atau orang yang diwawancara dengan tujuan untuk mendapatkan 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 Karitas Weetobula Sumba Barat Daya yang diinginkan.

### 3. Observasi

Sebagai metode pengumpulan data, observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian, unsur yang tampak itu dinamakan dengan data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara benar dan lengkap. Metode ini dipakai untuk mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

### 4. Analisa Dokumen

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode analisis dokumen dipakai untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen, seperti konsep teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, catatan penjualan, notulen rapat, dan lainnya. Metode ini bisa menjadi metode utama atau primer bila peneliti melakukan pendekatan analisis isi. Untuk penelitian dengan pendekatan lain, metode ini juga memiliki peranan yang penting. Data yang diperoleh dari analisis dokumen bisa dipakai sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang telah diperoleh.

## E. 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)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Definisi kinerja karyawan adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Robbins (2006;260)

- 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 Karitas Weetobula Sumba Barat Daya.

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2006). Uji validitas 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 instrumen 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 Ghazali(2006:41) 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 diandalkan bila alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relatif 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 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:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

b = Keofisien 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:

$H_0$  = Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a$  = Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berarti tidak ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya

2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berarti ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya. 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**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Gambaran Umum Rumah Sakit Karitas Weetobula**

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu kebutuhan vital masyarakat. Saat ini biaya pelayanan kesehatan semakin tinggi, sehingga mengurangi akses masyarakat untuk menjangkau layanan kesehatan yang dibutuhkan. Ditengah-tengah keadaan ekonomi yang semakin sulit, tersedianya layanan kesehatan yang cukup dengan tarif rasional terjangkau inilah yang saat ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

Dengan latar belakang itulah Rumah Sakit Rumah Klarista Wetobula yang berlokasi di Jalan lintas Waitabula Waikabubak, Wee Tobula, Kota Tambolaka, Kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur ini didirikan oleh yayasan Klarista pada tahun 2004 dengan harapan memberikan solusi bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang standart dengan tarif rasional yang terjangkau dengan pelayanan medis dan non medis secara professional.

##### **2. Visi – Misi**

###### **a. Visi**

Rumah sakit rujukan terdepan dalam pelayanan

**b. Misi**

- 1) Memberikan pelayanan yang sesuai standar kepada lapisan masyarakat
- 2) Memberikan kepuasan kepala pelanggan rumah sakit baik internal maupun eksternal
- 3) Pengembangan sumber daya manusia yang profesional
- 4) Pengelolaan rumah sakit yang mandiri, efektif dan efisien

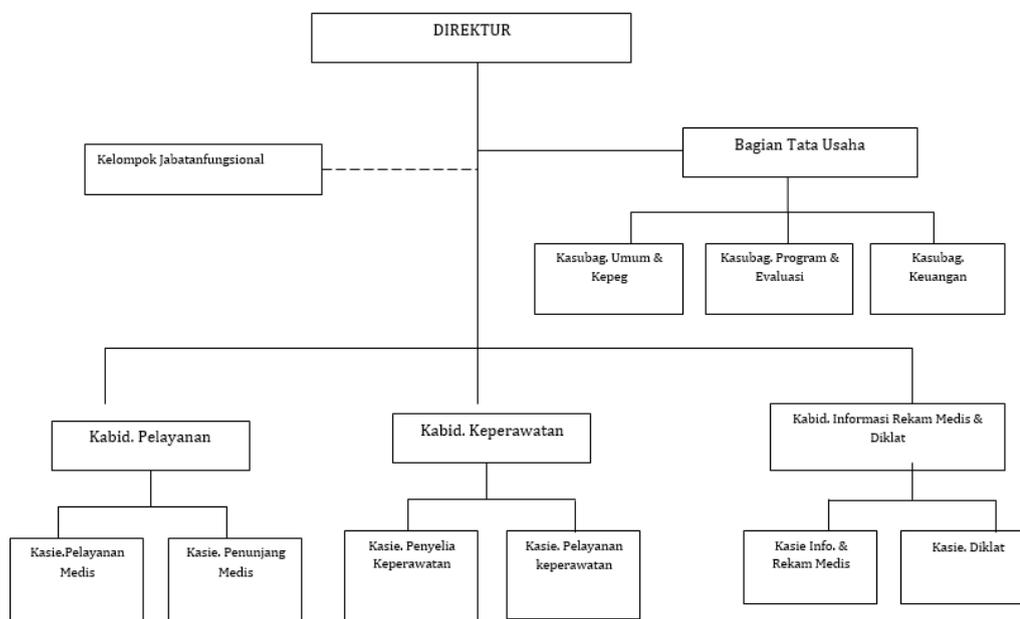
**c. Motto**

Melayani dengan hati dalam semangat kebersamaan dan penuh kekeluargaan.

**d. Maklumat**

dengan ini, kami menyatakan sanggup menyelenggarakan pelayanan sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan, dan akan melakukan perbaikan secara terus menerus untuk dapat memberikan kualitas yang lebih baik.

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RS Wetobula

## B. Hasil Penelitian dan Analisis Data

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dilihat pada table-table dibawah ini :

#### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	11	39,29
2	Perempuan	17	60,71
Total		28	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden laki-laki berjumlah 11 orang dan perempuan 17 orang. Dengan demikian responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

**b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	Tamat SD	1	3,57
2	Tamat Pendidikan Tinggi	1	3,57
3	Diploma 1 (D1)	4	14,29
4	Diploma 3 (D3)	9	32,14
5	Strata 1 (S1)	13	46,43
Total		28	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan tingkat Pendidikan, responden paling banyak berpendidikan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 13 orang (46,43%).

**c. Responden Berdasarkan Umur**

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	18 - 25 Tahun	1	3,58
2	26 - 35 Tahun	14	50
3	36 - 45 Tahun	9	32,14
4	46 - 55 Tahun	4	14,29
5	56 - 65 Tahun	0	0
Total		28	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan umur, responden paling banyak berumur 26-35 tahun yaitu berjumlah 14 orang (50%).

## 2. Kisi-kisi Kuisisioner

Kisi-kisi kuisisioner atau angket yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data dan akan diteliti dan diolah berdasarkan skala yang telah ditentukan dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Kisi-kisi Kuisisioner Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Soal	Jumlah
1	Motivasi	Fisiologis	1,2	2
		Keamanan	3,4	2
		Sosial	5,6	2
		Penghargaan	7,8	2
		Aktualisasi Diri	9,10	2
2	Kinerja	Kualitas	11,12	2
		Kuantitas	13,14	2
		Ketepatan waktu	15,16	2
		Efektivitas	17,18	2
		Kemandirian	19,20	2
Jumlah				20

## 3. Distribusi Data

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di Rumah Sakit Karista Weetobula, Kabupaten Sumba Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

Variabel (X)	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	52	46,43	12	14,29	22	39,29	0	0
X1.2	0	0	48	42,86	27	32,14	14	25	0	0
X2.1	5	3,58	40	35,71	33	39,29	12	21,43	0	0
X2.2	0	0	32	28,57	45	53,57	10	17,86	0	0
X3.1	0	0	24	21,43	48	57,14	10	17,86	1	3,57
X3.2	0	0	4	3,57	42	50	26	46,43	0	0
X4.1	0	0	28	25	45	53,57	12	21,43	0	0

<b>X4.2</b>	0	0	12	10,71	54	64,29	14	25	0	0
<b>X5.1</b>	0	0	0	0	45	53,57	22	39,29	2	7,14
<b>X5.2</b>	0	0	0	0	54	64,29	20	35,71	0	0

Sumber: Data Primer (Data diolah dari kuisisioner)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden paling banyak menjawab Kurang Sesuai (KS).

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja

VARIABEL (Y)	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Y1.1</b>	10	7,14	76	67,86	9	10,71	8	14,29	0	0
<b>Y1.2</b>	25	17,86	52	46,43	27	32,14	2	3,57	0	0
<b>Y2.1</b>	0	0	20	17,86	63	75	4	7,14	0	0
<b>Y2.2</b>	0	0	12	10,71	51	60,71	14	25	1	3,57
<b>Y3.1</b>	0	0	60	53,57	39	46,43	0	0	0	0
<b>Y3.2</b>	0	0	28	25	57	67,86	4	7,14	0	0
<b>Y4.1</b>	5	3,57	72	64,29	27	32,14	0	0	0	0
<b>Y4.2</b>	15	10,71	60	53,57	24	28,57	4	7,14	0	0
<b>Y5.1</b>	0	0	8	7,14	72	85,71	2	3,57	1	3,57
<b>Y5.2</b>	0	0	64	57,14	27	32,14	6	10,71	0	0

Sumber: Data Primer (Data diolah dari kuisisioner)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden sebagian besar menjawab Sesuai (S).

#### 4. Uji Kualitas Instrumen

##### a. Uji Validitas Instrumen

Dalam penelitian suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus produk moment pearson dan taraf signifikansi 0,05. Masing-masing skor item dikorelasikan dengan skor totalnya. Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen

Variabel	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$		Kesimpulan
X	1	0,749292	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	2	0,683648	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	3	0,448311	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	4	0,509527	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	5	0,509433	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	6	0,451956	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	7	0,451756	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	8	0,458421	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	9	0,406212	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	10	0,320768	0,3739	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Y	11	0,411659	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	12	0,37491	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	13	0,387331	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	14	0,307041	0,3739	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	15	0,485982	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	16	0,362539	0,3739	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	17	0,382918	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	18	0,428675	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	19	0,343743	0,3739	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	20	0,486506	0,3739	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber: Data Primer

Uji validitas menggunakan sampel 28 responden dan taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga didapat  $r_{tabel}$  dan  $r_{hitung}$  yang didapat rata-rata diatas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian ini dinyatakan ada 16 butir pertanyaan yang valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan taraf signifikansi  $< 0,05$ , dan 4 butir tidak valid sehingga tidak diikutsertakan dalam perhitungan regresi.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *crobach alpha*. kemudian hasil alpha hitung diinterpretasikan pada tabel nilai r. Jika tingkat alpha hitung  $> 0,60$  maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's alpa</i>	<i>N of item</i>
Motivasi Kerja	1,104195295	10
Kinerja Karyawan	1,106209451	10

Pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 1,104195295 dan 1,106209451 yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

## 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.9 Hasil Analisa Regresi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	20,12400594	3,311823	6,076413	2,02E-06
X	0,473040287	0,112813	4,193142	0,000282

Berdasarkan tabel diatas dengan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Konstanta  $a = 20,12401$  dan koefisien  $b = 0,47304$  sehingga persamaan regresi sederhana menjadi  $Y = 20,12401 + 0,47304$  konstanta a sebesar

20,12401 menyatakan bahwa jika tidak ada skor motivasi kerja ( $X=0$ ), maka skor kinerja pegawai sebesar 20,12401.

- 2) Koefisien regresi untuk X sebesar 0,47304 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,47304 koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Karista Weetobula.

## 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Karista Weetobula. hasil uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,635161
R Square	0,40343
Adjusted R Square	0,380484
Standard Error	2,280602
Observations	28

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil uji determinasi pada *output model summary* dari analisis *regresi linear* sederhana tepatnya pada kolom *R Square* sebesar 0,40343 atau 40.34%. Hal ini berarti pengaruh atau kontribusi motivasi kerja terhadap naik turunnya kinerja karyawan

adalah sebesar 40,34%, sedangkan sisanya 59,66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## 7. Uji Hipotesis

Berdasarkan table 4.9. didapatkan nilai t hitung sebesar 4,193 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya (Y) dapat diterima.

## C. Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu motivasi kerja (*variabel independen*) dan kinerja karyawan (*variabel dependen*). Sampel yang peneliti ambil adalah dari karyawan Rumah Sakit Karista Weetobula untuk tujuan mengetahui apakah ada pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit karista Weetobula. Dimana jumlah seluruh sampel adalah 28 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis dengan uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 4,193 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karitas Weetobula Sumba Barat Daya (Y) dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gardjito dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Karman Mitra Andalan Surabaya” serta Krisnawati (2008) dalam judul penelitian “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil Probolinggo” yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang peneliti lakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat dipaparkan sebagai hasil penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Klarista Weetobula. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung sebesar 4,193 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi ini kurang dari 0,05.
2. Motivasi kerja berpengaruh sebesar 40,34% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 59,66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

#### **B. Saran**

Saran-saran yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Weetobula diharapkan meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti kebutuhan sosial, penghargaan kerja dan aktualisasi diri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Klarista Weetobula
2. Kepada peneliti berikutnya dapat meneliti factor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi hanya

mempunyai pengaruh sebesar 40,34% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lainnya seperti kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. (2008). *Pengantar Metode Penelitian Untuk Ilmu Kesehatan*. Surakarta: LPP UNS dan UNS Press.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, A. (1995). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: PT. Bina Rupa Aksara.
- Donni, P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Afabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Herlambang, S., & Murwani, A. (2012). *Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Gosyen Publisng.
- Koentjaraningrat. (1991). *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Marzuki. (1986). *Metode Research*. Yogyakarta: BPE II.
- Notoatmodjo. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- RI, D. K. (1992). *U RI No. 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan*. Jakarta.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Gramedia Widiarsarana Indonesia.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subana, D. M. (2021). *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Warsito, H. (1992). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zebua. (2016). *Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Valemba.

# **LAMPIRAN**

## KUISIONER

### 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

#### Petunjuk Pengisian :

- a) Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan
- b) Pengisian Jawaban cukup dengan memberi tanda (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (hanya satu jawaban untuk setiap butir pernyataan)
- c) Pilihan jawaban
  1. Sangat setuju (SS)
  2. Setuju (S)
  3. Kurang Setuju (KS)
  4. Tidak setuju (TS)
  5. Sangat tidak setuju (STS)
- d) Kuisioner ini diisi oleh karyawan medis dan non medis Rumah sakit Karista Weetobula

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Motivasi Kerja</b>						
1	Saya bekerja dengan energik karena Rumah sakit menyediakan makanan dan minuman bagi karyawan Rumah sakit					
2	Saya senang bekerja karena Rumah sakit menyediakan tempat istirahat yang nyaman bagi karyawan RS untuk beristirahat diwaktu istirahat					
3	Saya termotivasi bekerja karena disediakan wadah bagi karyawan RS untuk menyampaikan keluhan karyawan					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4	saya semangat bekerja karena Lingkungan kerjanya aman dan ramah					
5	Saya merasa senang karena Rumah sakit selalu mengadakan kegiatan rekreasi kepada karyawan setiap tahun					
6	saya merasa senang karena saya diberi hadiah di hari ulang tahun saya					
7	Saya yakin bahwa promosi kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja karyawan.					
8	Saya yakin Rumah sakit memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
9	Saya termotivasi bekerja karena diberikan kesempatan untuk memiliki kedudukan berdasarkan prestasi saya					
10	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan, sehingga saya semangat dalam bekerja					
<b>Kinerja Karyawan</b>						
11	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Rumah sakit					
12	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
13	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
14	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
15	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
16	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
17	Pasien merasa senang ketika saya melayani pasien tersebut					
18	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
19	Saya mampu memilah dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.					
20	Saya selalu membantu karyawan yang lain dalam pengambilan keputusan					

## TABEL HASIL UJI VALIDASI DATA

Respon de n	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P1 2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TO TA L
1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	55
2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	59
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	63
4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	79
5	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	65
6	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	2	4	5	3	2	54
7	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	63
8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	63
9	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	69
10	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	65
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	68
12	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	73
13	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	2	4	58
14	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	68
15	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	62
16	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	5	2	2	4	4	4	4	3	4	69

17	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	55
18	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	63
19	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	2	4	3	1	3	55
20	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	58
21	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60
22	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	5	4	3	4	3	4	4	3	3	69
23	4	4	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	64
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	4	68
25	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	60
26	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	67
27	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
28	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3	2	55
rHitu ng	0,7 492 92	0,6 836 48	0,4 483 11	0,5 095 27	0,5 094 33	0,4 519 56	0,4 517 56	0,4 584 21	0,4 062 12	0,3 207 68	0,4 116 59	0,3 74 91	0,3 873 31	0,3 070 41	0,4 859 82	0,3 625 39	0,3 829 18	0,4 286 75	0,3 437 43	0,4 865 06	
rTab el	0,3 739	0,3 739	0,3 739	0,3 739	0,3 739	0,3 739	0,3 739	0,3 739	0,3 739	0,3 739											
	VAL ID	TID AK	VAL ID	VA LID	VAL ID	TID AK	VAL ID	TID AK	VAL ID	VAL ID	TID AK	VAL ID									

## TABEL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Tabel Regresion Statistik

Multiple R	0,635161008
R Square	0,403429506
Adjusted R Square	0,380484487
Standard Error	2,280601704
Observations	28

Tabel Anova

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	91,44882	91,44882	17,58244	0,000282
Residual	26	135,2297	5,201144		
Total	27	226,6786			

Tabel *Coefficients*

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	20,12400594	3,311823	6,076413	2,02E-06	13,31646	26,93156	13,31646	26,93156
X	0,473040287	0,112813	4,193142	0,000282	0,24115	0,70493	0,24115	0,70493