

TUGAS AKHIR

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DI RUMAH SAKIT MITRA PARAMEDIKA



DISUSUN OLEH:

YETRI WENIRIA LAKUSABA

19001531

PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Yetri Weniria Lakusaba
NIM : 19001531
Program Studi : Diploma Tiga Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di Rumah Sakit Mitra Paramedika

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 : 22 Juni 2022

Mengetahui
Dosen Pembimbing



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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT MITRA PARAMEDIKA**

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

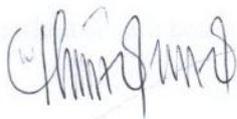
Disetujui dan disahkan pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 1 Juli 2022

Tim Penguji

Ketua



Wahyu Febri E, S.E., M.Si., Ak., CA
NIK. 188 00120

Anggota



Ika Tirta Candra Rini, S.E., M.M
NIK. 12000201

Mengetahui

Ketua STIB Kumala Nusa



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

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yetri Weniria Lakusaba

NIM : 19001531

Judu Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
Rumah Sakit Mitra Paramedika

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 sebagai manapun secara keseluruhan.

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

Yogyakarta, 22 Juni, 2022

Yang membuat pernyataan



Yetri Weniria Lakusaba

MOTTO

- Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur (Filipi 4:6)
- Serahkanlah Perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah segala rencanamu (Amsal 16:3)
- Janganlah takut, sebab aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan (Yesaya 41:10).
- Jika Kamu ingin melakukan sesuatu lakukanlah dengan cara kamu tersendiri karena dengan cara tersebut kamu akan mendapatkan hasil yang memuaskan
- Tidak Harus Jadi Hebat untuk Memulai, tetapi harus mulai dulu untuk jadi Hebat.
- Jika semua Pekerjaan dilakukan dengan niat tulus dan tekun, maka hasil yang diperoleh akan lebih baik.

PERSEMBAHAN

KARYA INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK:

- Tuhan Yang Maha Kuasa atas kasih dan rahmat-Nya yang begitu luar biasa, yang memberikan saya hikmat, kesehatan dan kemampuan sehingga saya bisa menempu Pendidikan perkuliahan selama tiga tahun di tanah rantauan ini dengan baik.
- Sebagai tanda hormat dan rasa terimakasih yang tak terhingga kupersembahkan karya kecil ini hanya untuk Ayah Tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan dan Mama tersayang yang telah memberikan kasih sayang yang tak terbatas waktunya serta mendukung dan mendoakan saya hingga pada saat ini yang tidak bisa kubalaskan semua pengorbanan dan rasa kasih sayang hanyalah selembar kertas putih yang tertulis kata persembahan. Semoga ini adalah awal untuk membuat papa dan mama tersenyum dan bahagia, Terima kasih papa dan mama.
- Orang terhebat saya yaitu “papa Nehi, mama Gina, Bapak Lukas, mama Ina, Bapak Leon” yang selalu memberikan nasehat dan membantu saya dengan banyak hal sampai saat ini.
- Dosen Pembimbing Tugas Akhir yaitu “Pak Anung Pramudyo, S.E., M.M.” dan juga Dosen Wali dari semester awal yaitu “ Pak Edy Cahyono” yang sudah membantu saya dalam Tugas Akhir ini.

- Orang-orang luar biasa yang sudah menjadi keluarga kecil saya di jogja yaitu kakak Tevi, Kakak Orce, kakak Asri, Kaka Rince sahabat Jendrie, Veni, Meli, Via saudara Petrus, adik Reta, adik Neti, adik Since, dan adik Febi.
- Untuk keluarga besar saya “Lakusaba, Taemananu” dan keluarga yang terkait didalamnya.
- Untuk Om, Tanta, Bai, Nene, kakak, adik dan Semua keluarga besar yang selalu memberikan motivasi, semangat dan Doa serta dukungan selama ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MITRA PARAMEDIKA“**. Tidak lupa juga penulis mengucapkan pada semua semua pihak yang telah membantu penulis selama mengerjakan Tugas Akhir. Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan Pendidikan di Program Studi Diploma Tiga Manajemen Administrasi Rumah Sakit pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta sekaligus sebagai bahan acuan dan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan kuliah dan Tugas Akhir ini banyak kesulitan dan hambatan yang penulis dapatkan, akan tetapi atas berkat rahmat Tuhan Yang Maha Esa dan bantuan, bimbingan pengarahannya, dukungan serta semangat dari berbagai pihak yang bersifat membangun, Untuk itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat maka penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang bersangkutan mulai dari awal hingga selesai. Terutama penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E, M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberi arahan, saran dan penuh sabra dalam memberikan bimbingan kepada

penulis selama penyusunan berlangsung sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan baik.

2. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dengan penuh keikhlasan kepada penulis selama ini.
3. Seluruh petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Mitra Paramedika yang telah memberikan pengetahuan bagi peneliti dalam menjalankan penelitian di bidang tersebut.
4. Teristimewa kepada Orang Tua, dan Keluarga yang penulis sayangi dan hormati terima kasih banyak tugas akhir pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit mitra paramedika atas Doa dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
5. Teman-teman dari kelas A sampai C, baik itu MARS, MAOF maupun MAP angkatan 2019 yang tidak bisa penulis menyebutkan Namanya satu persatu yang sudah menjadi salah satu keluarga besar di Kota Istimewa Yogyakarta dan juga yang selalu teman berbagi cerita, kenangan, serta berjuang Bersama dalam mengejar cita-cita selama masa kuliah.
6. Kepada Kakak Tevi Nabem, Kaka Orce Tabais, Kaka Asri Ainun, Kaka Rince Sahabat Jendrie Tuauni, Petrus Tpoenifu, Maria Nahak, dan Adik Reta Saijan, Neti Monepelo, Febi Akulas, Since Naisunis yang telah membantu penulis dalam banyak hal, semoga semua yang diberikan dapat berguna bagi penulis.

7. Dan juga kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan kritik, saran dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

Penulis dapat menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini terdapat banyak kekurangan dan kata-kata yang kurang sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran demi perbaikan dimasa yang akan datang. Penulis berharap semoga Karya Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat dan referensi kedepannya bagi semua pihak yang membutuhkan, khususnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, 22 Juni 2022

Penulis



Yetri Weniria Lakusaba

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORI	4
A. Landasan Teori	4
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Hipotesis	25
D. Model Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Metode Penelitian	27
B. Populasi dan Sampel	27
C. Jenis Data dan Sumber Data	28
D. Teknik Pengumpulan Data	29
E. Definisi Operasional dan Indikator Variabel	30
F. Uji Validitas dan Rehabilitas	32
G. Metode Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN	35
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35

B. Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 pengukuran Skala Likert	31
Tabel 4.1 Sumber Daya Manusia	40
Tabel 4.2 Jadwal Jenis Pelayanan	46
Tabel 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	52
Tabel 4.9 Hasil Reliabilitas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Korelasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 3 Tabulasi Data Karakteristik Responden

Lampiran 4 Output Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 5 Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Output Analisis Regresi Linear Sederhana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Rumah Mitra Paramedika Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan sebanyak 40 orang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, uji koefisien korelasi dan determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% adalah pengaruh faktor lainnya.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja, Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam upaya pemberian pelayanan kesehatan, Rumah Sakit didukung oleh sumber daya yang dibutuhkan agar Rumah Sakit dapat beroperasi secara maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik. Salah satunya adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Salah satu elemen penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja. Kinerja yang terjadi di Rumah Sakit Mitra Paramedika mempunyai hasil yang baik di mana dalam Rumah Sakit tersebut terdapat karyawan yang mempunyai etika baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari presensi, tetapi juga bisa di nilai dari sikap Karyawan tersebut dalam dalam melaksanakan pekerjaan. karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu. Rumah Sakit Mitra Paramedika merupakan sebuah Rumah Sakit Swasta bernaung dibawah Badan Hukum Yayasan Mitra Paramedika. Rumah Sakit ini terletak di Jl. Raya Ngemplak Kemasan Widodmartani Ngemplak Sleman Yogyakarta. Rumah Sakit Mitra Paramedika juga perlu untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan motivasi dan kinerja dari pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MITRA PARAMEDIKA”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah: menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika;

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi STIBSA yaitu menambah pengetahuan dan menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yaitu mengkaji topik yang berkaitan dengan masalah bahasan dalam proposal penelitian ini.
2. Bagi Rumah Sakit Mitra Paramedika yaitu dapat menambah motivasi kerja terhadap karyawan agar kinerjanya meningkat.
3. Bagi peneliti yaitu menambah pengalaman penulis agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan dan siap dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Menurut Weiner (1990), pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Motivasi adalah dari bahasa Latin yaitu “*movore*”, yang artinya adalah gerak atau dorongan untuk bergerak. Sementara itu, dalam bahasa Inggris, motivasi dikenal dengan sebutan “*motive*” yang artinya daya gerak atau alasan. Dalam Bahasa Indonesia, asal kata motivasi adalah “*motif*”, yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. *Motif* menjadi dasar dari kata motivasi yang bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Maka dari itu, dengan kata lain pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah

usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

b. Prinsip-prinsip motivasi

Kenneth H. Hover dalam (Hamalik, 2003) mengemukakan prinsip-prinsip motivasi yaitu:

- 1) Motivasi yang berasal dari dalam individu lebih efektif dari pada motivasi yang dipaksa dari luar. Hal ini disebabkan kepuasan yang diperoleh individu tersebut sesuai ukuran yang ada dalam diri sendiri.
- 2) Motivasi itu mudah menjalar atau menyebar terhadap orang lain.
- 3) Pemahaman yang jelas terhadap tujuan-tujuan akan merangsang motivasi

c. Fungsi motivasi

Sindi Larasati dalam (Aini Giang, 2014) mendorong manusia untuk berbuat, yaitu sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai tujuannya.

d. Macam-macam motivasi

Macam-macam motivasi ada tiga yaitu:

- 1) Motivasi takut atau *fear motivation*, yaitu individu melakukan suatu perbuatan dikarenakan adanya rasa takut. Dalam hal ini

seseorang melakukan sesuatu perbuatan dikarenakan adanya rasa takut, misalnya takut karena ancaman dari luar, takut akan mendapatkan hukuman.

- 2) Motivasi insentif atau *incentive motivation*, yaitu individu melakukan sesuatu perbuatan untuk mendapatkan sesuatu insentif, bentuk insentif bermacam-macam seperti mendapatkan honorarium, bonus, hadiah, penghargaan.
- 3) Motivasi sikap atau *attitude motivation/self motivation* sikap merupakan suatu motivasi karena menunjukkan ketertarikan atau ketidaktertarikan seseorang terhadap suatu objek, motivasi ini bersikap intrinsic, muncul dari dalam individu, berbeda dengan kedua motivasi sebelumnya yang lebih bersifat ekstrinsik yang datang dari luar diri individu.

e. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Sudirman (2007) mengemukakan bahwa: “kata motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Sedangkan Moekijat dalam Hasibuan (2006) bahwa “motif” adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, hal ini senada dengan tim penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), mengartikan motivasi sebagai, “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Menurut Hasibuan (2005), “memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

- 1) Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
- 2) Dorongan, merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- 3) Tujuan, merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang

menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

f. Macam-macam Motivasi kerja

Menurut para ahli psikologi berusaha menggolongkan motivasi yang ada dalam diri manusia atau suatu organisme kedalam beberapa golongan Kusuma (2013) dalam bukunya “Pengantar Ilmu Pendidikan” membagi motivasi menjadi dua bagian, yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri anak itu sendiri, dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar anak. Sedangkan Sudarman AM (2017). Mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Sedangkan definisi dari motivasi intrinsik menurut pendapat lain tentang motivasi adalah tenaga pendorong yang berasal dari luar diri anak. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat dipahami bahwa motivasi ekstrinsik pada hakekatnya adalah dorongan yang berasal dari luar seseorang.

g. Tujuan motivasi kerja

Menurut Sunyoto (2012:198) tujuan motivasi antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
 - 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 - 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Teori-Teori Motivasi

Terori-teori motivasi menurut:

1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan sex;
- b) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual;
- c) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*);
- d) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan
- e) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan

cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

2) Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau Need for Achievement (N. Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan: “Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan

pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.”

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu:

- a) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat;
- b) menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan
- c) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

3) Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E = Existence (kebutuhan akan eksistensi), R = Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan)

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada

dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “Growth” mengandung makna sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa:

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan;
- c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

4) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang

dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

5) Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- a) Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar,
atau

- b) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu:

- a) Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- b) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;
- c) Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis;
- d) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringkali para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain.

6) Teori penetapan tujuan (goal setting theory)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

- a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- b) tujuan-tujuan mengatur upaya
- c) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
- d) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan. Bagan berikut ini menyajikan tentang model instruktif tentang penetapan tujuan.

7) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "*Work And Motivation*" mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan

harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para pegawai tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkan.

8) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekwensi ekstrernal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai

penentu dan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah apaya yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekwensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekwensi yang merugikan.

9) Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi.

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu.

Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah:

- a) persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) harga diri
- c) harapan pribadi
- d) kebutuhan
- e) keinginan

- f) kepuasan kerja
- g) prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah:

- a) jenis dan sifat pekerjaan
- b) kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c) organisasi tempat bekerja
- d) situasi lingkungan pada umumnya
- e) sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu lazimnya per jam Mangkunegara, (2005:9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu

dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Mengginson penilaian prestasi kerja (*performance*).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi disamping itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara cepat memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan. Tujuan dari prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara, (2005:10) adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaran seperti yang dikemukakan Sunyonto yaitu:

- 1) Membuat analisis kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- 2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan ini dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
- 3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang akan memberikan tanggung jawab perorangan dari kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh

karyawan, mutu dan bahan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- 4) Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal lainnya, seperti imbalan yaitu (*reward system recommendation*)

Sedangkan Handoko (2001: 238-139), penilaian hendaknya memberikan gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan sehingga mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan yang praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Di samping harus praktis, evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja (*performance standard*) dengan mana prestasi kerja diukur. Agar efektif, standar kehendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan.

b. Indikator Pengukuran Kinerja

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi

Indikator pengukuran kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Di setiap perusahaan tidak terlepas dari yang namanya evaluasi kinerja, dimana kinerja setiap karyawan akan dinilai dalam beberapa periode tertentu. Hal ini dilakukan untuk melihat sejauh mana karyawan dapat bekerja dan memenuhi standar perusahaan, sehingga ketika ada kesalahan atau penyimpangan bisa dilakukan perbaikan dengan segera. Penilaian kinerja menjadi tidak efektif jika menggunakan perasaan, jangan karena alasan tidak menyukai salah satu karyawannya padahal karyawan tersebut telah bekerja dengan baik lalu atasan memberi penilaian yang buruk pada karyawannya tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulisan dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Rendi Ganda (2012)	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan kota Batu	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi, motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi usaha kecil menengah, industri, dan perdagangan kota batu.
2	Siti Hidjrawati (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat kota gorontalo. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota Gorontalo.
3	Gede Riana (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan koperasi di Denpasar.

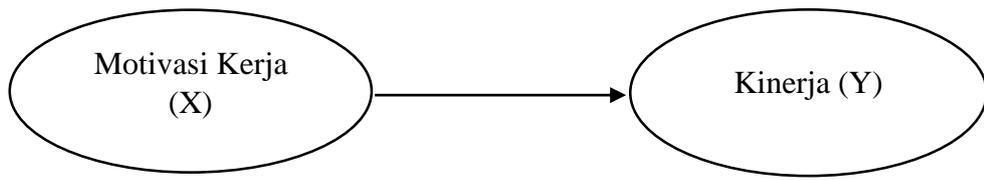
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---

C. Hipotesis

Berdasarkan Landasan teori dan penelitian terdahulu disusun hipotesis sebagai berikut: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika.

D. Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah motivasi kerja (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif, adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah di mana data yang diperoleh berupa angka-angka (*score*), atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena serta korelasi yang ada diantaranya.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah karyawan Rumah Sakit Mitra Paramedika, Yang berjumlah 117 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik *insidental sampling* atau responden penelitian. *Insidental sampling* adalah bagian dari teknik *non-probability* sampling, yaitu sebuah metode

pengambilan sampel dengan peluang objek dan subjek yang terintegrasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Alasan peneliti hanya menentukan jumlah sampel sebanyak 40 responden adalah untuk menghemat biaya, tenaga dan keterbatasan waktu. Oleh karena itu peneliti menentukan sampel sebanyak 40 responden.

Menurut Roscoe (1975) dalam Sugiyono (2014) penentuan jumlah sampel dapat didasarkan pada ukuran sampel lebih dari 30 orang dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Yang dianggap dapat mewakili populasi dari karyawan yang ada di Rumah Sakit Mitra Paramedika.

C. Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal Sugiyono, (2010). Dalam penelitian ini digunakan kuisisioner (angket), wawancara dan observasi (pengamatan). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini digunakan jurnal, internet/web, buku dan literature teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan pada seluruh responden yang telah terpilih untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan yang disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda di mana setiap pertanyaan terdiri dari lima *skala likert*.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka diperlukan untuk mencari referensi dari literature baik dari buku maupun pencaharian situs internet yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan sebagai data pelengkap dan pembanding dari yang ada. Selain itu studi pustaka untuk memperkuat hasil penelitian.

E. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Dengan kata lain, definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran suatu variabel tersebut. Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan satu Variabel independent. Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). sedangkan variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X).

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi operasional variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi Kerja	Menurut Weiner (1990), pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologikal 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan akan kasih sayang

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.	4. kebutuhan akan harga diri 5. kebutuhan aktualisasi diri
2	Kinerja	kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas

Kedua variabel diatas akan diukur dengan skala likert. Skala likert merupakan skala penelitian yang dipakai untuk mengukur sikap dan pendapat. Skala ini digunakan untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Nama skala likert diambil dari nama penciptanya, yakni Rensis Likert yang merupakan seorang ahli psikologi sosial dari Amerika Serikat. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diucap Sugiyono, skala likert digunakan untuk mengukur sikap.

Tabel 3.2
Pengukuran skala likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

F. Uji Validitas dan Rehabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang dibuang/diganti yang dianggap tidak relevan Umar, (2010:52). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Korelasi dihitung dengan menggunakan Teknik korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antar dua variabel pengujian valid tidaknya suatu instrument dengan menggunakan syarat minimum pada item pertanyaan. Metode yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

a. Berdasarkan signifikasi

1. Jika nilai signifikasi $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid
2. Jika nilai signifikasi $\leq 0,05$ maka item dinyatakan valid.

b. Berdasarkan nilai kolerasi

1. Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid
2. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kendalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dan menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Teknik dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil perhitungan

selanjutnya dibandingkan dengan angka *Alpha Cronbach* yaitu sebesar 0,6 Ghozali (2001:76), jika koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur dikatakan reliabel.

G. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2010:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi).

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa, regresi linear sederhana. Model regresi linear sederhana dipergunakan dalam penelitian ini disebabkan karena:

$$Y = a + bX$$

Dimana

Y = Motivasi Kerja

X = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (Kemiringan) besaran response yang ditimbulkan oleh prediktor

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat Kuncoro (2001:97). Formulasi pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ (5%) maka hipotesis di terima, artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ (5%) maka hipotesis di tolak, artinya bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk menguji besarnya persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai (r^2) adalah antara nol dan satu. Nilai *R Square* atau *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen Ghozalli, (2005).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya RS Mitra Paramedika

RSU Mitra Paramedika merupakan sebuah Rumah Sakit Swasta yang bernaung dibawah badan hukum Yayasan Mitra Paramedika. Rumah Sakit ini terletak di Jl. Raya Ngemplak, Area Sawah, Widodomartani, Ngemplak Sleman, Yogyakarta.

Adapun sejarah singkat RSU Mitra Paramedika sebagai berikut:

- a. Pada tanggal 06 Maret 2002 dimulainya pembukaan Balai Pengobatan / Rumah Bersalin (BP/RB), dengan pelayanan BP/RB saat itu meliputi:
 - 1) Pelayanan UGD yang didukung oleh bidan dan dokter jaga 24 jam.
 - 2) Poliklinik Dokter spesialis Penyakit Dalam dan spesialis Kandungan.
 - 3) Laboratorium Klinik sederhana, dan Rawat Inap.
- b. Melihat perkembangan BP/RB yang cepat maka tahun 2003-2005 merubah diri menjadi RSKBIA, selain pelayanan diatas juga melayani Poliklinik Anak, Bedah (Operasi), THT, dan Gigi.
- c. Dari tanggal 09 September 2006 s/d 09 Maret 2007 dengan ijin sementara RSKBIA merubah menjadi RSU Mitra Paramedika. Jenis pelayanannya meliputi UGD 24 jam, Poliklinik: Umum, Bedah,

Penyakit Dalam, Anak, Kandungan, THT dan Gigi, Laboratorium sederhana, dalam melayani operasi 24 jam.

- d. Pada tanggal 02 April 2007 mulai dioperasikan gedung sebelah barat sebagai sentral pelayanan rawat jalan dan kamar operasi. Pelayanan juga telah dilengkapi dengan alat rontgen.
- e. Pada tanggal 28 September 2007 mendapatkan ijin tetap sebagai RSU, kemudian semakin memantapkan pelayanan dengan melengkapi jenis-jenis pemeriksaan seperti penambahan pelayanan spesialis saraf, spesialis bedah tulang, pelayanan fisioterapi dengan SWD (*Shock Wave Diathermi*), penambahan alat laboratorium spektrofotometer dan haematologi *automatic* serta pelayanan *homecare*.
- f. Pada tanggal 1 juni 2011 mulai dioperasikan gedung sebelah timur penunjang pelayanan rawat inap. Dan juga telah dilakukan penataan untuk gizi dan laundry di ruangan yang terpisah dengan tempat memasak/dapur.

2. Visi, Misi, Tujuan dan Motto

Adapun visi dan misi Rumah Sakit di Rumah Sakit Mitra Paramedika Yogyakarta. Adalah sebagai berikut:

a. Visi

Visi dari Rumah Sakit Mitra Paramedika adalah:

Mewujudkan RSUD Mitra Paramedika yang berstandar, mandiri dan terjangkau dalam bidang pelayanan kesehatan di tingkat regional dan nasional

b. Misi

Misi dari Rumah Sakit Mitra Paramedika adalah:

- 1) Menerapkan Sistem Penjaminan mutu dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan.
- 2) Mengembangkan organisasi RSUD Mitra Paramedika sesuai dengan tuntutan zaman, berdaya juang dan berkualitas secara berkelanjutan.
- 3) Menjalani kerja sama secara berkelanjutan dengan lembaga Pendidikan lembaga penelitian terapan, pemerintahan, dunia usaha masyarakat.
- 4) Mendorong dan memfasilitasi ide-ide kreatif, hasil riset inovatif civitas RSUD Mitra Paramedika untuk mengembangkan usaha kesehatan.
- 5) Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyenangkan dan matang.

c. Tujuan

Tujuan dari Rumah Sakit Mitra Paramedika adalah:

Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan terhadap prajurit, PNS dan keluarganya agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal sehingga dapat menunjang tugas pokok.

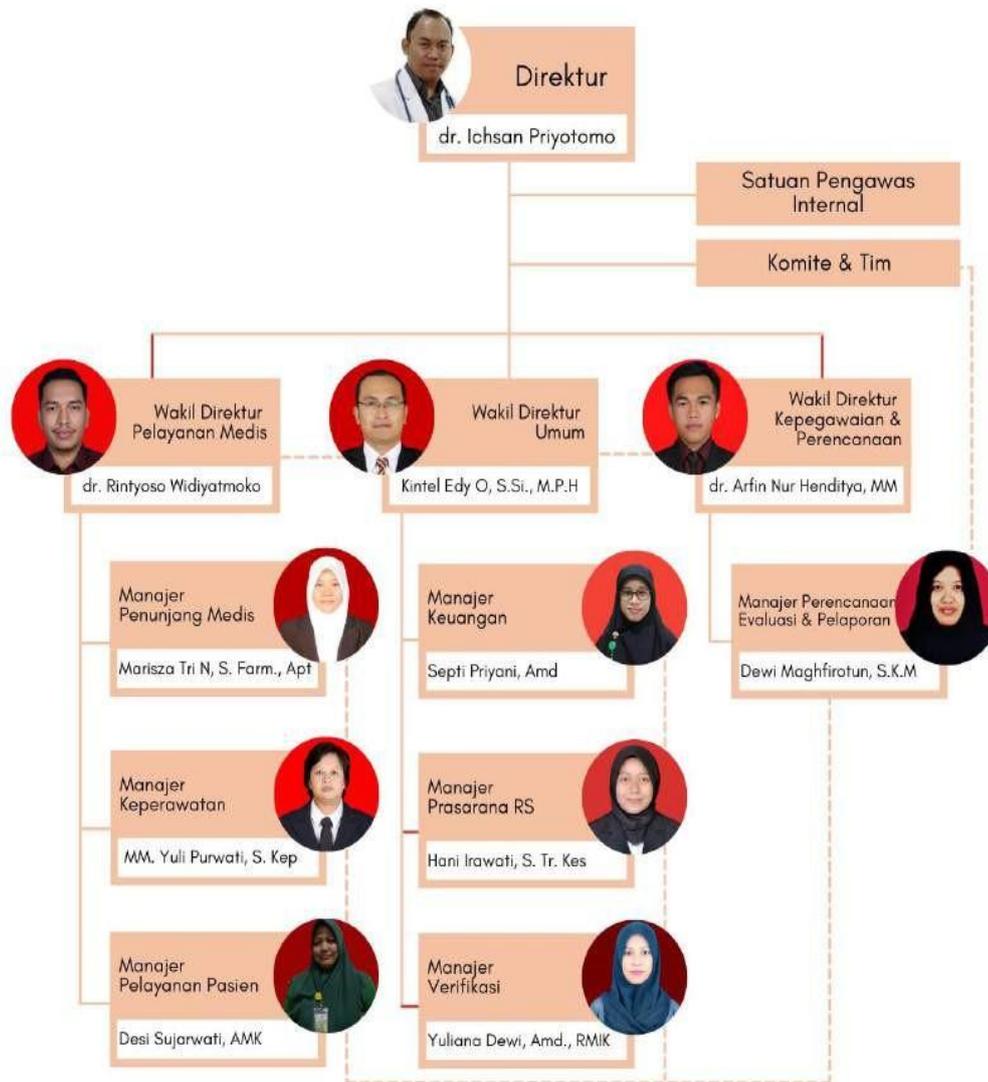
d. Motto

Motto dari Rumah Sakit Mitra Paramedika adalah:

Sahabat di waktu sehat, pendamping di waktu sakit

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di Rumah Sakit Mitra Paramedika adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: Rumah Sakit Mitra Paramedika Yogyakarta

4. Sumber Daya Manusia di RSUD Mitra Paramedika

Sumber Daya Manusia yang tersedia di Rumah Sakit Umum Mitra

Paramedika Yogyakarta antara lain:

Tabel 4.1
Sumber Daya Manusia

No	Ketenagaan	Kualifikasi
1.	Dokter Spesialis	
1.	dr. Intan Fatah Kumara, Sp.A	Spesialis anak
2.	dr. Taufik Rahman, SpOG	Spesialis Kandungan
3.	dr. Eko Budiono, Sp.PD	Spesialispeny. Dalam
4.	dr. Rino Rusdiono, Sp.Rad	Spesialis Radiologi
5.	dr. Kamala Kan Nur Azza, SpAn	Spesialis Anestesi
6.	dr. Budi Cahyono Putro, SpB	Spesialis Bedah
7.	dr. Fajar Maskuri, SpS	Spesialis Saraf
8.	dr. Hendry Purnasidha Bagaswoto, Sp.JP	Spesialis Jantung dan Pembuluh darah
9.	dr. Francisca Christauriza Ari Pratomo, Sp. B	Spesialis Bedah
10.	dr. Andri Rais, Sp.PD	Spesialis Penyakit Dalam
11.	dr. Rastro Aryandono, Sp.PK	Spesialis Patologi Klinik
12.	dr. Dika Amelinda Irwanti, Sp. THT- KL	Spesialis THT- Kepala Leher
13.	dr. Uji Asiah, MSc, Sp. A	Spesialis Anak
14.	dr. Muh Nawir Amri Ibrahim, Sp. OT	Spesialis Orthopaedi
15.	dr. Kuntadi Wahyu Widadi, Sp. M	Spesialis Orthopedi
2.	Dokter Umum	
1.	dr. Ika Puspitasari	S1 Kedokteran
2.	dr. Rintyoso Widiyatmoko	S1 Kedokteran
3.	dr. Arfin Nur Henditya, MM	S1 Kedokteran
4.	dr. Rayhan Mazayafisilmi Bale	S1 Kedokteran
5.	dr. Dewi Mutiah Patria Anurogo	S1 Kedokteran
6.	dr. Fery Ardi Kurniawan	S1 Kedokteran
7.	dr. Fary Satriadi	S1 Kedokteran
8.	dr. Muhammad Danar Januari	S1 Kedokteran
9.	-dr. Amadisto Gerwindrawan	S1 Kedokteran

No	Ketenagaan	Kualifikasi
3.	Perawat	
1.	Endah Kadarwati, AMK	DIII Akper
2.	Umi Wijayatun, Amd.Kep	DIII Akper
3.	Setyo Budi Siswanto, AMK	DIII Akper
4.	Nining Trisnawati	DIII Akper
5.	Desi Sujarwati, AMK	DIII Akper
6.	Yuli Trisnawati, AMd.Kep	DIII Akper
7.	Catur Heri Sulisty, AMd.Kep	DIII Akper
8.	Beta Manista, AMd.Kep	DIII Akper
9.	Novik Setyaningrum, S.Kep.Ns	Profesi Ners
10.	Reni Riasari, AMd.Kep	DIII Akper
11.	Azhar Seno, AMd.Kep	DIII Akper
12.	Yustina Indrawati, AMd.Kep	DIII Akper
13.	Wahyu Budi Prasetyo, AMd.Kep	DIII Akper
14.	Oktifa Purnama Sari, AMd.Kep	DIII Akper
15.	Lina Kurniawati, S.Kep	S1 Keperawatan
16.	Nita Dewi Wahyuni, AMd.Kep	DIII Akper
17.	Dian Arisca, AMd.Kep	DIII Akper
18.	Maria Magdalena Yuli Purwati, S. Kep	S1 Keperawatan
19.	Ratri Ismawati, AMd. Kep	DIII Akper
20.	Naelal Hidayah, AMd. Kep	DIII Akper
21.	Niqa Nur Laili, AMd. Kep	DIII Akper
22.	Rosa Mita Listiyani, Amd. Kep	DIII Akper
23.	Dita Ratnasari, Amd. Kep	DIII Akper
24.	Adi Wardana, Amd. Kep	DIII Akper
25.	Alfionita Sumantri, Amd. Kep	DIII Akper
26.	Mira Kurniawati. S.Kep. Ners	Profesi Ners
27.	Ari Sofi Rahmat, AMd. Kep	DIII Akper
28.	Riza Hernawati, AMd.Kep	DIII Akper
29.	Yuli Untari, AMd.Kep	DIII Akper
30.	Wahyu Dwi Angriani, AMd.Kep	DIII Akper
31.	Eka Sawiji Putri, AMd.Kep	DIII Akper
32.	Aniva, AMd.Kep	DIII Akper
33.	Della Hasryan, AMd.Kep	DIII Akper
34.	Junito Dwi Saputro, AMd.Kep	DIII Akper

No	Ketenagaan	Kualifikasi
35.	Fitri Suyandari, AMd.Kep	DIII Akper
36.	Agista Sari, AMd.Kep	DIII Akper
37.	Dimas Ardian Pratama, AMd.Kep	DIII Akper
38.	Anita Wahyu Kristiastuti, S.Kep. Ns	Profesi Ners
4.	Bidan	
1.	Reni Mediastuti, Amd.Keb	DIII Kebidanan
2.	Esti Murbani, Amd.Keb	DIII Kebidanan
3.	Tri Widayati, AMd.Keb	DIII Kebidanan
4.	Irena Maya Puspa, AMd. Keb	DIII Kebidanan
5.	Nurul Fauziah, AMD. Keb	DIII Kebidanan
6.	Panggah Kusumastuti, Amd. Keb	DIII Kebidanan
7.	Bella Pertiwi Putri, Amd. Keb	DIII Kebidanan
8.	Deka Vira Winarti, Amd. Keb	DIII Kebidanan
9.	Vikatri Maryati, Amd. Keb	DIII Kebidanan
5.	Instalasi Obat	
1.	Ida Widjiyastuti, S.Si	S1 Farmasi / AA
2.	Ndariyatun	D3 Manaj. Perdagangan Farmasi
3.	Ratna Wulan Natarini, AMd.Far	D3 Farmasi
4.	Iken Dwi Prawita, AMd.Far	D3 Farmasi
5.	Marisza Tri Nugrahaeni, S.Farm, Ap	Profesi Apoteker
6.	Laras Hariyanti	SMK Farmasi
7.	Cahya Lingga Purnamasari, S.Farm, Apt	Profesi Apoteker
8.	Risvanda Danang Setiawan	SMK Farmasi
9.	Risalatul Musngidah, Amd. Far	D3 Farmasi
10.	Dyah Ayu Syafiati, Amd	D3 Manajemen Obat dan Farmasi
11.	Elfi Adriani	SMK Farmasi
12.	Dana Dwi Aryani, S. Farm, Apt	Profesi Apoteker
13.	Iftitahafaid, AMd. Far	D3 Farmasi
14.	Murdiasih, AMd.Far	D3 Farmasi
15.	Novia Adik Saputri, AMd. Far	D3 Farmasi
6.	Analisis Laboratorium	
1.	Daning Ernawati, AMAK	DIII Analisis Kesehatan

No	Ketenagaan	Kualifikasi
2.	Ernawati, AMAK	DIII Analisis Kesehatan
3.	Eftakhatun, AMAK	DIII Analisis Kesehatan
4.	Deki Wijiatmaja, AMAK	DIII Analisis Kesehatan
5.	Fari Dwi Akta, AMAK	DIII Analisis Kesehatan
6.	Catur Wulandari Kusumoasri, AMAK	DIII Analisis Kesehatan
7.	Riskiani, AMd.Kes	DIII Analisis Kesehatan
7.	Radiografer	
1.	Tri Susilowati, AMR	DIII ATRO
2.	Tri Widodo, AMR	DIII ATRO
3.	Wijang Suryo Utantyo, AMd.Kes	DIII ATRO
8.	Fisioterapi	
1.	Jatmiko Susilo, AMF	DIII Fisioterapi
9.	Tata Usaha	
1.	Kintel Edy Octavianugrah, S.Si, MPH	S2 Kesehatan Masyarakat
10.	Bagian Keuangan	
1.	Septi Priyani, AMd	DIII Akuntansi
2.	Hengky Mega Mustika	SMK
3.	Putri Zukma Sani, Amd	DIII Akuntansi
11.	Administrasi	
1.	Joko Sutanto	SMA
2.	Maya Dwi Oktaviyana, AMd	DIII Manaj. Adm RS
3.	Tita Widya Nurhanafi	SMK
4.	Novika Tri Saputra	SMK
5.	Herlinda Erviana Dewi, AMd	DIII Manaj. Adm. RS
6.	Anisa Dwi Cahyaningrum	SMK
7.	Ana Fauziah, Amd. Sek	DIII Sekretaris
8.	Ismail Nur	SMK
9.	Sridevi Dwi Kusumowati, AMd. AB	DIII Administrasi Bisnis
12.	Rekam Medik	
1.	Hamdani Mustofa, AMd.RMIK	DIII Rekam Medis

No	Ketenagaan	Kualifikasi
2.	Ida Aninda, AMd.PerKes	DIII Rekam Medis
3.	Yuliana Dewi Rushita Sari, AMd.RMIK	DIII Rekam Medis
4.	Rofiq Febri Nugroho, AMd.RMIK	DIII Rekam Medis
5.	Nofitasari, AMd. RMIK	DIII Rekam Medis
6.	Tyas Pratiwi, AMd. RMIK	DIII Rekam Medis
7.	Ridwan Danny Saputra, Amd. RMIK	DIII Rekam Medis
8.	Fitriana Emma Nurcahyaningih, Amd. RMIK	DIII Rekam Medis
9.	Aghnia Fadila. AMd.Kes	DIII Rekam Medis
10.	Adelia Fisabililah, AMd.Kes	DIII Rekam Medis
11.	Mukti Sari, AMd.Kes	DIII Rekam Medis
12.	Oktaviani Citra Hardiyanti, AMd.Kes	DIII Rekam Medis
13.	Vista Ayu Krisnawati, AMd.Kes	DIII Rekam Medis
13.	Sanitasi	
1.	Hani Irawati, S. Tr.Kes	DIV Kesehatan Lingkungan
2.	Bayu Wikatiyasa, AMd.KL	DIII Kesehatan Lingkungan
14.	IPSRS	
1.	Anis Safitri, SKM	S1 Kesehatan Masyarakat
15.	Pekarya / Cleaning Service	
1.	Lanjar Riyadi	SLTA
2.	Wafik Jumadi	SLTA
3.	Afrizal Korian Isnani	SMA
16.	Sopir	
1.	Sutrisno	SLTA
2.	Handoko	SLTA
17.	Gizi	
1.	Deny Erlisa Mauludia, SGz	S1 Gizi
2.	Sri Rahayu	SLTA
3.	Sri Sulasmi	SLTP
4.	Hantriyah	SLTA
5.	Arinda Dwi Saputri, Amd. GZ	DIII Gizi
6.	Sunarti	SMK
18.	Laundry	
1.	Surtini	SLTA

No	Ketenagaan	Kualifikasi
2.	Ponijah	SLTP
3.	Suryani	SMA
4.	Tutiyaning	SMEA
19.	Satpam	
1.	Gugus Nurwantoko	SLTA
2.	Sarjana	SLTA
3.	Nurwanto	SLTA
4.	Panggung Muryanto	SLTA
5.	Surya Widagda Pratama	SMK
6.	Hepy Oky Kris Haryanto	SMP
20.	Petugas Kamar Operasi	
1.	Stephanus	Perawat Anaestesi
21.	IT	
1.	Dewi Maghfirotn, SKM	S1 Kesehatan Masyarakat
2.	Arif Nur Hidayat	SMK
3.	Soffi Prihantantri	SMK
22	CSSD	
1.	Jumeno	SLTA
2.	Margaretha Sri Lestari Ningsih	SMP
23	Teknisi	
1.	Sudiyono	SMK
2.	Kristinon Luberka	SMK

5. Fasilitas/Sarana dan Prasarana RSUD Mitra Paramedika

Rumah Sakit Paramedika memiliki fasilitas pelayanan kesehatan diantaranya:

- a. Pelayanan rawat jalan oleh dokter umum maupun dokter spesialis
- b. Pelayanan rawat inap dengan kapasitas tempat tidur 67 tempat tidur,
terdiri dari:

Kelas Utama : 2 tempat tidur

Kelas I : 8 tempat tidur

Kelas II	: 8 tempat tidur
Kelas III	: 29 tempat tidur
HCU	: 2 tempat tidur
Isolasi	: 18 tempat tidur

6. Waktu Pelayanan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

Berikut ini penulis sampaikan jenis pelayanan beserta waktu yang ditampilkan pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2

Jadwal Jenis Pelayanan Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

NO	PELAYANAN	HARI	WAKTU
1.	Poliklinik Umum	Setiap hari	24 jam
2.	Poliklinik Obsgyn : 1. dr. Taufik Rahman, SpOG	Senin, Rabu, Jumat	16.00-selesai 13.00-15.00
3.	Poliklinik Anak 1. dr. Intan Fatah Kumara, Sp.A 2. dr. Uji Asiah, Sp.A	Selasa & Kamis Sabtu Senin, Rabu, Jumat	17.00-20.00 14.30-18.00
4.	Poloklinik Bedah 1. dr. Budi Cahyono Putro, SpB 2. dr. Fransisca Cristauriza ap, Sp.B	Senin, Rabu, Kamis, Sabtu Selasa, Jumat	17.00-selesai 15.00-17.00
5.	Poliklinik Penyakit Dalam 1. dr. Eko Budiono, Sp.PD 2. dr. Andri Rais, Sp. PD	Senin, Rabu dan Jumat Senin, Selasa, Rabu, Kamis, Sabtu	16.00-18.00 13.00-15.00
6.	Poliklinik Saraf 1.dr. Fajar Maskuri, SpS	Senin, Selasa, Rabu & Jum'at	17.00-20.00
7.	Poliklinik Jantung 1. dr. Hendry Purnasidha	Rabu & Jumat	17.00-20.00

NO	PELAYANAN	HARI	WAKTU
	Bagaswoto, Sp.JP		
8.	Poliklinik Mata 1. dr. Dika Amelinda Irwanti, Sp, THT-KL	Senin-Jumat	15.00-selesai
9.	Poliklinik Kandungan 1. dr. Rastro Aryandoko Sp. PK	Selasa & Jumat	16.00-selesai
10.	Dokter Radiologi 1.dr. Rino Rusdiono, Sp.Rad USG Abdomen	Selasa dan Kamis Sabtu	19.00-Selesai 14.30-16.00
	Rontgen	Setiap hari	Pagi: 07.30-14.30 Sore: 14.30-20.30
11.	UGD	Setiap hari	24 jam
12.	Bidan	Setiap hari	24 jam
13.	Operasi	Setiap hari	24 jam
14.	Laboratorium	Setiap hari	24 jam
15.	Fisioterapi	Rawat Jalan : Selasa & Kamis	14.30-selesai
		Rawat Inap : setiap hari kecuali hari minggu dan hari libur nasional	
16.	Ambulans	Setiap hari	24 jam
17.	<i>Homecare</i>	Setiap hari	24 jam
18.	Rawat Inap	Setiap hari	1. am

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman Yogyakarta yang berjumlah 117 Orang. Pengambilan Sampel menggunakan teknik *Accidental Sampling* untuk mewakili menjadi responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22 *for windows*.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	22	55,0%
2	Laki-laki	18	45,0%
Total		40	100%

Sumber Lampiran 4(data yang diolah adalah 2022).

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 40 responden. Jumlah sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 22 orang atau 55,0%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu usia dibawah 30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, > 50 Tahun. Adapun untuk rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentasi
1	≤ 30 Tahun	28	70,0%
2	31-40 Tahun	2	5,0%
3	41-50 Tahun	9	22,5%
4	>50Tahun	1	2,5%
Total		40	100%

Sumber Lampiran 4 (data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 40 responden jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki usia = 30 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 70,0%.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dikelompokkan menjadi 5 (Lima) kategori, yaitu Pendidikan SMA, Diploma, S1, S2, dan Lainnya. Adapun untuk rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
1	SMA	16	40,0%
2	Diploma	8	20,0%
3	S1	12	30,0%
4	S2	2	5,0%
5	Lainnya	2	5,0%
	Total	40	100%

Sumber Lampiran 4 (data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 40 responden, yang berpendidikan SMA merupakan responden terbanyak dengan jumlah 16 orang (40,0%).

d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu masa kerja < 5 tahun, 6-10 tahun, >10 tahun. Adapun untuk rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	≤ 5 Tahun	32	80,0%
2	6-10 Tahun	1	2,5%
3	>10 Tahun	7	17,5%
	Total	40	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 40 responden, masa kerja yang ditempuh paling banyak oleh responden yang masa kerjanya kurang dari = 5 tahun yaitu 32 orang atau (80,0%).

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya suatu item pernyataan (instrumen) dari variabel Motivasi Kerja (X), dan Kinerja (Y). Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel:

1) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel Motivasi Kerja terdiri atas 8 item pernyataan. setiap item pernyataan dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan (X)

Item Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 8 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan software komputer SPSS versi *22 for windows* menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

2) Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel Kinerja Kerja terdiri atas 5 item pernyataan. setiap item pernyataan dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan (Y)

Item Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 5 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan software komputer SPSS versi *22 for windows* menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensian suatu instrumen penelitian atau untuk mengetahui besarnya kepercayaan instrumen dari variabel Motivasi Kerja(X), dan Kinerja (Y). Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapat semakin terpercaya (reliable). Instrumen penelitian dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6 dan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,6 (Ghozali, 2001:76). Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Table 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Kesimpulan	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,899	> 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,901	> 0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran (data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 atau 60%.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai data-data (mean), standar deviasi, maksimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi).

Tabel 4.10
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Total_X	40	17	23	40	1392	34.80	.875	5.534	30.626	-.717	.374	-.629	.733
Total_Y	40	17	8	25	894	22.35	.564	3.570	12.746	-2.025	.374	5.572	.733
Valid N (listwise)	40												

Pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 23 dan nilai maximum sebesar 40 dengan nilai rata-rata sebesar 34,80. Variabel Kinerja memiliki nilai minimum sebesar 8 dan nilai maximum sebesar 25 dengan nilai rata-rata sebesar 22,35

4. Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja) apakah berpengaruh atau tidak.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.554	2.247		2.026	.050
	Total_X	.511	.064	.793	8.015	.000

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 22, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,554 + 0,511X$$

$a = 4,554$ artinya jika motivasi nilainya 0 maka kinerja akan sebesar 4,554 satuan.

$b = 0,511$ artinya jika nilai motivasi naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,511 satuan.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui uji t terhadap motivasi kerja (X) didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis dapat diterima.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.12
Uji Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.619	2.205

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,793 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat positif. Hal ini berarti jika motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja juga akan mengalami penurunan,

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,628 Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 62,8% sisanya 37,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin. yang paling banyak pada kategori perempuan, dilihat dari usia. yang paling banyak pada kategori <30 tahun, dilihat dari pendidikan, yang paling banyak pada kategori SMA, dilihat dari masa kerja, yang paling banyak pada kategori <5 tahun.

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel Motivasi Kerja dan Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka variabel Motivasi Kerja dan Kinerja dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diperoleh nilai Motivasi Kerja sebesar 0,899 dan nilai Kinerja 0,901 dimana nilai tersebut $> 0,6$ maka dapat dikatakan Reliabel.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dapat dibuat persamaan $Y = 4,554 + 0,511X$. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi tersebut $< 0,05$ maka Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan dengan penelitian dari Ganda (2012) dan Hidjarawati (2106). Yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi maka nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,793 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji determinasi (*R Square*) bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,628 Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 62,8% sisanya 37,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi tersebut $< 0,05$ maka Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi maka nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,793 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat positif.
3. Berdasarkan hasil uji determinasi (*R Square*) bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,628 Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 62,8% sisanya 37,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Rumah Sakit Mitra Paramedika untuk tetap mempertahankan Motivasi Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja sehingga dapat membuat karyawan-karyawan tersebut semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar mengambil variabel penelitian lain yang dapat mempengaruhi Kinerja di Rumah Sakit Mitra Paramedika.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MITRA PARAMEDIKA

Selamat pagi/selamat siang

Responden yang terhormat, perkenalkan saya:

Nama : Yetri Weniria Lakusaba

Nim/semester : 19001531/VI

Konsentrasi : D3 Manajemen Rumah Sakit

Kepada Yth:

Bapak/Ibu

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika " Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan Tugas Akhir saya sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Diploma (D3) di Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa.

Peneliti meminta waktu dan kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.

Atas waktu dan kerja sama saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

Pilihlah sesuai dengan keadaan anda

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : < 30 Tahun 31 Tahun- 40 Tahun
 >41 Tahun – 50 Tahun > 50 Tahun

Pendidikan : SMA S1
 Diploma S2
 Lainnya

Masa Kerja : < 5 Tahun 6-10 Tahun
 > 10 Tahun

A. Petunjuk Penggunaan kuesioner

1. Dimohon untuk menjawab setiap pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban pada setiap pertanyaan.
2. Jawaban saudara-saudari cukup diberikan checklist (✓) pada jawaban yang di pilih.

B. Keterangan Pilihan dan Kriteria Jawaban

- STS : Sangat Tidak Setuju (1)
TS : Tidak Setuju (2)
N : Netral (3)
S : Setuju (4)
SS : Sangat Setuju (5)

Daftar Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X)

No	KETERANGAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup					
2.	Saya bekerja di Rumah Sakit Mitra Paramedika agar aman secara ekonomi					
3.	Saya merasa aman bekerja di Rumah Sakit Mitra Paramedika karena dilindungi oleh pihak manajemen					
4.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya					
5.	Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan lain dengan baik					
6.	Bekerja di Rumah Sakit Mitra Paramedika merupakan suatu kebanggaan bagi saya					
7.	Status sosial saya meningkat karena bekerja di Rumah Sakit Mitra Paramedika					
8.	Bekerja di Rumah Sakit Mitra Paramedika membuat saya berkesempatan mengembangkan potensi diri					

Daftar Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No	KETERANGAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya					
2.	Saya selalu dapat mencapai target/beban pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3.	Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4.	Pekerjaan selalu saya selesaikan tepat waktu yang ditentukan					
5.	Saya dapat menentukan dan memilih prioritas pekerjaan yang harus saya selesaikan terlebih dahulu					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Jawaban Responden

A. Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Motivasi Kerja (X)								Total X
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	5	5	4	4	4	5	4	35
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	2	5	5	5	4	3	3	5	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	4	4	5	5	3	4	35
11	5	3	4	4	4	4	3	3	30
12	5	3	3	3	3	5	5	5	32
13	5	5	4	3	4	5	5	3	34
14	5	4	5	5	3	5	5	5	37
15	5	3	4	4	3	4	3	3	29
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	5	3	4	4	4	4	4	5	33
20	4	3	3	3	3	3	3	3	25
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	4	4	5	5	4	4	4	35
24	5	3	3	2	2	3	2	3	23
25	4	4	4	4	4	5	4	4	33

26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	4	5	5	5	5	39
28	4	3	3	3	4	4	4	3	28
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	3	3	3	4	4	3	3	27
34	5	3	4	3	3	4	4	5	31
35	5	4	1	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	1	5	5	4	2	2	3	1	23
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	2	3	5	4	4	2	5	30

B. Variabel Kinerja (Y)

No	Kinerja (Y)					Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	4	5	4	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	3	2	5	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	5	4	5	5	4	23
10	4	3	4	3	5	19
11	5	4	3	5	5	22
12	5	3	5	5	5	23
13	4	5	4	4	5	22
14	4	4	5	5	5	23

15	5	3	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	5	3	3	19
20	2	2	1	2	1	8
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	4	5	4	5	23
24	5	5	3	3	4	20
25	5	4	5	4	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	4	5	23
33	5	4	4	4	4	21
34	5	5	5	5	4	24
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	4	5	3	3	3	18
39	5	5	5	5	5	25
40	5	3	3	3	3	17

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
2	Perempuan	> 41-50 Tahun	S1	< 5 Tahun
3	Perempuan	31-40 Tahun	S1	< 5 Tahun
4	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
5	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
6	Perempuan	> 50 Tahun	Diploma	> 10 Tahun
7	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
8	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	> 10 Tahun
9	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma	< 5 Tahun
10	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
11	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
12	Laki-Laki	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
13	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
14	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
15	Perempuan	< 30 Tahun	S1	> 10 Tahun
16	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma	< 5 Tahun
17	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma	< 5 Tahun
18	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma	< 5 Tahun
19	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma	< 5 Tahun
20	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun

21	Laki-Laki	> 41-50 Tahun	S2	> 10 Tahun
22	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
23	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
24	Laki-Laki	> 41-50 Tahun	SMA	6-10 Tahun
25	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
26	Laki-Laki	<30 Tahun	S1	< 5 Tahun
27	Perempuan	> 41-50 Tahun	S1	> 10 Tahun
28	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma	< 5 Tahun
29	Perempuan	> 41-50 Tahun	S1	> 10 Tahun
30	Perempuan	> 41-50 Tahun	S1	> 10 Tahun
31	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
32	Laki-Laki	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
33	Laki-Laki	< 30 Tahun	Lainnya	< 5 Tahun
34	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
35	Perempuan	< 30 Tahun	Lainnya	< 5 Tahun
36	Laki-Laki	< 30 Tahun	Diploma	< 5 Tahun
37	Perempuan	> 41-50 Tahun	SMA	> 10 Tahun
38	Perempuan	< 30 Tahun	S2	< 5 Tahun
39	Perempuan	> 41-50 Tahun	SMA	> 10 Tahun
40	Laki-Laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun

LAMPIRAN 4

Output Distribusi Frekuensi Karakteristik

Responden

Frequency Table

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa_Kerja
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	45.0	45.0	45.0
	2	22	55.0	55.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	70.0	70.0	70.0
	2	2	5.0	5.0	75.0
	3	9	22.5	22.5	97.5
	4	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	40.0	40.0	40.0
	2	8	20.0	20.0	60.0
	3	12	30.0	30.0	90.0
	4	2	5.0	5.0	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	32	80.0	80.0	80.0
	2	1	2.5	2.5	82.5
	3	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

Output Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

A. Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.044	.044	.235	.501**	.759**	.441**	.591**	.579**
	Sig. (2-tailed)		.787	.787	.145	.001	.000	.004	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.044	1	.735**	.602**	.636**	.493**	.686**	.370*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.787		.000	.000	.000	.001	.000	.019	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.044	.735**	1	.538**	.394*	.318*	.486**	.342*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.787	.000		.000	.012	.046	.001	.031	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.235	.602**	.538**	1	.720**	.522**	.522**	.641**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.145	.000	.000		.000	.001	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.501**	.636**	.394*	.720**	1	.761**	.648**	.672**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.012	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.759**	.493**	.318*	.522**	.761**	1	.786**	.729**	.868**

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.046	.001	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.441**	.686**	.486**	.522**	.648**	.786**	1	.634**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.591**	.370*	.342*	.641**	.672**	.729**	.634**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.031	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X	Pearson Correlation	.579**	.751**	.636**	.779**	.866**	.868**	.850**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

B. Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.543**	.596**	.696**	.708**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.543**	1	.623**	.582**	.624**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.596**	.623**	1	.671**	.727**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.696**	.582**	.671**	1	.779**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.708**	.624**	.727**	.779**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	.811**	.795**	.866**	.874**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

2. Uji Reliabilitas

A. Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	8

B. Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

LAMPIRAN 6

Output Analisis Regresi Linear Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.619	2.205

a. Predictors: (Constant), Total_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.554	2.247		2.026	.050
	Total_X	.511	.064	.793	8.015	.000

a. Dependent Variable: Total_Y