

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT ANGKATAN LAUT JALA AMMARI MAKASSAR

ANALYSIS OF THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE JALA AMMARI NAVAL HOSPITAL MAKASSAR

Mukti Almukarom¹, Suharwan², Ruslan hamid³

Magister Manajemen, Universitas Indonesia Timur

¹(m.almukarom@gmail.com)

²(suharwan@uit.ac.id)

³(ruslanhamid@uit.ac.id)

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar. Metode yang digunakan adalah melakukan survey, wawancara, dan mengkajian secara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kebutuhan fisiologis, penghargaan, aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kebutuhan fisiologis, penghargaan, aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar.

Kata Kunci: Pengaruh motivasi, kinerja pegawai, rumah sakit, jala ammari

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation of employees of the Jala Ammari Naval Hospital in Makassar. The method used was to conduct surveys, interviews, and study in depth. The results showed that there were positive and significant effects of physiological needs, rewards, self-actualization variables on the performance of employees of the Jala Ammari Naval Hospital Makassar. Partially, there is a positive and significant influence on the variables of physiological needs, rewards, self-actualization on the performance of employees of the Jala Ammari Makassar Naval Hospital.

Keywords: *Effect of motivation, employee performance, hospital, jala ammari*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar dituntut untuk meningkatkan profesionalisme dalam pekerjaan pelayanan di rumah sakit. Hal ini dapat tercapai apabila Pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar mampu memelihara independensi dan meningkatkan kredibilitas. Independensi berarti bebas dari intervensi pihak manapun baik pada saat pengumpulan data maupun pada saat menyajikan hasil-hasilnya.

Sedangkan kredibilitas dapat dicapai apabila Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar mampu meningkatkan kompetensi, penguasaan teknik dan model analisis, tanggap terhadap isu yang berkembang di masyarakat, terhindar dari mengeluarkan data dan informasi tidak akurat serta disiplin terhadap jadwal kegiatan yang telah ditentukan.

Sumberdaya manusia sebagai pelaku akan dapat motivasi kerja dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan. Motivasi dan kemampuan setiap pegawai secara

langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada kinerjanya. Oleh karena itu untuk menjamin agar pelaksanaan tugas dapat tercapai sesuai dengan rencana, kinerja pegawai perlu dioptimalisasikan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi termasuk dalam hal ini Pegawai di Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar.

Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius. Seorang Pegawai dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan memenuhi tiga kriteria ketepatan waktu penyelesaian, kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Kurangnya motivasi dan kemampuan menyebabkan kinerja pegawai sampai saat ini belum optimal. Hal ini terlihat antara lain masih terdapatnya tugas-tugas yang belum memenuhi harapan, belum diterapkan manajemen berdasarkan karier, adanya kecendrungan untuk menunda waktu penyelesaian pekerjaan dan kuantitas serta kualitas hasil pekerjaan yang kurang memenuhi harapan. Pada hal pengguna data membutuhkan data yang tepat waktu, akurat, relevan, mutakhir dan berkesinambungan baik untuk pengambilan kebijakan, penyusunan perencanaan, evaluasi maupun untuk pengawasan dari berbagai pihak, pemerintah, swasta, pengusaha dan masyarakat.

Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai motivasi dan kemampuannya perlu mendapatkan perhatian secara sungguh-sungguh dari pihak manajemen dalam suatu instansi atau organisasi, karena akan sangat menentukan dan mempengaruhi produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kemampuan dan motivasi melalui

pemenuhan kebutuhan para pegawai diharapkan akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kajian Pustaka

Kinerja pegawai pada hakekatnya merupakan suatu hasil kerja, baik dilihat dari segi ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas maupun kuantitas hasil pelaksanaan tugas yang dibebankannya dapat tercapai dengan memenuhi ketiga hal di atas.

Untuk membahas masalah kinerja hal yang pertama perlu diperhatikan dan dibahas adalah mengenai pengertian kinerja. Bambang kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) mengatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Melayu S Hasibuan dalam Mangkunegara (2005:17) mengemukakan bahwa: Aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup: Kesetiaan, Hasil, Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Kecakapan, Prakarsa, Kecakapan, Tanggung Jawab.

Sedangkan menurut Husain Umar dalam Mangkunegara (2005:18) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

Mutu pekerjaan, Kejujuran pegawai, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Kepandaian, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, Pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Mangga (1999:52), kinerja adalah hasil suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Selanjutnya Mangga (1999:53) mengatakan ada tiga aspek dalam kinerja yang harus dipahami oleh setiap pimpinan dan pegawai suatu organisasi yang bersangkutan, yaitu: 1) kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; 2) Kejelasan

hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; 3) Waktu diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan bisa terwujud.

Arti Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2006:141) menyatakan motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan: Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja maksimal.

Selanjutnya Rivai (2005:457) menyimpulkan bahwa motivasi adalah:

1. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan berupa data Primer, yaitu data yang diperoleh dari Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah survey, wawancara, dan mengkajian secara mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis, penghargaan, aktualisasi diri, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar, dan diantara ketiga variabel bebas tersebut, yang dominan berpengaruh adalah variabel kebutuhan fisiologis.

1. Pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai

Variabel kebutuhan fisiologis dalam penelitian ini ditekankan pada bagaimana tanggapan pegawai, apakah puas terhadap sistem pemberian kenaikan gaji berkala, pemberian tunjangan baik struktural maupun fungsional dan tunjangan kesejahteraan. Kebutuhan fisiologis tersebut apabila diberikan secara tepat dapat memotivasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas kelompok.

Berdasarkan jawaban responden yang terpilih sebagai sampel, sebagian besar menyatakan cukup puas terhadap gaji berkala yang diterimanya yaitu 82,5 persen. Sedangkan penilaiannya terhadap tunjangan fungsional/struktural, sebagian besar cukup puas yaitu 82,5 persen. Demikian pula terhadap tunjangan

kesejahteraan/insentif, sebagian besar juga cukup puas yaitu 82,5 persen. Hal ini menandakan bahwa variabel kebutuhan fisiologis memberi kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pemberian dan pemenuhan kebutuhan fisiologis khususnya pemberian tunjangan kesejahteraan/insentif secara tepat dan berkesinambungan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan, ternyata memang variabel kebutuhan: fisiologis paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibanding dengan variabel-variabel lainnya. Hal ini ditandai oleh besarnya nilai koefisien beta (B_1) variabel kebutuhan fisiologis paling besar dibanding variabel berpengaruh lainnya yakni 0,338 (33,8%) dengan $p = 0,007 < \alpha = 0,05$ yang berarti variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesa yang dinyatakan sebelumnya bahwa variabel kebutuhan fisiologis paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dapat diterima.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Musanef (2000:45) bahwa kebutuhan fisiologis adalah pemberian kepuasan secara fisiologis yang diperlukan oleh sumberdaya manusia dalam melakukan aktivitas kerjanya sehingga termotivasi untuk terus berprestasi dalam bidang yang ditekuni.

Pendapat di atas sejalan dengan respon pegawai di Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar yang merasa cukup puas atas pemberian tunjangan struktural, tunjangan fungsional dan tunjangan kesejahteraan (insentif) untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai.

2. Pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja pegawai

Variabel kebutuhan penghargaan dalam penelitian ini ditekankan pada

bagaimana tanggapan pegawai, apakah puas terhadap promosi jabatan bagi pegawai yang berkinerja baik, pemberian penghargaan bagi pegawai profesional, dan pemberian penghormatan bagi pegawai berprestasi.

Berdasarkan jawaban responden yang terpilih sebagai sampel, sebagian besar menyatakan cukup puas terhadap promosi jabatan bagi pegawai yang berkinerja baik yaitu 82,5 persen. Sedangkan penilaiannya terhadap pemberian penghargaan bagi pegawai profesional, sebagian besar cukup puas yaitu 75 persen. Demikian pula pemberian penghormatan bagi pegawai berprestasi, sebagian besar juga cukup puas yaitu 85 persen. Hal ini menandakan bahwa variabel kebutuhan penghargaan memberi kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pemberian dan pemenuhan kebutuhan penghargaan secara tepat dan berkesinambungan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan, variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditandai oleh besarnya nilai koefisien beta (B_1) variabel kebutuhan penghargaan sebesar 0,327 (32,7%) dengan $p = 0,017 < \alpha = 0,05$ yang berarti variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesa yang dinyatakan sebelumnya bahwa variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sumantri (2003:261) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan keikutsertaan individu sumberdaya manusia dalam menciptakan aktivitas kerja yang berkualitas, maka penghargaan sangat diperlukan. Penghargaan diperlukan

bertujuan untuk memotivasi setiap individu sumberdaya manusia. Hal ini merupakan bentuk pemahaman bahwa untuk memotivasi individu sumberdaya manusia adalah salah satunya dapat dilakukan dengan memberi penghargaan yang normatif dan positif dalam mendorong dan mendukung karakter individu sumberdaya manusia menjadi sumberdaya manusia yang berkualitas.

Pendapat di atas sejalan dengan respon pegawai di Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar yang merasa cukup puas atas promosi jabatan bagi pegawai yang berkinerja baik, pemberian penghargaan bagi pegawai profesional, dan pemberian penghormatan bagi pegawai berprestasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai

Variabel kebutuhan aktualisasi diri dalam penelitian ini ditekankan pada bagaimana tanggapan pegawai, apakah puas terhadap indikator yang dilihat dari kesempatan pegawai memberikan masukan, pendapat dan ide-ide yang membuat pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Memberi peluang dan kepercayaan berupa promosi jabatan, partisipasi pegawai, dan peluang pegawai mengembangkan diri.

Berdasarkan jawaban responden yang terpilih sebagai sampel, sebagian besar menyatakan cukup puas terhadap peluang pegawai menyampaikan masukan, pendapat dan ide-ide yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yaitu 77,5 persen. Sedangkan penilaiannya terhadap penilaian responden terhadap jabatan dan posisi yang sedang diembannya, sebagian besar cukup puas yaitu 77,5 persen. Demikian pula terhadap peluang meningkatkan potensi diri pegawai melalui pendidikan diri, sebagian besar juga cukup puas yaitu 90 persen. Hal ini menandakan bahwa variabel

kebutuhan aktualisasi diri memberi kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pemberian dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan, ternyata memang variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditandai oleh besarnya nilai koefisien beta (B_1) variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,309 (30,9%) dengan $p = 0,035 < \alpha = 0,05$ yang berarti variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesa yang dinyatakan sebelumnya bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Cakrawardana (2000:12) menyatakan pengertian aktualisasi diri secara umum adalah menampilkan keberadaan diri seseorang, untuk mendapatkan suatu penilaian yang dapat mengakut harga diri dan martabat jati diri yang lebih tinggi sesuai dengan istilah terminologi arti aktualisasi diri yaitu memberikan penilaian atas potensi yang dimiliki oleh setiap individu. Dengan demikian, aktualisasi diri adalah bagian dari potensi sumberdaya manusia yang harus dipenuhi, agar eksistensi potensi tersebut dapat menjadi motivasi bagi pemilik aktualisasi diri. Dan hal ini menjadi bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja.

Pendapat di atas sejalan dengan respon pegawai di Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar yang merasa cukup puas atas peluang pegawai menyampaikan masukan, pendapat dan ide-ide yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, penilaian responden terhadap

jabatan dan posisi yang sedang diembannya, dan peluang meningkatkan potensi diri pegawai melalui pendidikan diri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kebutuhan fisiologis, penghargaan, aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kebutuhan fisiologis, penghargaan, aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan saran-saran yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis hendaknya menjadi perhatian utama. Menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan harmonis serta kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan jenis insentif lainnya bagi pegawai merupakan salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji milik Allah SWT sehingga penelitian ini dapat penulis selesaikan. Penelitian ini dapat terselesaikan atas bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, khususnya segenap pimpinan dan karyawan Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Musanef, 2017. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, H. Aras Agung, Jakarta.
- Rivai, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Murai Kencana. Jakarta.
- Sumantri, Bumareksa, 2013. *Penghargaan sebagai Pengakuan atas Kerja*, Penerbit Remadja Rosdakarya, Bandung.