

BAB 6

HASIL PENELITIAN

Dalam hasil penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji coba instrumen penelitian dan menggambarkan hasil analisis yang dilakukan melalui dua tahap analisis yang dimulai dari analisis univariat meliputi distribusi frekuensi responden yaitu para pekerja bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina. Distribusi frekuensi tersebut diantaranya distribusi frekuensi karakteristik individu, variabel motivasi kerja beserta indikatornya, dan terakhir adalah distribusi frekuensi variabel kinerja beserta indikatornya.

Analisis kedua yaitu analisis bivariat untuk melihat hubungan antara motivasi kerja (variabel independen) dan kinerja (variabel dependen).

6.1. Hasil Uji Coba Kuesioner Penelitian

Jumlah item pertanyaan untuk uji coba variabel motivasi kerja = 20 buah. Setelah dilakukan uji validitas, maka didapatkan item yang gugur, yaitu item pertanyaan no: 5, 6, 12, 15, 16, 17. Maka jumlah item pertanyaan dalam kuesioner motivasi kerja yang disebar kepada responden adalah sebanyak 15 pertanyaan.

Jumlah item pertanyaan uji coba variabel kinerja = 25 buah. Setelah dilakukan uji coba dengan uji validitas, maka terdapat item pertanyaan yang gugur, yaitu item pertanyaan no: 1, 3, 4, 10, 14, 17, 19, 20, 23, 25. Maka jumlah item pertanyaan dalam kuesioner kinerja yang disebar kepada responden adalah sebanyak 15 pertanyaan.

Pertanyaan-pertanyaan yang gugur tersebut kemudian dibuang dan selanjutnya tidak di sertakan dalam kuesioner yang disebar kepada responden sebenarnya.

Dengan menggunakan Alpha Cronbach, kemudian dilakukan uji reabilitas didapat $r_{\alpha} = 0,955$ dan $r_{\text{tabel}} = 0,444$. Karena $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka item – item pertanyaan dalam kuesioner motivasi kerja dan kuesioner kinerja terbukti valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

6.2. Analisis Univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini akan melihat distribusi frekuensi karakteristik individu, distribusi frekuensi variabel independen dan variabel dependen penelitian. Karakteristik individu meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Variabel independen meliputi motivasi kerja dengan indikator dorongan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan, dorongan untuk mendapat pengakuan dalam pekerjaan, dorongan untuk bertanggung jawab dalam tugas, dorongan untuk berani mengambil resiko, dan dorongan untuk mendapatkan insentif. Variabel dependen yaitu kinerja meliputi indikator penguasaan tugas, tanggap dalam bekerja, kerja sama, keandalan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas.

Peneliti mengkategorikan tiap variabel (motivasi kerja dan kinerja) beserta indikatornya dengan dua tingkatan kategori yaitu tinggi dan rendah. Kategori yang tinggi diberikan apabila skor > nilai mean, sedangkan kategori yang rendah diberikan apabila skor < nilai mean.

6.2.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Individu

a. Jenis Kelamin

Tabel 6.5.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	89,7
Perempuan	4	10,3
Total	39	100,0

Dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah pekerja yang berjenis kelamin laki-laki paling dominan jumlahnya, yaitu 35 orang (89,7%),

sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 4 orang (10,3%).

b. Pendidikan

Tabel 6.6.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA / Sederajat	15	38,5
Sarjana Muda/DIII/DII/Setingkat	6	15,4
Sarjana/S1/DIV	17	43,6
Pasca Sarjana	1	2,6
Total	39	100,0

Dari tabel di atas terlihat jumlah karyawan yang berpendidikan SLTA/ Sederajat jumlahnya 15 orang (38,5%) , pendidikan Sarjana Muda / DIII/ DII/ Setingkat hanya berjumlah 6 orang (15,4%), pendidikan Sarjana/ S1 / DIV menunjukkan jumlah yang paling dominan yaitu 17 orang (43,6%) , sedangkan pendidikan pasca sarjana menunjukkan jumlah yang paling rendah yaitu hanya 1 orang (2,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai pendidikan yang cukup tinggi.

c. Usia

Tabel 6. 7.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009

Usia	Jumlah	Persentase
<20 tahun	0	0
20 – 30 tahun	2	5,1
30 – 40 tahun	23	59,0
40 – 50 tahun	10	25,6
>50 tahun	4	10,3
Total	39	100,0

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak ada sama sekali responden berada pada usia <20 tahun, sedangkan pada usia 20-30 tahun hanya berjumlah 2 orang (5,1%), untuk usia 30-40 tahun menunjukkan kelompok usia responden yang paling dominan yaitu berjumlah 23 orang (59,0%), untuk usia 40-50 tahun berjumlah 10 orang (25,6%), dan untuk usia >50 tahun berjumlah 4 orang (10,3%).

d. Masa Kerja

Tabel 6.8.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0 - 5 tahun	7	17,9
5 – 10 tahun	7	17,9
10 - 15 tahun	14	35,9
>15 tahun	11	28,2
Total	39	100,0

Dari tabel di atas terlihat bahwa cukup banyak responden yang telah bekerja lama di RS Pusat Pertamina yaitu selama 10-15 tahun yang berjumlah 14 orang (35,9%), sedangkan untuk responden yang telah bekerja selama 0-5 tahun dan selama 5-10 tahun menunjukkan jumlah yang sama yaitu masing-masing 7 orang (17,9%), dan untuk responden yang bekerja >15 tahun berjumlah 11 orang (28,2%).

6.2.2. Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja

- Indikator Variabel Motivasi Kerja:

a. Dorongan Untuk Mencapai Keberhasilan Dalam Pekerjaan

Tabel 6. 9.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dorongan Untuk Mencapai Keberhasilan Dalam Pekerjaan Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina Tahun 2009

Dorongan Untuk Mencapai Keberhasilan Dalam Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Tinggi	8	20.5
Rendah	31	79.5
Total	39	100.0

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang mempunyai dorongan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang termasuk dalam kategori tinggi berjumlah 8 orang (20.5%), sedangkan sebagian besar termasuk dalam kategori rendah adalah sebanyak 31 orang (79,5%).

b. Dorongan Untuk Mendapat Pengakuan Atas Pekerjaan

Tabel 6.10.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dorongan Untuk Mendapat Pengakuan Atas Pekerjaan Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina Tahun 2009

Dorongan Untuk Mendapat Pengakuan Atas Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Tinggi	26	66.7
Rendah	13	33.3
Total	39	100.0

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar pekerja yang mempunyai dorongan untuk mendapat pengakuan atas pekerjaan berada pada kategori yang tinggi yaitu berjumlah 26 orang (66,7%), sedangkan yang berada pada kategori yang rendah berjumlah 13 orang (33,3%).

c. Dorongan Untuk Bertanggung Jawab Dalam Tugas

Tabel 6.11.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dorongan Untuk Bertanggung Jawab Dalam Tugas Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina Tahun 2009

Dorongan Untuk Bertanggung Jawab Dalam Tugas	Jumlah	Persentase
Tinggi	15	38.5
Rendah	24	61.5
Total	39	100,0

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja yang bertanggung jawab dalam tugasnya termasuk dalam kategori rendah yaitu

berjumlah 24 orang (61.5%), dan yang memiliki dorongan yang tinggi untuk bertanggung jawab dalam tugas hanya berjumlah 15 orang (38.5%).

- d. Dorongan Untuk Berani Mengambil Resiko Kerja

Tabel 6. 12.

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dorongan Untuk
Berani Mengambil Resiko Kerja
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009**

Dorongan Untuk Berani Mengambil Resiko Kerja	Jumlah	Persentase
Tinggi	17	43.6
Rendah	22	56.4
Total	39	100.0

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja yang memiliki dorongan untuk berani dalam mengambil resiko kerja yang berada pada kategori tinggi berjumlah 17 orang, sedangkan yang berada pada kategori rendah berjumlah 22 orang (56.4%).

- e. Dorongan Untuk Mendapatkan Insentif

Tabel 6.13 .

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dorongan Untuk
Mendapatkan Insentif
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009**

Dorongan Untuk Mendapatkan Insentif	Jumlah	Persentase
Tinggi	18	46.2
Rendah	21	53.8
Total	39	100.0

Dari tabel di atas terlihat bahwa pekerja yang memiliki dorongan yang tinggi untuk mendapat insentif berjumlah 18 orang (46.2%), sedangkan yang memiliki dorongan yang rendah untuk mendapatkan insentif berjumlah 21 orang (53.8%).

- Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja

a. Penguasaan Tugas

Tabel 6.14 .

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penguasaan Tugas
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009**

Penguasaan Tugas	Jumlah	Persentase
Tinggi	15	38.5
Rendah	24	61.5
Total	39	100.0

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pekerja yang mempunyai tingkat penguasaan tugas yang tinggi berjumlah 15 orang (38.5%), sedangkan pekerja yang mempunyai tingkat penguasaan tugas yang rendah sejumlah 24 orang (61.5%).

b. Kerja Sama

Tabel 6.15 .

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kerja Sama
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009**

Kerja Sama	Jumlah	Persentase
Tinggi	27	69.2
Rendah	12	30.8
Total	39	100.0

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar para pekerja memiliki tingkat kerja sama yang tinggi yaitu berjumlah 27 orang (69.2%), sedangkan yang mempunyai tingkat kerja sama yang rendah berjumlah 12 orang (30.8%).

c. Tanggapan Dalam Bekerja

Tabel 6. 16.

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tanggapan Dalam Bekerja
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009**

Tanggapan Dalam Bekerja	Jumlah	Persentase
Tinggi	9	23.1
Rendah	30	76.9
Total	39	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki ketanggapan dalam bekerja yang tinggi yaitu berjumlah 9 orang (23.1%), dan sebagian besar para pekerja mempunyai ketanggapan dalam bekerja yang rendah yaitu 30 orang (76.9%).

d. Keandalan Dalam Bekerja

Tabel 6.17.

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keandalan Dalam Bekerja
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009**

Keandalan Dalam Bekerja	Jumlah	Persentase
Tinggi	1	2.6
Rendah	38	97.4
Total	39	100.0

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki keandalan dalam bekerja yang tinggi yaitu berjumlah 1 orang

(2.6 %), dan sebagian besar para pekerja mempunyai keandalan dalam bekerja yang rendah yaitu 38 orang (97.4%)

e. Menyelesaikan Tugas

Tabel 6.18.

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Menyelesaikan Tugas
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009**

Menyelesaikan Tugas	Jumlah	Persentase
Tinggi	8	20.5
Rendah	31	79.5
Total	39	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki tingkat penyelesaian tugas yang tinggi yaitu berjumlah 8 orang (20.5%), dan sebagian besar para pekerja mempunyai tingkat penyelesaian tugas yang rendah yaitu 31 orang (79.5%).

6.2.3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 6.19.

**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009**

Motivasi Kerja	Jumlah	Persentase
Tinggi	8	20.5
Rendah	31	79.5
Total	39	100.0

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi yaitu berjumlah 8 orang (20.5%), dan sebagian besar para pekerja mempunyai tingkat motivasi kerja yang rendah yaitu 31 orang (79.5%).

b. Variabel Kinerja

Tabel 6.20.
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009

Kinerja	Jumlah	Persentase
Tinggi	7	17.9
Rendah	32	82.1
Total	39	100.0

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi yaitu berjumlah 8 orang (20.5%), dan sebagian besar para pekerja mempunyai tingkat kinerja yang rendah yaitu 31 orang (79.5%).

6.3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat menggambarkan hubungan antara variabel independen yaitu motivasi kerja, dengan variabel dependen yaitu kinerja. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut dari hasil analisis bivariat yang dilakukan dengan Uji Kai Kuadrat (*Chi-Square*).

6.3.1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Tabel 6.21.

**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja
Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina
Tahun 2009**

No	Motivasi Kerja	Kinerja				Total		P-Value
		Tinggi		Rendah		n	%	
		n	%	n	%			
1	Tinggi	4	50.0	4	50.0	8	100	0.033
2	Rendah	3	9.7	28	90.3	31	100	
	Jumlah	7	17.9	32	82.1	39	100	

Hasil analisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja diperoleh bahwa pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan kinerja tinggi ada sebanyak 4 orang (50.0%), pekerja yang memiliki kinerja tinggi dengan motivasi kerja rendah juga sebanyak 4 orang (50.0%). Selanjutnya terlihat bahwa pekerja yang memiliki motivasi kerja rendah dengan kinerja tinggi sebanyak 3 orang (9.7%), dan pekerja yang memiliki motivasi kerja rendah dengan kinerja rendah sebanyak 28 orang (90.3%). Setelah dilakukan uji *chi-square* didapatkan *p-value* = 0,033. Maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi antara motivasi kerja dengan kinerja (ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja).

BAB 7

PEMBAHASAN

7.1.Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan analisis kuantitatif yaitu data hasil pengukuran yang merupakan data kualitatif yang diangkakan atau skoring. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Berdasarkan tujuan, yaitu ingin menguji hubungan motivasi kerja dengan kinerja pekerja bagian SDM dan Umum RS Pusat Pertamina, maka sifat penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *eksplanatory*, dimana penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis.

Instrumen penelitian yang dipergunakan adalah kuesioner yang diisi oleh masing-masing responden, sehingga hasil pengisian kuesioner tersebut sangatlah subyektif, tergantung kejujuran responden dan tingkat pemahaman responden terhadap butir-butir pertanyaan . Oleh karena itu, untuk mengurangi subyektifitas tersebut penulis menjelaskan terlebih dahulu rencana penelitian ini kepada para kepala bagian dan staf di tiap bagian yang menjadi responden.

Dikarenakan waktu penelitian yang singkat, adanya keterbatasan biaya, serta kemampuan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini menjadi salah satu faktor penghambat kesempurnaan hasil yang diharapkan. Faktor lainnya yang juga dapat mengurangi kesempurnaan dari hasil penelitian adalah dalam pengisian kuesioner. Yaitu adanya interaksi antar pekerja dalam pengisian kuesioner, hal itu mungkin tidak dapat dihindari sehingga tidak menutup kemungkinan mereka dapat mempengaruhi dalam pengisian kuesioner dan akan didapat data yang sama. Adanya rasa takut dan curiga bahwa penelitian ini dapat memberikan pengaruh penilaian dan sangsi dari pihak rumah sakit terhadap mereka, maka ada beberapa responden yang enggan untuk diungkap jati dirinya.

Akhirnya peneliti sangat menyadari adanya keterbatasan-keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, sehingga hasilnya mungkin belum bisa diharapkan untuk menjadi suatu penelitian yang sempurna.

7.2.Pembahasan Hasil Penelitian

7.2.1.Analisis Univariat

1. Variabel Motivasi Kerja

Responden yang memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 31 orang (79,5%). Hal ini memberikan gambaran umum bahwa sebagian besar pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina memiliki motivasi kerja yang rendah dan sangat sedikit yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja yaitu hanya berjumlah 8 orang (20,5%).

Pada indikator pertama yaitu dorongan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan sebagian besar memperlihatkan tingkatan yang rendah yaitu sebanyak 31 orang (79,5%) dan sisanya 8 orang memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Hal ini berarti sebagian besar pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina merasa belum berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada indikator kedua yaitu dorongan untuk mendapat pengakuan atas pekerjaan sebagian besar memperlihatkan tingkatan yang tinggi yaitu sebanyak 26 orang (66.7%) dan sisanya 13 orang (33,3%) yang memiliki dorongan yang rendah untuk mendapat pengakuan atas pekerjaan. Hal ini berarti manajemen RS Pusat Pertamina sudah memberikan bentuk pengakuan secara baik dan pantas terhadap para pekerja di bagian SDM dan UMUM yang berprestasi.

Pada indikator ketiga yaitu dorongan untuk bertanggung jawab dalam tugas sebagian besar memperlihatkan tingkatan yang rendah yaitu sebanyak 24orang (61,5%) dan sisanya 15 orang (38,5%) yang memiliki dorongan untuk bertanggung jawab dalam tugas. Hal ini menggambarkan pekerja yang belum mempunyai dorongan untuk bertanggung jawab di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina

lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan yang memiliki dorongan untuk bertanggung jawab dalam tugasnya.

Pada indikator keempat yaitu dorongan untuk berani mengambil resiko, sebanyak 22 orang (56,4%) mencapai tingkatan yang rendah untuk berani mengambil resiko kerja, dan sebanyak 17 orang (43,6%) mencapai tingkatan yang tinggi untuk berani mengambil resiko kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa ternyata para pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina yang belum berani mengambil resiko lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan yang sudah berani mengambil resiko kerja.

Pada indikator kelima yaitu dorongan untuk mendapat insentif, sebanyak 21 orang (53,8%) memiliki dorongan yang rendah untuk mendapat insentif, dan sebanyak 18 orang (46,2%) memiliki dorongan yang tinggi untuk mendapat insentif. Hal ini memperlihatkan bahwa ternyata insentif diberikan belum cukup mendorong motivasi kerja para pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina.

2. Variabel Kinerja

Responden yang memiliki kinerja yang rendah sebanyak 32 orang (82,1%). Hal ini memberikan gambaran umum bahwa sebagian besar pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina adalah rendah dan sangat sedikit yang memiliki kinerja yang tinggi yaitu hanya berjumlah 7 orang (17,9%).

Pada indikator pertama yaitu penguasaan tugas, sebagian besar memperlihatkan tingkatan yang rendah yaitu sebanyak 24 orang (61,5%) dan sisanya 15 (38,5%) orang memiliki penguasaan tugas yang rendah. Hal ini berarti sebagian besar pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina belum cukup baik dalam penguasaan tugas.

Pada indikator kedua yaitu kerja sama. Sebagian besar memperlihatkan tingkatan yang tinggi yaitu sebanyak 27 orang (69,2%) dan sisanya 12 orang (30,8%) yang memiliki kerja sama

rendah dalam berkerja . Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina sudah memiliki kerja sama yang baik dalam bekerja dengan teman sejawat maupun dengan atasan.

Pada indikator ketiga yaitu tanggap dalam bekerja, sebagian besar memperlihatkan tingkatan yang rendah yaitu sebanyak 30 orang (76,9%) dan sisanya hanya 9 orang (23,1%) yang tanggap dalam bekerja. Hal ini menggambarkan pekerja yang belum memiliki sikap tanggap dalam bekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan yang memiliki sikap tanggap dalam bekerja

Pada indikator keempat yaitu keandalan dalam bekerja, sebanyak 38 orang (97,4%) memiliki keandalan dalam bekerja yang rendah dan hanya 1 orang (2,6%) yang memiliki keandalan dalam bekerja yang tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa ternyata sebagian besar bahkan hampir semua pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina belum memiliki keandalan dalam bekerja.

Pada indikator kelima yaitu menyelesaikan tugas, sebanyak 31 orang (79,5%) memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang rendah. Hanya sebanyak 8 orang (20,5%) yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini memperlihatkan bahwa ternyata sebagian besar para pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

7.2.3. Analisis Bivariat

1. Motivasi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pekerja di Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan *Robbins* (1989) , yang menyatakan bahwa kinerja/unjuk

kerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan, dan peluang . Selain itu sesuai dengan teori yang dikemukakan *Maslow* pada tahun 1943 dalam (Abimanyu, Rinto 2007) bahwa setiap individu akan berusaha memenuhi kebutuhan dasarnya, dan apabila makin keras usaha yang dilakukan maka kebutuhannya pun semakin terpenuhi. Maka hal ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan usahanya.

Menurut *Loomba* (Aziz, 2003) bahwa Kinerja merupakan fungsi dari komponen sumber daya manusia yang meliputi: seleksi, motivasi, latihan dan pengembangan. Kemudian ditegaskan oleh *Dunham* (1984), bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi dukungan organisasi, motivasi , kemampuan dan keterampilan individu. Dalam (Aziz, 2003) dikutip pernyataan yang diuraikan *Berry dan Huston* (1993) bahwa kemauan dan usaha akan menghasilkan motivasi yang akan mendorong melakukan tingkah laku kerja.

Dikutip dari penelitian *Kusumaswari* (2007) bahwa ada penelitian lainnya yang dilakukan oleh *Mathauer dan Imhelf* (2006) , *Kanfer* (1999) dalam *Mathauer dan Imhelf* (2006) menyatakan bahwa motivasi pekerja kesehatan dengan mayoritas 70% responden di Benin ternyata mereka termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya, dimana 30% sisanya menerima motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan tetap didalamnya. Dalam penelitian *Marifa, D* (2005) dijelaskan bahwa memahami nilai dari motivasi karyawan yang bernilai dengan menggunakan *reward* dan *punishment* banyak pimpinan organisasi yang gagal karena terbentur dengan peraturan-peraturan yang ada. Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi Tentunya individu-individu berbeda dalam dorongan motivasi dasarnya. Motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Unsur intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Unsur ini merupakan unsur yang paling difokuskan, bila membicarakan tentang motivasi.

Individu-individu yang termotivasi dan memiliki kinerja yang baik tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Kusumaswari (2007) mengutip sebuah artikel yang ditulis oleh Accel-Team (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah kunci untuk perbaikan kinerja. Masih dalam Kusumaswari (2007) bahwa motivasi untuk memperbaiki kinerja berhubungan dengan perasaan pemenuhan diri, pencapaian, dan pengakuan .

Ketika seorang pekerja dikatakan baik kinerjanya, maka RS Pusat Pertamina akan mendapatkan manfaatnya. Oleh karena itu para pekerja yang bekinerja baik harus mendapatkan penghargaan (*reward*). Jika penghargaan-penghargaan tersebut telah didapatkan para pekerja, maka kebutuhan dan dorongan para pekerja telah terpuaskan. Dikutip dari penelitian Firdaus Jaya Permana (2007) yang mengemukakan teori Mc Cleland dalam Mc. Shane & Von Glinov (2007:141) bahwa dalam pelayanan masyarakat, yang pada intinya membagi kebutuhan manusia menjadi dua yaitu kebutuhan fisik dan non fisik. Dijelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan fisik bukanlah satu-satunya hal yang menjamin adanya sikap dan kinerja yang baik, hanya saja jika hal tersebut terpenuhi maka diharapkan para pekerja akan dapat melaksanakan tugas-tugas manajerial sehari-hari dengan baik dan benar. Pemenuhan kebutuhan non fisik seperti kebutuhan rasa aman, penghargaan dan jenjang karir yang jelas akan dapat menunjang ketenangan pekerja dalam bekerja.

Jika saja kebutuhan non fisik tidak terpenuhi, maka kecenderungan timbulnya perbuatan yang negatif, baik yang dilakukan secara sadar dan tidak sadar ataupun tidak akan merugikan semua pihak, bahkan dapat menghambat pencapaian tujuan RS Pusat Pertamina sesuai dengan visi dan misi RS secara umum. Oleh karena itu, hal ini harus diupayakan oleh pimpinan RS Pusat Pertamina agar dapat terjaga keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik, sehingga tujuan organisasi dapat sinergi dengan tujuan masing-masing individu.

Sesuai teori *Porter dan Lawler* yaitu teori motivasi prestasi. Teori motivasi prestasi menegaskan manusia bekerja didorong oleh kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan seseorang mengambil tugas secara konsisten bertanggung jawab dimana untuk mencapai tujuannya ia berani menghadapi risiko serta memperhatikan *feedback*.

Kebutuhan afiliasi ditunjukkan oleh keinginan bersahabat, memperhatikan aspek antar pribadi, bekerja sama, empati, dan efektif dalam bekerja. Sedangkan kebutuhan kekuasaan tampak pada seseorang yang mau untuk berpengaruh terhadap orang lain, cepat tanggap terhadap masalah, aktif menjalankan kebijakan organisasi, senang membantu orang dengan mengesankan dan selalu menjaga prestasi, reputasi serta posisinya. Sekarang kita coba integrasikan teori-teori yang telah dikemukakan dengan basis pendekatan integratif. Kombinasi dari dua arah gejala harapan dan kebutuhan sebagai usaha memotivasi.

Berbasis pendekatan demikian, maka kita kenal tiga hal tentang motivasi kerja. **Pertama**, kebutuhan individu yang terpenting adalah pencapaian, kekuasaan, afiliasi, perhitungan, ketergantungan, perluasan. **Kedua**, motivasi kerja berkembang pada kekuatan yang diubah dalam pola kebutuhan dan kepercayaan untuk bekerja dalam organisasi. **Ketiga**, hasil akhir psikologis orang bekerja tidak lain kepuasan yang diperoleh dari kerja dan peranannya. Pendek kata memotivasi dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan dan kepuasan tenaga kerja dimana organisasi dapat menentukan sendiri pola kebutuhan dan kepuasannya tanpa mengabaikan tenaga kerja.

Apabila teori motivasi prestasi ini dipahami dan dilaksanakan dengan benar oleh pimpinan RS Pusat Pertamina, maka diharapkan gairah dan semangat kerja para pekerja bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina akan mempengaruhi sikap dan perilaku yang lebih mantap dan baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari, dan

pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja serta mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja adalah bila motivasi kerja rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual dimulai dari peningkatan motivasi kerja (Ulfah, N. Y 2008).

Berdasarkan hasil penelitian ini, manajemen RS Pusat Pertamina perlu mengambil tindakan sebagai langkah awal untuk meningkatkan kinerja para pekerjanya dengan memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja mereka.

