

## **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak**

**Muntaha**

<sup>1</sup>*Jurusan Manajemen STIE Boedi Utomo Pontianak  
e-mail:muntahacpk@gmail.com*

**Mazayatul Mufrihah**

<sup>2</sup>*Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdatul Ulama Pontianak  
e-mail:mazayatulmufrihah@gmail.com*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso, Pontianak. Penelitian dilakukan pada bulan Nopember sampai dengan Desember 2009 di Rumah Sakit Umum Daerah Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode survei yang berjumlah 280 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 162 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner didesain dalam bentuk skala Likert dan skala peringkat (rating scale). Data dianalisis dengan analisis jalur (path analysis). Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, sehingga motivasi kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Kinerja, Motivasi Kerja, RSUD Pontianak*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu persoalan yang tidak pernah absen dari kehidupan manusia adalah sakit. Hampir tidak ada orang yang sepanjang rentang hidupnya terbebas dari gangguan sakit. Kondisi tersebut mendorong tumbuhnya kebutuhan pelayanan rumah sakit yang betul-betul prima dan profesional. Orang yang sakit, berbeda dengan orang yang sehat, membutuhkan pelayanan khusus dan ekstra. Orang yang sakit memerlukan perlakuan dan perawatan khusus karena berada dalam kondisi tekanan fisik dan psikis. Dengan kondisi demikian, maka peningkatan mutu pelayanan dan penyediaan fasilitas secara memadai mutlak dilakukan oleh segenap jajaran rumah sakit.

Sebelum era 1990-an, rumah sakit merupakan institusi pelayanan publik yang pembiayaannya disubsidi pemerintah. Namun

sejak tahun 1990-an subsidi terus dikurangi karena memberatkan keuangan negara. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pemerintah, karena permintaan pelayanan kesehatan dari masyarakat semakin meningkat, sementara kemampuan pembiayaan pemerintah terus menurun. Salah satu upaya yang ditempuh pemerintah untuk mengatasi situasi tersebut adalah melakukan terobosan dengan membuka pintu bagi investor swasta asing maupun nasional untuk menanamkan sahamnya di bidang industri kesehatan. Hal ini disambut antusias oleh kalangan pemilik modal sehingga bermunculan rumah sakit swasta yang menawarkan pelayanan kesehatan mulai dari yang berfasilitas sederhana hingga fasilitas mewah dan modern.

Persaingan yang cukup ketat pada industri jasa pelayanan kesehatan (rumah

sakit) mendorong terjadinya perubahan permintaan kebutuhan pelayanan kesehatan dari masyarakat. Pasien (pelanggan) yang datang berobat ke rumah sakit kini secara tegas menyatakan bahwa dirinya tidak hanya menginginkan kesembuhan, tetapi juga kenyamanan saat berobat. Sehubungan dengan hal ini, maka citra rumah sakit harus dipelihara dan dibangun sebaik mungkin dan terus menerus. Dengan mutu pelayanan yang baik, maka rumah sakit diharapkan dapat menarik pelanggan sebanyak mungkin sehingga tetap eksis dan kompetitif.

Iklim persaingan juga telah melahirkan dampak positif berupa kemajuan pelayanan jasa kesehatan di Indonesia. Kondisi ini menimbulkan konsekuensi bahwa para pengelola rumah sakit harus mampu menghadapi berbagai tantangan dan menyediakan pelayanan secara prima untuk para pasien. Pada era globalisasi yang ditandai oleh persaingan ketat antar rumah sakit membutuhkan antisipasi peningkatan kualitas pelayanan secara berkelanjutan sejalan dengan makin tingginya ekspektasi pelanggan terhadap pelayanan rumah sakit. Pasien (pelanggan) memiliki banyak pilihan jasa rumah sakit sebelum menjatuhkan keputusan pilihan atas jasa layanan rumah sakit tertentu.

Rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki dua fungsi utama, yakni sebagai institusi laba dan institusi nirlaba (fungsi sosial). Sebagai lembaga yang memiliki fungsi laba, berarti rumah sakit harus dikelola dengan prinsip-prinsip dan manajemen yang berkarakteristik profit (sisa hasil usaha yang positif), sehingga suatu rumah sakit dalam operasionalisasinya dituntut untuk menghasilkan selisih yang positif dari segenap kegiatannya selama periode tertentu. Di sisi lain, sebagai lembaga yang memiliki fungsi nirlaba, maka rumah sakit dalam menjalankan roda organisasinya tidak semata-mata mencari profit, melainkan dituntut untuk lebih menonjolkan misi sosialnya.

Dalam prakteknya bukan hal yang mudah untuk dapat melaksanakan kedua fungsi tersebut secara optimal, karena dalam pelaksanaannya memerlukan berbagai

dukungan dari segenap aspek organisasi, mulai dari sarana dan prasarana, dana, sampai sumber daya manusia. Mustahil fungsi profit dan fungsi sosial berjalan maksimal jika tidak didukung oleh ketiga faktor tersebut. Fungsi-fungsi tersebut akan berjalan lancar jika didukung oleh sarana atau fasilitas yang memadai, dana yang mencukupi, dan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, yang paling penting untuk memperoleh perhatian dari ketiga faktor tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan fungsi organisasi secara optimal, baik pada level *top management*, *middle* maupun *low management*. SDM bersifat aktif dan dinamis, sedangkan faktor fasilitas dan dana merupakan faktor yang bersifat pasif, sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap SDM untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada, maka keberadaan dana dan fasilitas tidak akan banyak memberikan manfaat.

Kondisi tersebut pada gilirannya mendorong kinerja karyawan menjadi pusat perhatian dari waktu ke waktu, baik bagi kalangan akademisi kampus maupun praktisi. Hal itu terjadi karena kinerja karyawan diyakini sebagai determinan terpenting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Colquitt, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

Bagi rumah sakit swasta, atensi terhadap kinerja karyawan umumnya cukup baik yang tercermin dari pelayanan yang diberikan. Rumah sakit swasta umumnya memiliki pelayanan yang lebih memuaskan dan didukung dengan teknologi yang modern. Kondisi tersebut berbeda dengan rumah sakit pemerintah, yang ternyata belum sepenuhnya siap menghadapi iklim persaingan. Hal ini seperti yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak – yang menjadi obyek penelitian ini.

Para karyawan pada umumnya belum menunjukkan kinerja yang optimal. Indikasinya adalah masih banyaknya keluhan dari pasien dan keluarganya, baik yang disampaikan secara lisan kepada karyawan maupun melalui Kotak Saran yang disediakan pihak rumah sakit. Hasil wawancara pra penelitian terhadap sepuluh pasien dan keluarganya juga menunjukkan kinerja karyawan rumah sakit yang belum memadai, baik dalam memberikan pelayanan medis (laboratorium, tindakan, dan obat-obatan) maupun non-medis (makanan, kebersihan).

Kondisi tersebut terjadi tentu saja bukan tanpa sebab. Paling tidak ada faktor/variabel yang potensial memengaruhi hal itu yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai ekspresi dari dorongan, keinginan, dan tingkat kesediaan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu dengan sebaik-baiknya, motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sesuai standar, berkualitas tinggi, dan tepat waktu, yang kemudian menghasilkan kinerja yang optimal (George and Jones, 2005). Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti (2014) bahwa peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Potu (2013) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso, Pontianak.

## METODE PENELITIAN

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Nopember sampai dengan Desember 2009 di Rumah Sakit Umum Daerah Pontianak.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei (Kerlinger and Lee, 2000). Secara spesifik, survei digunakan untuk mempelajari

sikap, keyakinan, nilai-nilai, demografi, tingkah laku, opini, kebiasaan, keinginan, ide-ide dan tipe informasi lain (Krejci and Morgan, 1970) yang diperoleh dari karyawan RSUD Dokter Soedarso Pontianak.

### Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. Populasi terjangkau yang dapat dijadikan kerangka sampel (*sampling frame*) adalah karyawan non-kesehatan level staf (non-struktural) RSUD Dokter Soedarso Pontianak yang berjumlah 280 orang. Menurut ketentuan Tabel Krejcie and Morgan (1970), diperlukan sampel sebanyak 162 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang dilakukan dengan cara undian.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner didesain dalam bentuk skala Likert dan skala peringkat (*rating scale*). Dalam skala ini pernyataan-pernyataan yang diajukan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban berikut bobotnya untuk setiap alternatif. Untuk skala Likert rinciannya adalah: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-ragu (R) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, sedangkan untuk skala peringkat rinciannya adalah: Selalu (Sl) = 5, Sering (Sr) = 4, Jarang (Jr) = 3, Kadang-kadang (Kd) = 2, dan Tidak Pernah (TP) = 1.

Kuesioner sebagai instrumen penelitian dibuat berdasarkan kerangka teoretik yang dikukuhkan dalam bentuk definisi konseptual dan definisi operasional yang kemudian disajikan dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian. Dari kisi-kisi tersebut selanjutnya dijabarkan dalam butir-butir pernyataan dan kemudian diujicoba (dengan pengujian validitas dan reliabilitas) sebelum digunakan untuk penelitian.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Kerlinger & Pendhazur, dalam model analisis jalur dikenal dua tipe

variable, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen.

Langkah-langkah dalam menghitung koefisien jalur adalah sebagai berikut:

- 1) Menggambarkan Diagram Jalur. Diagram jalur mencerminkan hipotesis konseptual sehingga memperjelas posisi variabel penyebab dan variabel akibat yang menjadi objek penelitian.
- 2) Menghitung matrik korelasi antar  $X_1, X_2, \dots, X_n$  dan  $Y$
- 3) Menghitung matrik korelasi antar - variabel eksegenus.
- 4) Menghitung matrik invers dari matrik korelasi antar – variabel eksegenus.
- 5) Menghitung koefisien jalur dengan rumus:

$$P_{yxi} = \sum_{j=1}^n CR_{ij}r_{yxj}$$

- 6) Menghitung koefisien determinasi total  $X_1, X_2, \dots, X_n$  terhadap variabel  $Y$  dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2_{yx_1 \dots x_n} = \sum_{i=1}^n P^{yxi}r^{yxi}$$

- 7) Menghitung koefisien jalur variael luar ( $P_Y$ ) terhadap  $Y$  dengan rumus:

$$P_{yV} = \sqrt{1 - R^2_{yxi}}$$

Setelah dihitung koefisien jalurnya, langkah berikutnya adalah menguji kebermaknaan atau keberartian koefisien jalur tersebut. Pengujian signifikansi pengaruh dilakukan dengan uji t sebagai berikut:

- 1) Pengujian secara individual (parsial); pengujian terhadap hipotesis yang diajukan adalah:

$$H_0 : P_{yxi} = 0$$

$$H_a : P_{yxi} \neq 0$$

Dimana  $i = 1, 2, \dots, n$

Statistik uji individual yang dipergunakan adalah:

$$t_i = \frac{P_{yxi}}{\sqrt{\frac{[1 - R^2_{y(x_1, x_2, \dots, x_n, )}]CR_{ii}}{(n - k - 1)}}} \quad i = 1, 2, \dots, n$$

- 2) Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Pengaruh langsung:

$$Y \longleftarrow X_i \quad Y : \longrightarrow (P_{YXi})$$

$$(P_{YXi}) \times 100\%$$

Pengaruh tidak langsung:

$$Y \longleftarrow X_i \quad X_j \longrightarrow Y : (P_{YXi})$$

$$(r_{XjXi}) (P_{YXi}) \times 100\%$$

Data diolah dengan program *Linier Structural RELation (LISREL) 8.8 for Windows*. Dua jenis koefisien pengaruh yang digunakan dalam LISREL, yaitu matriks (asli) dan standar. Pada penelitian ini digunakan skor standar yaitu data yang sudah distandarisasi. Pengujian ketepatan model dilakukan melalui tujuh prosedur. Indeks ketepatan yang digunakan adalah: Tes Chi-Kuadrat ( $\chi^2$ ), probabilitas dari Chi-Kuadrat  $P(\chi^2)$ , *the Goodness-of Fit Index (GFI)*, *the Adjusted Goodness-of-fitindex (AGFI)*, *the Normed Fit Index (NNF)*, (Mueller, op. cit., p. 82-90). Selain itu diestimasikan pula  $R^2$  untuk variabel endogenous. Nilai  $R^2$  mengindikasikan persentase varian dari variabel endogenous yang diterangkan secara langsung. Sebagaimana halnya regresi jamak, nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1 dimana nilai yang lebih besar menunjukkan semakin tingginya varian yang diterangkan (Barbara M. Byrne, *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic Concepts Appcations, and Programing* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 1998), p. 104.)

Selanjutnya untuk menguji signifikansi koefisien jalur digunakan uji t, dan nilai t yang diperoleh dibandingkan dengan t tabel.

### Hipotesis Statistik

Berdasarkan hipotesis penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

$$1. H_0 : P_{43} = 0$$

$$H_a : P_{43} > 0$$

Keterangan:

$P_{43}$  = Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

## HASIL ANALISIS

### Deskripsi Data

Untuk mengetahui gambaran data pada masing-masing variabel, berikut ini disajikan statistik deskriptif yang terdiri dari skor minimal, skor maksimal, jangkauan, nilai rata-rata, modus, median, simpangan baku dan varians. Selain itu, untuk melengkapi distribusi data juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan histogram untuk memperjelas gambaran data penelitian. Deskripsi data untuk variabel kinerja dan motivasi kerja dapat disimak dalam uraian di bawah ini.

### Kinerja

Hasil perhitungan validitas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja terdapat 27 butir pernyataan valid, sehingga secara teoretik skornya berada pada rentang antara 27-135. Dari data yang diperoleh dalam penelitian, diketahui skor empiriknya berada pada rentang antara 87 – 130 sehingga jangkauannya adalah 43. Variabel kinerja memiliki nilai rata-rata = 108,59, median = 108,5, modus = 100, simpangan baku = 9,03, dan varians = 81,49. Sebaran datanya dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut.

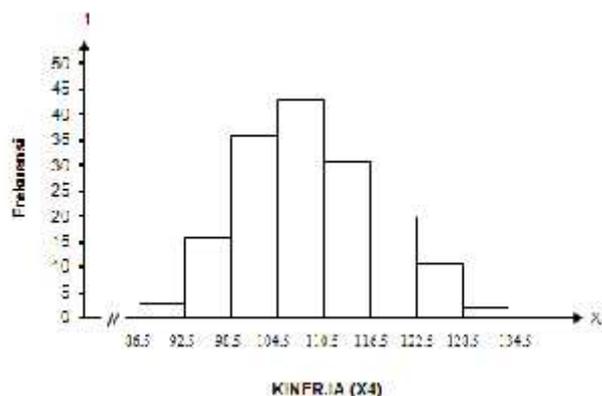
**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja**

No	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	87 – 92	3	1,85	1,85
2	93 – 98	16	9,88	11,73
3	99 – 104	36	22,22	33,95
4	105 – 110	43	26,54	60,49
5	111 – 116	31	19,14	79,63
6	117 – 122	20	12,35	91,98
7	123 – 128	11	6,79	98,77
8	129 – 134	2	1,23	100
<b>A. Jumlah</b>		<b>162</b>	<b>100</b>	

Sumber : data diolah (2009)

Sebaran skor variabel kinerja dominan pada kelas internal 105 - 110 (26,54%), yang diikuti dengan kelas interval 99 - 104 (22,22%), dan 111 - 116 (19,14%). Urutan

selanjutnya adalah distribusi frekuensi skor yang berada pada interval antara 117 - 122 (12,35%), 93 - 98 (9,88%), 123 - 128 (6,79%), 87 - 92 (1,85%) dan terakhir 129 - 134 (1,23%). Adapun distribusi frekuensi tersebut secara visual dapat dilihat dalam bentuk histogram berikut ini.



**Gambar 1. Histogram Variabel Kinerja**

### 2. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja terdiri dari 26 butir pernyataan valid, sehingga secara teoretik skornya berada pada rentang antara 26 - 130. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui skor empiriknya berada pada rentang antara 75 – 125 dan jangkauannya 50. Perhitungan statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata = 100,07, median = 100,5, modus = 93, simpangan baku = 10,65 dan varians = 113,37. Adapun sebaran data variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut.

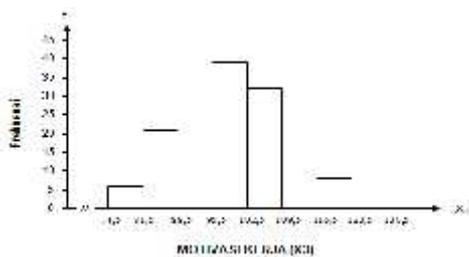
**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja**

No	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	75 – 81	6	3,70	3,70
2	82 – 88	21	12,96	16,67
3	89 – 95	29	17,90	34,57
4	96 – 102	39	24,07	58,64
5	103 – 109	32	19,75	78,40
6	110 – 116	25	15,43	93,83
7	117 – 123	8	4,94	98,77
8	124 – 130	2	1,23	100,00
<b>B. Jumlah</b>		<b>162</b>	<b>100</b>	

Sumber : data diolah (2009)

Dari data dalam tabel 2, terlihat sebaran skor variabel motivasi kerja sebagian besar berada pada kelas interval 96 – 102, yaitu sebanyak 24,07%, diikuti data pada interval 103 – 109 (19,75%), 89 – 95 (17,90%), 110 – 116 (15,43%), 82 – 88 (12,96%), 117 – 123 (4,94%), 75 – 81 (3,70%) dan frekuensi yang paling rendah terletak pada interval 124 – 130 (1,23%).

Sementara distribusi frekuensi variabel motivasi kerja jika dibuat dalam bentuk histogram akan tampak pada Gambar 2.



**Gambar 2. Histogram Variabel Motivasi Kerja**

**Pengujian Persyaratan Analisis**

Hasil pengujian persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji homogenitas, dan linearitas disajikan pada uraian berikut.

**Uji Normalitas Data**

Salah satu uji statistik yang sering digunakan untuk menguji normalitas data adalah Lilliefors, sehingga dalam penelitian ini uji normalitas data juga dilakukan dengan Lilliefors. Dengan menggunakan Lilliefors pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  ketentuan yang digunakan adalah data berdistribusi normal jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dan data tidak berdistribusi normal jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$ . Rangkuman hasil uji normalitas distribusi skor untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Galat Taksiran**

Variabel	$L_{tabel}$ ( $\alpha=0,05$ )	$L_{hitung}$	Keterangan
X4 atas X3	0,0696	0,0353	Normal

Sumber: data diolah (2009)

Galat taksiran X4 atas X3 didapatkan nilai  $L_{hitung}$  0,0353, sedangkan nilai  $L_{tabel}$  untuk  $n = 162$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 0,0696. Dari hasil tersebut diketahui  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran X4 atas X3 berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Uji Homogenitas Varians**

Uji ini dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians kelompok skor variabel endogen yang dikelompokkan berdasarkan skor variabel eksogen. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett's. Dengan menggunakan uji Bartlett's pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kriteria dalam pengambilan keputusan yang digunakan adalah kelompok data berdistribusi homogen jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , dan sebaliknya kelompok data tidak homogen jika  $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ . Rangkuman hasil uji homogenitas kelompok data variabel endogen atas eksogen dapat dilihat dalam tabel 4.10.

**Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas**

Kelompok Data	Dk	$t^2_{hitung}$	$t^2_{tabel}$ $\alpha = 0,05$	Keterangan
X4 atas X3	117	49,439	124,342	Homogen

Sumber : data diolah (2009)

Varians kelompok data X4 atas X3 diperoleh nilai  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 49,439, sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  pada derajat kebebasan 117 dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 124,342. Nilai  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data X4 atas X3 adalah homogen.

**Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi**

Hasil uji signifikan dan linearitas regresi untuk masing-masing pengaruh diuraikan sebagai berikut:

a. Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja (X4) atas Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh konstanta (a) sebesar 57,447 dan koefisien regresi (b) 0,511. Dari nilai konstanta dan koefisien

**Tabel 5. Tabel Analisis Varians untuk Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja atas Motivasi Kerja**

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	161	1924277,00000				
Regresi (a)	1	1911012,50000				
Regresi (b/a)	1	4771,54289	4771,54289	89,89**	3,91	6,81
Sisa (S)	160	8492,95711	53,08098			
Tuna Cocok (TC)	43	1672,76901	38,90160	0,667 <sup>ns</sup>	1,47	1,72
Galat (G)	117	6820,18810	58,29221			

Sumber : data diolah (2009)

Keterangan:

\*\* = Persamaan regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} = 89,89 > F_{tabel} = 6,81$ ) pada  $\alpha = 0,01$

<sup>ns</sup> = Regresi berbentuk linear ( $F_{hitung} = 0,667 < F_{tabel} = 1,47$ ) pada  $\alpha = 0,05$

regresi tersebut, maka dapat dituliskan persamaan regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja  $X_4 = 57,447 + 0,511X_3$ . Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas atas persamaan regresi tersebut disajikan pada tabel analisis varians (ANOVA) sebagaimana tampak pada tabel berikut.

Untuk uji signifikansi regresi, dari tabel 5 diketahui nilai F hitung yang diperoleh sebesar 89,89, sedangkan nilai F tabel pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,01 sebesar 6,81. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi kinerja atas motivasi kerja adalah signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh nilai F hitung 0,667 dan nilai F tabel pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 dengan dk pembilang 43 dan dk penyebut 117 adalah 1,47. Karena nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi kinerja atas motivasi kerja linear.

### A. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menghitung koefisien jalur yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan *software* LISREL 8.70. Hasil pengujian hipotesis selanjutnya dibahas dengan cara mengaitkan pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan hasil perhitungan

analisis jalur, maka dapat diuraikan hasil penelitian dan pembahasan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

#### **Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: “motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.” Hasil perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan program LISREL untuk menguji hipotesis di atas disajikan dalam tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 6. Koefisien Jalur dan t hitung Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Banyaknya Observasi (n)	Koefisien Jalur ( $P_{43}$ )	t hitung	t tabel	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
162	0,19	3,20**	1,65	2,35

Sumber: data diolah (2009)

Keterangan:

\*\* = Koefisien jalur sangat signifikan,  $t_{hitung} (3,20) > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  (2,35)

Dari tabel di atas diketahui koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ( $P_{43}$ ) sebesar 0,27, sedangkan t hitung yang diperoleh sebesar 3,20 dengan t tabel untuk dk = 160 pada tingkat kesalahan 1% ( $\alpha =$

0,01) adalah 2,35. Koefisien jalur yang diperoleh bernilai positif sehingga mengindikasikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja searah. Artinya, perubahan variasi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel pada tingkat kesalahan 1% menunjukkan pengaruh sangat signifikan. Ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan: motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terbukti.

### **Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan. Artinya, menurunnya motivasi kerja karyawan sudah dapat dipastikan akan secara signifikan berimplikasi terhadap menurunnya kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, meningkatnya motivasi kerja karyawan akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipahami dan relevan dengan teori-teori yang digunakan sebagai acuan teoretis serta relevan dengan hasil penelitian sebelumnya. Salah satu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan adanya pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan adalah teori *Wyatt's Performance Formula*. Teori *Wyatt's Performance Formula* sebagaimana dikutip Atmosoeperto (2001) menyatakan bahwa  $P = f(a, m)$ . Rumusan tersebut dapat dibaca bahwa kinerja (*Performance = P*) adalah fungsi (*function = f*) dari kemampuan (*ability = a*) dan motivasi (*motivation = m*). Ini berarti baik buruknya kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi. Rumusan ini menunjukkan pula bahwa upaya meningkatkan kinerja harus melibatkan faktor motivasi.

Hal itu dapat terjadi karena motivasi merupakan sumber energi bagi individu untuk melakukan aktivitas. Sebagaimana dikemukakan oleh Timpe (1991) bahwa motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas. Dengan demikian segala aktivitas ditimbulkan oleh adanya motivasi. Jika tidak ada motivasi maka tidak akan ada aktivitas. Ini sama halnya dalam konteks dunia kerja. Bekerja berarti melakukan aktivitas. Tentu saja aktivitas yang dilaksanakan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bila tugas yang dilaksanakan tidak didasari motivasi yang tinggi, maka hasil kerja tidak akan pernah maksimal.

Penelitian-penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini seperti dalam studi Rahmayanti (2014) bahwa peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Potu (2013) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, dewasa ini usaha untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah antara lain disandarkan pada kemampuan untuk memotivasi pegawai melalui sistem "bayaran bagi kinerja" (*pay for performance system*) (Houston, 2000). Khususnya untuk motivasi berprestasi juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sebagaimana dilakukan oleh Jackson *et al.* (1997), setelah mengkaji studi yang dilakukan oleh Strain dan Churchill, yang memastikan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan kinerja. Hal itu juga didukung penelitian Allen *et al* (1992) yang menemukan bahwa individu dengan skor motivasi berprestasi tinggi memiliki kinerja yang tinggi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan yaitu

motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, sehingga motivasi kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Blanton, Johnson-Greene, Murphy-farmer, & Gross. 1992. *Need for Achievement and Performance on Measures of Behavioral Fluency.*, Psychol Rep.
- Atmosoeparto, K. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara
- Barbara M. B. 1998. *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic Concepts Applications, and Programing.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc: 104.
- Colquitt., LePine. & Wesson. 2009. *Organizational Behavior.* New York: McGraw-Hill.
- George, J.M. & Jones, G.R. 2005. *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Houston, D.J. 2000. Public service motivation: A multivariate test. *Journal of Public Administration Research & Theory.*
- Jackson, Strain, & Smith. 1997. *Russian & U.S. Business Students: An Exploratory Comparison of Change, Endurance, and Need for Achievement Personality Traits With Implications for Entrepreneurship and Salesperson Performance.*, [www.sbaer.uca.edu/research/sma/1997/PDF/28.pdf](http://www.sbaer.uca.edu/research/sma/1997/PDF/28.pdf)
- Kerlinger, Fred & Howard B. Lee. 2000. *Foundations of Behavioral Research,* Furth Worth: Harcourt College Publisher
- Krejci, R. V. & D. W. Morgan. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement* 30: 607-610.
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA* 1 (4): 1208-1218
- Rahmayanti. 2014. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis* 2 (2): 215-229