

IKARS_Vol.2_No.2_2023_2024-2

by turnitin turnitin

Submission date: 22-Nov-2024 02:38PM (UTC+0530)

Submission ID: 2528440650

File name: IKARS_Vol.2_No.2_2023_2024-2.docx (35.01K)

Word count: 2107

Character count: 13063

Motivasi Dan Kinerja Pada Tenaga Kerja Non Pendidik Di Institusi Pendidikan Kesehatan “A” Yogyakarta

Sri Handayani¹, Aulia Ikhsan²

¹STIKes Yogyakarta

ARTICLE INFORMATION

Received: Juli, 12, 2023
Revised: Juli, 22, 2023
Available online: Agustus, 15, 2023

KEYWORDS

motivation and performance.

CORRESPONDENCE

E-mail: srihandayani.handaa@yahoo.com

ABSTRACT

Staff performance is so important for a new organization because it will help the organization to grow bigger and better organization. However, high staff performance is not an easy task because it would need a high motivation staff to show their best effort to finish their work. Therefore, the aim of this study is to examine the influence of motivation to staff performance. The method used in this research is quantitative method by using simple linear regression. Data was obtained from 33 respondents by using questionnaire. The sampling technique used in this research is purposive samples. The result of this research shows that motivation has significant influence to staff performance (3,862 > 2,039 and 0,001 < 0,05) with coefficient of determination is 32,5%.

INTRODUCTION

Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh usaha yang telah dilakukan oleh anggota organisasi serta seberapa baik hasil yang telah dicapai oleh organisasi oleh karena itu, kinerja seringkali menjadi fokus perhatian utama dari suatu organisasi. Menurut Tamara (2016) kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Rini, 2010). Karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesuksesan perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selain itu, menurut Hariandja (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja yang baik menunjukkan bahwa organisasi telah berfungsi dengan baik karena telah mampu untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan sebaik mungkin dan mencapai hasil yang semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Sudarmanto (2018) menyatakan bahwa organisasi yang berhasil dan efektif adalah organisasi yang didukung oleh sumberdaya manusia dengan kinerja baik. Akan tetapi, menjaga organisasi agar tetap memiliki kinerja yang baik bukan merupakan

hal yang mudah karena kinerja akan sangat bergantung pada perilaku tenaga kerja di dalam organisasi. Ketika tenaga kerja menunjukkan perilaku kerja yang baik maka tenaga kerja akan menunjukkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tindakan yang dapat digunakan oleh suatu organisasi untuk membuat sumber daya manusia yang dimiliki tetap memiliki perilaku kerja yang baik karena dengan motivasi maka sumber daya manusia yang dimiliki akan memiliki dorongan yang dapat menimbulkan semangat untuk bekerja dengan baik. Rivai (2011) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu hal karena keinginannya dan ketika seorang individu termotivasi maka individu tersebut akan membuat pilihan yang positif karena pilihan tersebut dapat memuaskan keinginannya.

Sebagai salah satu Institusi Pendidikan di Bidang Kesehatan juga menekankan adanya kinerja yang maksimal dari para tenaga kerja yang dimiliki baik tenaga kerja pendidik ataupun kependidikan agar institusi dapat berkembang dan bersaing dengan institusi lainnya. Dalam memastikan tenaga kerja yang dimiliki memiliki kinerja yang baik, institusi kesehatan ini memberikan berbagai program yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja mulai dari pemberian insentif hingga program penyuluhan yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki tenaga kerja. Selama program dijalankan beberapa tenaga kerja dapat menunjukkan peningkatan kinerja sedangkan sebagian tenaga kerja masih belum menunjukkan peningkatan kinerja yang baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada tenaga kerja Institusi Pendidikan Kesehatan di Yogyakarta.

METODE

Penelitian ini penelitian kuantitatif mencari pengaruh motivasi terhadap kinerja.

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan sebuah variabel independen yaitu motivasi (X) dan sebuah variabel dependen yaitu kinerja (Y).

2. Data dan Metode pengumpulannya

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapatkan dari responden secara langsung. Data primer diambil menggunakan kuesioner dengan jenis skala adalah skala Likert. Pilihan jawaban terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Kuesioner juga telah diuji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner memiliki kualitas yang baik untuk mengambil data. Uji validitas dilakukan dengan validitas konstruk sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan *coefficient cronbach's alpha*.

3. Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja di salah satu institusi pendidikan kesehatan di Yogyakarta ("A") yang terdiri dari tenaga atau karyawan non pendidik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel yang didapat dengan purposive yaitu tenaga non kependidikan yang ada di institusi tersebut yang bekerja di atas 2 tahun, pendidikan minimal SMU, berjumlah 33 responden pada tahun 2022.

4. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Sebelum dilakukan pengujian, telah dilakukan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan linieritas.

RESULTS

1. Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik dari responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	13	39,4%
Perempuan	20	60,6%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Primer (2022)

Tabel 4.2. Deskripsi Data Berdasarkan Usia

Interval Usia	Jumlah Responden	Persentase
51 – 60	2	6,1%
41 – 50	0	0%
31 – 40	24	72,7%
20 – 30	7	21,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Primer (2022)

Tabel 4.3. Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
S2	1	3,0%
S1	12	36,4%
D4	12	36,4%
D3	1	3,0%
D1	4	12,1%
SMA	3	9,1%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Primer (2020)

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Validitas Variabel Motivasi			
No	r hitung	r kritis	keterangan
1	0,672	0,300	Valid
2	0,793	0,300	Valid
3	0,356	0,300	Valid
4	0,696	0,300	Valid
5	0,773	0,300	Valid
6	0,615	0,300	Valid
7	0,505	0,300	Valid
Reliabilitas		0,736	Reliabel

Sumber: Data Pimer (2022)

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Validitas Variabel Kinerja			
No	r hitung	r kritis	Keterangan
1	0,601	0,300	Valid
2	0,650	0,300	Valid
3	0,729	0,300	Valid
4	0,697	0,300	Valid
5	0,794	0,300	Valid
6	0,595	0,300	Valid
7	0,635	0,300	Valid
8	0,701	0,300	Valid
9	0,580	0,300	Valid
10	0,686	0,300	Valid
11	0,609	0,300	Valid
12	0,326	0,300	Valid
13	0,757	0,300	Valid
Reliabilitas		0,880	Reliabel

Sumber: Data Primer (2022)

3. Hasil Uji Asumsi

A. Uji linieritas

Hasil uji linieritas dalam penelitian ini:

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi	Between Groups	750,667	13	57,744	2,501	,034
	Linearity	386,327	1	386,327	16,733	,001
	Deviation from Linearity	364,340	12	30,362	1,315	,287
Within Groups		438,667	19	23,088		
Total		1189,333	32			

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi dan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai F hitung < F tabel yaitu 1,315 < 2,31.

B. Uji normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,0000000
Std. Deviation		5,00938669
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,102
	Negative	-,150
Test Statistic		,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,056 > 0,05.

DISCUSSION

Setelah dilakukan uji asumsi maka selanjutnya dilakukan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis regresi linear sederhana:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570a	,325	,303	5,090

Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	386,327	1	386,327	14,914	,001b
Residual	803,007	31	25,903		
Total	1189,333	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,077	6,172		4,387	,000
	X	,919	,238	,570	3,862	,001

Dependent Variable: Y

Dari analisa yang dilakukan terhadap setiap faktor motivasi, didapati bahwa pada kebutuhan fisiologis, dari masing-masing jawaban daftar pertanyaan untuk variabel kebutuhan fisiologis, total skor terbanyak (tertinggi) jawaban responden mengenai pertanyaan: Penghasilan sebagai karyawan memenuhi kebutuhan keluarga dengan total skor jawaban responden sebesar 28 yang berada pada rentang skala baik. Hal ini berarti karyawan dalam bekerja didorong akan keinginan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Pada kebutuhan keamanan, dari masing-masing jawaban daftar pertanyaan untuk variabel tersebut, total skor terbanyak

(tertinggi) jawaban responden mengenai pertanyaan: Tunjangan hari tua, merasa aman dalam bekerja dengan total skor jawaban responden sebesar 21 yang berada pada rentang skala baik. Hal ini berarti karyawan dalam bekerja didorong akan keinginan untuk memenuhi tunjangan hari tua sehingga karyawan guru bekerja dengan baik

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari probabilitas dan nilai t hitung > t tabel yaitu 0,001 < 0,05 dan 3,862 > 2,039 artinya ketika motivasi pekerja meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. Sedangkan ketika motivasi pekerja turun maka kinerja juga akan turun. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 32,5%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahsel (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,007 > 1,999.

Motivasi merupakan daya pendorong yang dapat mengarahkan perilaku tenaga kerja untuk menunjukkan usaha terbaiknya dalam bekerja. Siswanto (2017) menyatakan bahwa, di satu pihak secara pasif, motivasi merupakan kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktifitas, motivasi sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan. Dengan adanya dorongan untuk berusaha keras dalam bekerja maka tenaga kerja akan mampu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga kinerja yang ditunjukkan pun akan maksimal. Sebaliknya ketika tenaga kerja memiliki dorongan untuk bekerja keras yang rendah maka tenaga kerja akan kesulitan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal meskipun tenaga kerja tersebut memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2014) bahwa pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil analisis statistik terhadap data yang didapatkan dari responden dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada tenaga kerja Institusi Pendidikan Kesehatan "A" yang ditunjukkan dengan t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 3,862 > 2,039 dan 0,001 < 0,05 serta nilai sumbangan efektif sebesar 32,5%.

Hasil penelitian ini merekomendasikan karyawan harus membiasakan diri untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan demi menghasilkan kinerja yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja karyawan, ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian, perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja, termasuk membangkitkan motivasi kerja agar memiliki keinginan yang lebih tinggi dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya..

REFERENCES

- Ardana, K., Ni, W. M., & Anak, A. A. S. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister, Vol. 02. No.02*.
- Rivai, V., & Ella, J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Siswanto, H. B. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

12%

★ Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

Exclude quotes On

Exclude matches < 4%

Exclude bibliography On

IKARS_Vol.2_No.2_2023_2024-2

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/100

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4
