

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Indah Putri Melinia Sari^{1*}, Septin Maisharah², Sudalhar³

Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit
STIKES Muhammadiyah Bojonegoro

ABSTRACT

Background: Performance is the result of work achieved by employees in carrying out tasks and jobs that come from the organization. Employee performance is also a function of ability and motivation. Without high motivation, it is difficult to give good work results. Hospital as a service, the hospital must be able to improve the quality of service. Based on the results of the preliminary study, the performance value of employees at Sumberrejo Hospital fluctuated and there were some problems. **Purpose :** To determine the effect of motivation on the performance of other health workers at Sumberrejo Hospital, Bojonegoro Regency. **Methods:** This research used quantitative methods with cross sectional analytical studies. The sampling technique used a total sampling of 70 respondents. Data were collected using a closed questionnaire, and processed using multiple linear regression analysis. **Results:** There is a partial effect of motivation based on the dimensions of extrinsic and intrinsic factors on performance. And extrinsic factor motivation has a more dominant effect on performance. There is a simultaneous effect of motivation based on the dimensions of extrinsic and intrinsic factors on performance of 74,3%. **Conclusions:** It is concluded that motivation affects the performance of other health workers at Sumberrejo Hospital, Bojonegoro Regency. This study suggests hospitals to increase fringe benefits, improve working conditions, improve interpersonal relationships with minimizing conflicts., and improve the work discipline of other health workers.

Key words: Motivation; Employee Performance; RSUD Sumberrejo.

ABSTRAK

Latar belakang: Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja pegawai juga merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Tanpa motivasi yang tinggi maka sulit memberikan hasil kerja yang baik. Rumah sakit sebagai pelayanan jasa, maka rumah sakit harus mampu meningkatkan kualitas mutu pelayanan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, nilai kinerja pegawai di RSUD Sumberrejo mengalami fluktuasi dan terdapat beberapa permasalahan. **Tujuan:** Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan studi analitik *cross sectional*. Teknik sampling menggunakan total sampling sebanyak 70 responden. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner tertutup, dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda. **Hasil:** terdapat pengaruh secara parsial motivasi berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja. Serta motivasi faktor ekstrinsik berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja. Dan terdapat pengaruh secara simultan motivasi berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja sebesar 74,3%. **Simpulan:** Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini menyarankan rumah sakit untuk meningkatkan *fringe benefit*, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan hubungan interpersonal dengan meminimalisir adanya konflik serta meningkatkan disiplin kerja pegawai tenaga kesehatan lain.

Kata kunci: Motivasi; Kinerja Pegawai; RSUD Sumberrejo.

Korespondensi: Indah Putri Melinia Sari, Stikes Muhammadiyah Bojonegoro, Jl. Ahmad Yani No. 14, Bojonegoro, Jawa Timur, stikesmuhbjngr@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan fungsi dan berperan aktif terhadap jalannya organisasi serta pengambilan keputusan. Sifat sumber daya yang tidak tetap dan terus bergerak secara dinamis maupun fleksibel, maka perlu sesuatu agar terciptanya kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2014 diacu dalam Tribodroastuti, 2017). Menurut Kiruja (2013) yang diacu dalam Mahaputra (2021) kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi yang digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Tanpa motivasi yang tinggi, maka sulit untuk memberikan hasil kerja yang baik. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan jasa, maka rumah sakit harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, diketahui di RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Sumberrejo setiap semester dilakukan penilaian kinerja pada pegawai Nakesla (Tenaga Kesehatan Lain) dimana nilai kinerjanya mengalami fluktuasi dan terdapat beberapa permasalahan.

Berdasarkan studi pendahuluan, diketahui penilaian kinerja yang dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali pada jenis SDMU nakes lainnya yang diantaranya, Apoteker, TTK (Tenaga Teknis Kefarmasian), Nutrisionis, Pelaksana Gizi, Bidan, ATLM (Ahli Teknologi Laboratorium Medik), Perekam Medis, Perawat gigi, Fisioterapis, Administrator Kesehatan, dan Radiografer. Diketahui bahwa data penilaian kinerja dari 4 (empat) semester mengalami fluktuatif nilai kinerja. Penilaian kinerja tersebut terdiri atas penilaian pekerjaan dan perilaku kerja. Diketahui pada semester 1 dan 2 di tahun 2021 penilaian pekerjaan dan perilaku kerja sejumlah 22% pegawai nakes lainnya mengalami penurunan, hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Menurut prinsip Vilfredo Pareto bahwa 20% dari masalah memiliki dampak sebesar 80%, dan hanya 20% dari masalah yang ada itu adalah penting (*Vital Few*) (Sunarto & Heru, 2020). Naik turunnya nilai kerja pegawai nakes lainnya yang didapat, maka dorongan motivasi dalam bekerja akan berpengaruh pada hasil kerja. Nilai kinerja pada semester 2 tahun 2020, 1 orang pegawai nakes lain mengalami penurunan nilai kinerja pada jenis penilaian perilaku kerja. Semester 1 tahun 2021, 12 orang pegawai nakes lainnya mengalami penurunan nilai kinerja pada jenis penilaian pekerjaan dan 16 orang mengalami penurunan nilai pada jenis penilaian perilaku kerja. Semester 2 tahun 2021, 9 orang pegawai nakes lain nilai kinerjanya turun pada jenis penilaian pekerjaan dan 6 orang pada

jenis penilaian perilaku kerja. Diketahui juga bahwa dari jumlah 70 pegawai tidak semua nilai kinerja pegawai ada di tahun 2020, dikarenakan pegawai tersebut mengikuti tes CPNS.

Pada wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa narasumber diantaranya, ketua komite nakesla, bagian perawat gigi, bagian rehab medik, dan bagian administrator kesehatan, kemudian didapat bahwa ada beberapa persoalan terkait kedisiplinan pegawai nakesla. Dimana masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan kurang taat dengan peraturan. Kemudian banyak pegawai nakesla yang tidak tepat waktu dalam mengumpulkan hasil evaluasi penilaian kinerja mereka kepada ketua komite nakesla, sehingga dapat menyebabkan nilai tidak tertulis. Selanjutnya tentang kondisi kerja, yaitu ruangan kerja yang kurang kondusif sehingga menyebabkan kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini apabila pegawai nakes lainnya mempunyai motivasi yang kuat dari dalam maupun dari luar pekerjaannya, maka pegawai akan mengoptimalkan kinerja dan memperoleh kinerja yang baik (Lusri dkk, 2017 dalam Mahaputra 2021).

Pemberian motivasi kerja terhadap pegawai nakes lainnya tidaklah mudah, rumah sakit harus memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah motivasi. Pada teori motivasi menurut Herzberg terdapat 2 faktor untuk meningkatkan kinerja, diantaranya faktor *motivasional* yang sifatnya *intrinsik* dan faktor *hygiene* yang sifatnya *ekstrinsik*. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian tentang

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

BAHAN DAN METODE

1. Desain Penelitian

Jenis desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional survei design*, yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, survey, atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) (Notoadmojo, 2005).

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian bulan januari – juli 2022 di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur.

3. Populasi dan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu sejumlah 70 pegawai tenaga kesehatan lain.

4. Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti adalah motivasi (dimensi faktor ekstrinsik dan intrinsik) sebagai variabel X dan kinerja pegawai tenaga kesehatan lain sebagai variabel Y.

5. Definisi Operasional

Motivasi faktor ekstrinsik yaitu memotivasi pegawai untuk keluar dari rasa ketidakpuasan pekerjaannya, dengan menggunakan indikator kondisi kerja, *fringe benefit*, kebijakan dan prosedur, dan hubungan interpersonal. Sedangkan motivasi faktor intrinsik yaitu faktor motivator pegawai untuk berusaha mencapai kepuasan atau disebut *satisfiers*, dengan menggunakan indikator pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu

sendiri, dan kesempatan untuk berkembang. Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan rumah sakit. Indikator kinerja yang digunakan adalah disiplin, inisiatif, kualitas, dan komitmen kerja.

6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan angket / lembar kuesioner.

7. Analisa Data

Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode analistik statistik dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Dan Analisa yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

8. Etika Penelitian

Etika penelitian meliputi *Informed Consent* (lembar persetujuan), *Anonimity* (tanpa nama), *Confidentiality* (kerahasiaan) dan *Justice* (keadilan).

HASIL

1. Karakteristik Subjek Penelitian

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2022.

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Perempuan	59	84,3%
2	Laki – laki	11	15,7%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel 1 distribusi karakteristik responden penelitian pada jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian didominasi oleh perempuan sebanyak 59 pegawai (84,3%).

Tabel 2. Distribusi responden

No.	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25	10	14,3%
Total		70	100%

berdasarkan umur di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2022.

2	26 – 30	38	54,3%
3	31 – 35	8	11,4%
4	36 – 40	7	10%
5	≥ 41	7	10%

Berdasarkan tabel 2 distribusi karakteristik responden penelitian pada umur menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian yang berumur 26 – 30 tahun sebanyak 54,3% atau 38 pegawai, sedangkan presentase paling sedikit yaitu umur 36 – 40 tahun dan ≥ 41 tahun sebanyak 10% atau 7 pegawai.

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2022.

No.	Pend. Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	Diploma	57	81,4%
2	Sarjana	13	18,6%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel 3 distribusi karakteristik responden penelitian pada pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian didominasi oleh lulusan diploma sebanyak 57 pegawai (81,4%).

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan lama kerja di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2022

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 2	24	34,3%
2	2 – 6	16	22,9%
3	7 – 11	19	27,1%
4	12 – 16	8	11,4%
5	≥ 17	3	4,3%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel 4 distribusi karakteristik responden penelitian pada lama kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian dengan lama kerja < 24 tahun sebanyak 34,3% atau 24 pegawai, sedangkan presentase lama kerja paling sedikit yaitu ≥ 17 tahun sebanyak 4,3% atau 3 pegawai.

2. Hasil Khusus Penelitian

1) Identifikasi Motivasi Pegawai Tenaga Kesehatan Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Tabel 5. Distribusi motivasi ekstrinsik pegawai tenaga kesehatan lain di

RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2022.

Variabel Motivasi Ekstrinsik		
Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	30	42,9%
Tinggi	40	57,1%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa motivasi pegawai tenaga kesehatan lain secara ekstrinsik responden penelitian mengatakan dalam kategori “tinggi” sebanyak 57,1% atau 40 pegawai.

Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik pada pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro adalah tinggi.

Tabel 6. Distribusi motivasi intrinsik pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2022.

Variabel Motivasi Intrinsik		
Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	21	30%
Tinggi	49	70%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi pegawai tenaga kesehatan lain secara intrinsik responden penelitian mengatakan dalam kategori “tinggi” sebanyak 70% atau 49 pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik pada pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro adalah tinggi.

2) Identifikasi Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Tabel 7. Distribusi kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2022.

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang Baik	0	0%
Baik	32	45,7%
Sangat Baik	38	54,3%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam kategori “sangat baik” sebanyak 54,3% atau 38 responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pada pegawai sangat baik.

3) Analisis Pengaruh Secara Parsial Motivasi Berdasarkan Dimensi Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Tabel 8. Hasil uji statistik t motivasi berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2022.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.684	1.752	Beta	1.532	.130

Motivasi Ekstrinsik	.447	.094	.498	4.756	.000
Motivasi Intrinsik	.261	.066	.412	3.931	.000

(1) Pengaruh X_1 terhadap Y atau pengaruh motivasi dimensi faktor ekstrinsik terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai sign variabel motivasi ekstrinsik adalah 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai t_{tab} dari hasil perhitungan adalah 1,996. Jadi, nilai t_{hit} pada variabel motivasi ekstrinsik adalah 4,756 atau $> 1,996$. Perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X_1 (Motivasi ekstrinsik) terhadap variabel Y (Kinerja).

(2) Pengaruh X_2 terhadap Y atau pengaruh motivasi dimensi faktor intrinsik terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai sign variabel motivasi intrinsik adalah 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai t_{hit} yaitu 3,931 atau $> t_{tab}$ 1,996. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X_2 (Motivasi intrinsik) terhadap variabel Y (Kinerja).

Dari analisis tersebut berarti terdapat pengaruh secara parsial motivasi berdasarkan dimensi faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

4) Analisis Pengaruh secara Simultan Motivasi Berdasarkan Dimensi Faktor

**Ekstrinsik dan Intrinsik terhadap Kinerja
Pegawai Tenaga Kesehatan**

**Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten
Bojonegoro**

**Tabel 9. Hasil uji statistik F motivasi
berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik
dan faktor intrinsik terhadap kinerja
pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD
Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro
tahun 2022.**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	554.980	2	277.490	100.789	.000 ^a
Residual Total	184.463	67	2.753		
	739.443	69			

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai sign adalah 0,000 atau $< 0,05$. Sedangkan nilai F_{tab} dihitung dan diperoleh 3,13. Jadi, nilai F_{hit} $100,789 > 3,13$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan motivasi berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi :

**Tabel 10. Hasil uji regresi linier
berganda pengaruh motivasi terhadap
kinerja pegawai tenaga kesehatan lain
di RSUD Sumberrejo Kabupaten
Bojonegoro Tahun 2022.**

Variabel	Sig
Motivasi (Eksttrinsik dan Intrinsik)	0,000
<i>Adjusted R Square</i>	0,743

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai sig. F (Signifikan F) sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan α sebesar 0,05, sehingga $\text{sig } F \leq \alpha$ yaitu $0,000 \leq 0,05$, maka hasil uji regresi linier berganda dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara dimensi motivasi faktor intrinsik dan motivasi faktor ekstrinsik terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD

Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, maka hipotesis H1 diterima.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,743 menunjukkan bahwa variabel motivasi faktor ekstrinsik (X1) dan motivasi faktor intrinsik (X2) secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 74,3% sedangkan sisanya yaitu 25,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAHASAN

1. Motivasi Pegawai Tenaga Kesehatan Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sumberrejo dikatakan bahwa motivasi faktor ekstrinsik pada pegawai tenaga kesehatan lain sudah tinggi namun dinilai masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis peneliti yang didapatkan dari pernyataan kuesioner

dengan indikator kondisi kerja, *fringe benefit*, kebijakan prosedur, dan hubungan interpersonal. Hasil dari motivasi faktor intrinsik pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo, memiliki motivasi yang tinggi, namun dari beberapa pernyataan yang diberikan peneliti kepada pegawai masih ada yang perlu ditingkatkan. Indikator motivasi faktor intrinsik, peneliti menggunakan indikator pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk berkembang. Motivasi faktor ekstrinsik dan intrinsik yang dimiliki pegawai tenaga kesehatan lain keduanya sudah tinggi, yang berarti keluhan yang ada pada pegawai di tempat mereka bekerja sedikit.

Menurut Benhard, dkk (2017) teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu motivasi faktor ekstrinsik dan motivasi faktor intrinsik. Herzberg mengatakan sejumlah kondisi ekstrinsik yaitu meliputi indikator gaji, status, kondisi kerja, *fringe benefit*, kebijakan dan prosedur, dan hubungan interpersonal. Pada sejumlah kondisi intrinsik yaitu meliputi indikator pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk berkembang. Mengelola sumber daya manusia tersebut perlu adanya motivasi kerja pegawai yang tinggi sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil dan teori bahwa motivasi faktor ekstrinsik dan intrinsik pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo sudah tinggi. Motivasi faktor ekstrinsik terutama pada indikator hubungan

interpersonal dengan nilai tinggi yaitu kerja sama diperlukan karena saling menguntungkan antara rekan kerja. Akan tetapi pada pernyataan konflik rekan kerja pernah terjadi, sejumlah 21 pegawai menjawab setuju, apabila konflik pada hubungan interpersonal tersebut terkontrol akan menghasilkan integrasi, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik. Sedangkan nilai rendah terdapat pada indikator *fringe benefit*, yaitu pernyataan RSUD Sumberrejo sering memberikan *reward*, dan indikator kondisi kerja yaitu kondisi kerja membuat kurang nyaman sejumlah 10 pegawai menjawab setuju, 1 pegawai menjawab sangat setuju. *Fringe benefit* dan Kondisi kerja merupakan salah satu hal yang meningkatkan motivasi, karena jika diberikan penghargaan akan membuat semangat pegawai lebih tinggi untuk bekerja dan jika kondisi kerja kurang nyaman akan membuat rasa cepat lelah, bosan, sehingga semangat kerja menurun. Untuk itu *fringe benefit* dan kondisi kerja perlu ditingkatkan serta perbaikan. Motivasi faktor intrinsik dengan nilai tinggi yaitu terdapat pada indikator kesempatan untuk berkembang. Nilai rendah terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri yaitu diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan, hal ini sejalan dengan pernyataan *unfavorable* yaitu beban kerja yang terlalu banyak sejumlah 15 pegawai menjawab setuju, dan 3 pegawai menjawab sangat setuju. Maka dari itu perlu melihat secara bijaksana antara beban kerja yang harus diselesaikan pegawai

dengan waktu yang ditargetkan oleh rumah sakit agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Terakhir, indikator tanggung jawab dengan nilai rendah yaitu pekerjaan pernah terlambat selesai. Tanggung jawab merupakan salah satu hal terpenting yang dimiliki setiap pegawai. Pegawai yang memiliki tanggung jawab tinggi ini akan melakukan segala aktivitas pekerjaan secara konsisten dan setiap pekerjaan diselesaikan dengan baik tanpa ada penundaan, dan pegawai perlu manajemen waktu.

2. Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sumberrejo dikatakan bahwa kinerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo dilihat berdasarkan indikator disiplin, inisiatif, kualitas, dan komitmen kerja sudah sangat baik.

Menurut Mangkunegara (2010), menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robins (2016) indikator kinerja terdapat kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Menurut Affandi (2018) kinerja terdapat indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas

Dari hasil dan teori dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tenaga kesehatan lain sudah dapat terpenuhi sangat baik. Terutama pada indikator disiplin yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku. Akan tetapi pada pernyataan *unfavorable* yaitu pernah terlambat masuk kerja sejumlah 26 pegawai menjawab “setuju” dan 1 pegawai menjawab “sangat setuju”. Disiplin dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan (Sutrisno, 2009). Untuk itu disiplin harus perlu ditingkatkan lagi, karena besar manfaatnya baik kepentingan organisasi maupun bagi pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

3. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Berdasarkan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Faktor Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan hasil analisis melalui uji regresi linier berganda dengan uji statistik t diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial motivasi berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain. Pengaruh motivasi faktor ekstrinsik terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan $T_{hit} = 4,756$. Sedangkan pengaruh motivasi

faktor intrinsik terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,000 dan $T_{hit} = 3,931$.

Menurut Mahmudah Enny (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Atika, dkk (2017) tentang pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di Pt. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat dan Bogor, menunjukkan bahwa motivasi faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik berpengaruh secara signifikansi, dan motivasi faktor ekstrinsik paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dan teori dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai tenaga kesehatan lain perlu pemberian motivasi secara ekstrinsik maupun intrinsik karena motivasi pegawai sangat penting dalam hal memastikan terus-menerus kualitas layanan. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Atika, dkk (2017) bahwa motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Didapatkan juga motivasi faktor ekstrinsik lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

4. Pengaruh secara Simultan Motivasi berdasarkan Dimensi Faktor Ekstrinsik dan Faktor Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan hasil analisis melalui uji regresi linier berganda dengan uji statistik F diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Teresa Santos Ferreria (2017) tentang *Motivational factors in sales team management and their influence on individual performance* menunjukkan bahwa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi kinerja dalam anggota tim dalam konteks industri farmasi.

Berdasarkan hasil dan teori penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Teresa Santos Ferreria (2017), bahwa secara simultan motivasi berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo berpengaruh signifikansi. Hal ini dikarenakan, dengan adanya pengaruh motivasi dari luar maupun dari dalam untuk kinerja pegawai, dapat menumbuhkan rasa kecintaannya terhadap rumah sakit maupun pekerjaannya, dan yang paling utama dapat meningkatkan kualitas mutu pelayanan di rumah sakit RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi pegawai tenaga kesehatan lain dimensi faktor ekstrinsik dan intrinsik di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro termasuk dalam kategori tinggi. Kinerja pada pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro juga kinerjanya termasuk dalam kategori sangat baik. Terdapat pengaruh signifikansi secara parsial motivasi berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan hasil regresi linier berganda motivasi faktor ekstrinsik lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Terdapat pengaruh signifikansi secara simultan motivasi berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Saran

RSUD Sumberrejo diharapkan dapat meningkatkan *Hygiene Factors* atau motivasi faktor ekstrinsik. Terutama mempertahankan dan meningkatkan *Fringe Benefit* /penghargaan, bisa dengan membudidayakan kebiasaan baik seperti memberikan pujian kepada pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kemudian rumah sakit perlu lebih memperhatikan kondisi kerja melalui perbaikan kondisi kerja meliputi kenyamanan ruang kerja, terpenuhinya sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan, fasilitas kerja yang memadai, kebersihan ruangan, ketenangan, dan sirkulasi udara yang

baik. Serta meningkatkan hubungan interpersonal dengan meminimalisir terjadinya konflik antar rekan kerja, dapat menciptakan komunikasi timbal balik lebih baik lagi dan pimpinan dapat menggunakan jasa pengawas informal. Pimpinan harus dapat lebih memperhatikan kemampuan pegawai dalam melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan pegawai tenaga kesehatan lain harus terus melakukan perbaikan dengan manajemen waktu terkait pekerjaannya. Diharapkan kepada pegawai tenaga kesehatan lain untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerjanya, terutama pada bagian disiplin kerja.

Saran bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian lanjutan secara kualitatif guna memahami lebih dalam hasil kuantitatif. Melakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Melakukan penelitian dengan menggunakan teori motivasi dan teori kinerja dari teori lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Asdar, A. A. A, Reza A. A, dan Haerudin. (2019). *Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar*. *Jurnal, Mitrasedhat*. Vol. IX, No. 1.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Mangkunegara, P. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Benhard, Adolfina, Merinda dan Hendra N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Patra Media Grafindo.

- Cambu, D, Grace K. dan Vanda D. (2019). *Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado 2019. Jurnal KESMAS*, Vol. 8, No. 6.
- Dyah dan Agustinus. (2018). *Validitas dan Relibilitas Penelitian*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Ferreira, T. S. (2017). *Motivational Factors in Sales Team Managemen and Their Influence on Individual Performance. Jurnal Studi Pariwisata dan Manajemen* Vol. 13, No 1.
- Hidayat, A. A. (2007). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data* : Salemba Medika.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada .
- Kholila, S. (2018). *Pengaruh Motivasi Menghindari Riba dan pengetahuan produk perbankan syariah terhadap keputusan menjadi nasabah di bank*. Skripsi UNS.
- Kleinbaum, D. dan Klein, M. (2002). *Logistic Regression*. New York : Spinger Verlag.
- Mahaputra. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. Diponegoro *Journal Of Management*, Vol 10. No. 1.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian*. Jakarta : Salemba Medika.
- Atika, D. P, Rita N. dan Joko A. (2017). *Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Barat. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol 3, No. 1.
- Republik Indonesia. (2009). Undang – Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit : Jakarta
- Robbins, S.P, dan Judge T. (2013), *Organizational Behavior, Fifteenth Edition, Prentice Hall*
- Sekhar, C, Patwardhan, Singh R. K. (2013). *A Literature Review on Motivation. Global Business Perspectives*. Vol 4, No. 1
- Silaen. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung : In Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sunarto, S, dan Heru S. W. N. (2020) *Buku Saku Analisis Pareto*. Magetan : Prodi Kebidanan Magetan Poltekkes Kemenkes Surabaya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwarni dan Wahyuni. (2006). *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta : Andi
- Swajarna, K. (2016). *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta : ANDI
- Tribodroastuti, S. dan Setiawan, T. (2017). *Analisis faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang. STIE Dharmaputra.
- Vincent, M. (2021). *Impact of Motivation on Employe Performance in General Hospital Mubi Adamawa State. Jurnal Departemen Administrasi Publik*. Vol. 6, No. 12.
- Yuliana, I. M. (2016). *Modul Regresi Linier Berganda*. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Udayana.