



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2692-2698

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Bagian Pekarya Di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung

Rizky Eza Ardiansyah^{1✉}, Ai Susi Susanti²

Prodi Administrasi Rumah Sakit, Politeknik Piksi Ganesha

Email: piksi.rizkyeza.20305035@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja karyawan bagian pekarya di RSUP dr. Hasan Sadikin Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner, observasi dan studi pustaka yang memiliki relevansi yang erat dengan permasalahan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi/kuat antara motivasi dengan kualitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja karyawan pada bagian Pekarya di RSUP DR. Hasan Sadikin Bandung, dengan besaran kontribusi pengaruhnya yaitu sebesar 57,2% , dengan masalah yang timbul antara lain : 1. Tidak diadakannya pelatihan dan pendidikan untuk menambah wawasan dan pengetahuan para karyawan. 2. Tidak adanya penghargaan dan hadiah bagi para karyawan yang disiplin dan rajin dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. 3. Pengiriman pasien ke ruangan tidak didampingi oleh perawat sehingga mempengaruhi motivasi dan kualitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi, Kualitas Kerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the influence of motivation on the quality of work of employees in the labor section at RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach, data collection techniques by distributing questionnaires, observation and literature study which have close relevance to the problem. The sampling technique used purposive sampling with a total of 40 respondents. The results showed that there is a very high / strong relationship between motivation and the quality of employee work and there is an influence of motivation on the quality of employee work in the Pekarya section at Dr. Hasan Sadikin Hospital Bandung, with the amount of contribution of its influence amounting to 57.2%, with problems that arise including: 1. No training and education is held to add insight and knowledge to employees. 2. There are no awards and prizes for employees who are disciplined and diligent at work so that it can affect employee motivation. 3. Sending patients to the room is not accompanied by a nurse so that it affects the motivation and quality of work of employees.

Keywords: *Motivation, Quality of Employee Work*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktifitas instansi. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kualitas kerja karyawan di organisasi itu sendiri. Ketidakterpenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkukan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada lemahnya kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena adanya motivavsi kerja dalam diri karyawan yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dan menimbulkan hasil yang elean dengan kinerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan dorongan 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 memicu seamngat 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 maka akibatnya seseorang cenderung menjadi malas. 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 diharapkan. Dengan

demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian suatu yang diharapkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

Kualitas kerja karyawan merupakan suatu yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan adalah kemampuan yang berpatok dan berorientasi pada tingkat intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta ruang lingkup yang luas. Keterampilan mencakup penguasaan dan penguasaan operasional dan hal Teknik pada suatu bidang tertentu. Sementara kemampuan adalah sesuatu yang terbentuk karena kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, dalam hal ini mencakup kerjasama, loyalitas, kedisiplinan dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian Karyawan Pekarya di RSUP dr. Hasan Sadikin Bandung adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penulis melakukan survei dalam pengumpulan data melalui media Kuesioner pada responden yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X)	Kualitas Kerja Karyawan (Y)
1. Kebutuhan Fisik	1. Potensi diri
2. Kebutuhan rasa aman dan nyaman	2. Hasil Kerja Optimal
3. Kebutuhan sosial	3. Proses kerja
4. Kebutuhan akan penghargaan	4. Antusiasme
5. Kebutuhan perwujudan diri	

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Purposive Sampling* yang didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti itu sendiri, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,814	0,320	Valid
P2	0,816	0,320	Valid
P3	0,730	0,320	Valid

P4	0,748	0,320	Valid
P5	0,612	0,320	Valid
P6	0,604	0,320	Valid
P7	0,711	0,320	Valid
P8	0,847	0,320	Valid
P9	0,661	0,320	Valid
P10	0,640	0,320	Valid

Sumber : data diolah oleh penulis (2023)

Dari hasil uji validitas dengan nilai rhitung masing-masing pernyataan yang tertera dalam kolom *corrected item - total correlation* bernilai positif, nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai signifikan rtabel yang didapat dari tingkat signifikan 0,05 untuk uji dua arah dengan jumlah responden (N) sebanyak 40 orang dan Df=N-2.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Pernyataan dinyatakan reliabel dengan nilai alpha 0,894 karena menurut taraf signifikan 5%, kriteria item kuesioner dikatakan reliabel jika nilai r hitung > dari nilai r tabelnya, jadi r hitung dapat dinyatakan "Reliabilitas diterima" karena nilai hasilnya lebih dari 0,320.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,814	0,320	Valid
P2	0,816	0,320	Valid
P3	0,730	0,320	Valid
P4	0,748	0,320	Valid
P5	0,612	0,320	Valid
P6	0,604	0,320	Valid
P7	0,711	0,320	Valid
P8	0,847	0,320	Valid

Sumber : data diolah oleh SPSS (2023)

Dari hasil uji validitas dengan nilai rhitung masing-masing pernyataan yang tertera dalam kolom *corrected item - total correlation* bernilai positif, nilai tersebut akan

dibandingkan dengan nilai signifikan rtabel yang didapat dari tingkat signifikan 0,05 untuk uji dua arah dengan jumlah responden (N) sebanyak 40 orang dan Df=N-2.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kualitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

Pernyataan dinyatakan reliabel dengan nilai alpha 0,927 karena menurut taraf signifikan 5%, kriteria item kuesioner diaktakan reliable jika nilai r hitung > dari nilai r tablenya, jadi r hitung dapat dinyatakan "Reliabilitis diterima" karena nilai hasilnya lebih dari 0,320.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
motivasi	.369	40	.347	.653	30	.342
Kualitas	.347	40	.117	.887	30	.412

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji normalitas data, signifikasi dari kedua variabel yaitu motivasi sebesar 0,347 serta kualitas sebesar 0,117. Kedua variabel memiliki hasil lebih dari 0,05 ($0,347 > 0,05$ dan $0,117 > 0,005$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel diterima dan berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.557	.2811

a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: kualitas kerja karyawan

Sumber : Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS (2023)

Hasil uji koefisien determinasi (R) diatas menunjukkan nilai R pada kolom *Rsquare* sebesar 0,572 yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kerja karyawan di RSUP dr. Hasan Sadikin Bandung sebesar 57,2% yang artinya kuat, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain atau error. Berdasarkan hasil diatas juga dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel X dengan variabel Y dilihat dari interval nilai koefisien korelasi dengan nilai koefisien korelasi pada kolom R sebesar 0,756 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat.

Pelaksanaan program yang meningkatkan motivasi kerja karyawan di bagian Pekarya di RSUP dr. Hasan Sadikin Bandung merupakan suatu usaha agar timbul kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Kebijakan program yang meningkatkan motivasi kerja karyawan dibagian Pekarya diharapkan mampu mendukung kualitas kerja karyawan tersebut. Untuk mengetahui seberapa besarnya hubungan motivasi terhadap kualitas kerja karyawan dibagian Pekarya di RSUP dr. Hasan Sadikin Bandung penulis menggunakan analisis statistic. Analisis ini dilakukan berdasarkan data-data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 orang karyawan bagian Pekarya.

Dari hasil observasi di Bagian Pekarya RSUP dr. Hasan Sadikin terdapat beberapa masalah terkait motivasi dan kualitas kerja karyawan, yaitu : Tidak di adakannya pelatihan dan pendidikan untuk menambah wawasan dan pengetahuan para karyawan bagian pekarya. Tidak adanya penghargaan dan hadiah bagi para karyawan yang disiplin dan rajin dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi motivasi karyawan bagian pekarya. Pengiriman pasien ke ruangan tidak didampingi oleh perawat sehingga mempengaruhi motivasi dan kualitas kerja karyawan bagian pekarya.

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi masalah tersebut yaitu sebaiknya Rumah Sakit mengadakan pelatihan dan pendidikan untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada karyawan agar motivasi karyawan bagian pekarya meningkat dan menghindari kualitas kerja yang kurang maksimal. Memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan yang rajin dan disiplin sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Perawat mendampingi pekarya pada saat pengiriman pasien ke ruangan agar karyawan pekarya bekerja secara maksimal dan motivasi serta kualitas karyawan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian Pekarya di RSUP dr. Hasan Sadikin, penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Bagian Pekarya Di RSUP dr. Hasan Sadikin adalah sebagai berikut :

Motivasi kerja karyawan pada bagian Pekarya di RSUP dr Hasan Sadikin dalam kategori baik. Meskipun motivasi kerja karyawan sudah baik akan tetapi seringkali menurunnya motivasi kerja karena tidak ada apresiasi berupa penghargaan kepada

karyawan yang rajin dan disiplin.

Kualitas karyawan pada bagian Pekarya di RSUP dr Hasan Sadikin dalam kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kualitas kerja karyawan bagian pekarya.

Dari hasil penelitian, maka hasil yang telah didapatkan oleh penulis dengan melakukan uji regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi software SPSS versi 22.0 dengan sampel sebanyak 40 responden didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 0,112 dan t_{tabel} sebesar 2,479 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ $0,112 > 2,479$. artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan bagian pekarya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M (2016). Organisasi dan Motivasi. Bumi Aksara
- Hidayat, A. Aziz Alimul. (2011). Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data. Salemba Medika: Jakarta
- Jurnal Publik Tahun 2019 Tentang: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.
- Marpaung, N. (2022). Dinamika Kinerja Karyawan PT Adia Mirsi Mindo (AMM) Jakarta: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja. 7(1)
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit
- Sugiyono, (2015) Metode Penelitian Kombinasi, CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta: Bandung
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 Tentang: Rumah Sakit