

MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK DI RSUD KOTA PASURUAN

Najwa Fairuza¹, Sagita Candra P² Eliya Rohmah³

¹⁻²Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit, STIKES Arrahma Mandiri Indonesia

Email: najwaimut1083@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi adalah faktor penting yang perlu dipertimbangkan jika rumah sakit ingin pegawai berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan rumah sakit. Permasalahan rendahnya kinerja pegawai rumah sakit seringkali dikaitkan dengan kurangnya motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai adalah salah satu penyebab penurunan kinerja yang paling signifikan. Penelitian ini bertujuan guna mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kontrak di RSUD Kota Pasuruan. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan cross sectional dan metode survey analitik. Dengan menggunakan purposive sampling dan jumlah 86 responden tenaga kesehatan kontrak. Motivasi kerja di RSUD Kota Pasuruan mayoritas dengan kategori sedang 47 responden (55,8%). Kinerja pegawai yang dimiliki oleh tenaga kesehatan kontrak di RSUD Kota Pasuruan adalah kinerja sedang sebanyak 46 responden (53,5%). Ditemukan hubungan antara kinerja pegawai kontrak dengan motivasi kerja dengan nilai p value sebesar 0,000.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja pegawai, Pegawai Kontrak

ABSTRACT

Motivation is an important factor to consider if hospitals want employees to contribute positively to the achievement of hospital goals. The problem of low performance of hospital employees is often associated with a lack of motivation in carrying out their duties. Lack of motivation from leaders to employees is one of the most significant causes of decreased performance. This study aims to identify the relationship between work motivation and the performance of contract employees at Pasuruan City Hospital. This type of research is quantitative research using a cross sectional approach and analytical survey method. By using purposive sampling and the number of 86 respondents of contract health workers. The majority of work motivation in Pasuruan City Hospital is in the moderate category 47 respondents (55.8%). Employee performance owned by contract health workers at Pasuruan City Hospital is moderate performance as many as 46 respondents (53.5%). There was a relationship between contract employee performance and work motivation with a p value of 0.000.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Contract Employees

LATAR BELAKANG

Rumah sakit harus memiliki kinerja yang baik guna tetap bersaing di bidang pelayanan kesehatan. Beberapa faktor bisa menentukan kinerja yang baik. "Salah satu faktor penentu yaitu motivasi, yang menumbuhkan semangat kerja yang mendorong orang guna bekerja sama, bekerja efektif, dan menggabungkan semua upaya mereka guna mencapai tujuan organisasi. [1]

Permasalahan rendahnya kinerja pegawai kontrak rumah sakit seringkali dikaitkan dengan kurangnya motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Salah satu komponen yang dapat menyebabkan penurunan kinerja adalah kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai kontrak. Faktor-faktor seperti stres yang berkepanjangan, kurangnya penghargaan atau pengakuan atas kerja yang dilakukan, serta kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier mereka dapat mempengaruhi motivasi pegawai kontrak. Ketika pegawai merasa kurang termotivasi, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja yang berkaitan dengan produktivitas, kualitas pelayanan, dan hubungan tim di rumah sakit.

Rumah sakit harus mempertimbangkan motivasi jika ingin setiap pekerja berkontribusi positif terhadap pemenuhan tujuan rumah sakit. Karena perilaku manusia didorong, disalurkan dan didukung oleh motivasi, dan orang akan terinspirasi guna bekerja keras dan antusias guna memperoleh hasil yang terbaik [2].

Dalam skala global, penelitian di Rumah Sakit Misi Kamuli, Rumah Sakit Misi Buluba, St Benedict, dan Budini di Uganda Afrika Timur secara signifikan memprediksi kinerja karyawan sebesar 44,7% [3]. Begitu pula di "Rumah Sakit Umum Shenen Gibe Etopia Barat memprediksi kinerja karyawan sebesar 43,1%" [4]

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan terhadap 12 responden di RSUD Kota Pasuruan didapatkan 8 responden dengan Kinerja Rendah, 3 responden dengan kinerja sedang, 1 responden dengan kinerja tinggi, Kinerja yang kurang dimungkinkan karena seringkali mengalami kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya produktivitas dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dan

faktor lainnya yaitu kurangnya komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Sedangkan Tingkat Motivasi Kerja yang didapati dari hasil penelitian awal yang dilakukan terhadap 12 responden, didapati 7 responden dengan motivasi Rendah, 4 responden dengan motivasi sedang, 2 responden dengan motivasi Tinggi, hal ini dikarenakan pimpinan jarang memberikan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan prestasi di Rumah Sakit, Pimpinan jarang memberikan pengakuan atau pujian bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas program kerja dengan memuaskan, dan faktor lainnya yaitu pimpinan kurang memberikan pelatihan-pelatihan kepada anggota untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

Berbagai faktor mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan di rumah sakit, termasuk kondisi lingkungan kerja karyawan, pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja, tantangan kerja, kompensasi dan tunjangan Kondisi kerja balik fisik maupun psikologis, hubungan antar pribadi dalam berinteraksi dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan yang efektif yang memotivasi karyawan dan peluang pengembangan karir. Pemahaman terhadap faktor faktor ini menjadi penting untuk merancang strategi motivasi yang efektif [5]

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi akan memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, diharapkan pihak RSUD "X" Kota Pasuruan dapat merancang program motivasi karyawan yang mencakup pengakuan atas kinerja unggul, pemberian Reward, memberikan peluang pelatihan dan pengembangan kepada pegawai serta insentif yang dapat meningkatkan semangat kerja. Upaya ini diharapkan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan produktivitas, dan menyediakan layanan kesehatan yang baik. Selain itu penting juga untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara teratur, memberikan kritik yang bermanfaat, dan menyediakan peluang pengembangan karier untuk memotivasi pegawai. Penerapan kebijakan fleksibilitas kerja juga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan

keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan analisis kuantitatif sebagai teknik penelitiannya. Dan menggunakan purposive untuk teknik sampel dengan jumlah 86 responden. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2024 di Rumah Sakit Daerah Dr. R. Soedarsono kota Pasuruan.

Didalam penelitian ini, metode analisis data yang dipergunakan adalah univariat dan bivariat. Tujuan dari analisis univariat adalah guna memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang variabel-variabel yang dipelajari. Bagaimana variabel independen dan variabel dependen berinteraksi satu sama lain dipelajari melalui analisis bivariat. Dengan mempergunakan uji korelasi rank spearman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Analisis Univariat dalam penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi distribusi frekuensi motivasi kerja dan mengidentifikasi kinerja pegawai di RSUD Kota Pasuruan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	25	29%
	Perempuan	61	71%
2	Usia		0%
	17-25 Tahun	13	15%
	26-35 Tahun	64	74%
	36-45 Tahun	9	10%
	46-55 Tahun	0	0%
	56-55 Tahun	0	0%
3	Pendidikan		
	SMA	0	0%
	D III	77	90%
	D IV	2	2%
	S1	6	7%
	Ners/Profesi	1	1%
4	Masa Kerja		
	1-5 tahun	34	40%
	6-10 tahun	49	57%
	11-15 tahun	3	3%
	> 16 tahun	0	0%
5	Motivasi Kerja		
	Rendah	15	17,4%
	Sedang	48	55,8%

No	Karakteristik Responden	f	%
	Tinggi	23	26,7%
6	Kinerja Pegawai		
	Rendah	26	30,2%
	Sedang	46	53,5%
	Tinggi	14	16,3%

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan dari 86 responden mayoritas berumur 26-35 tahun sebanyak 64 responden (74%), mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 responden (71%), Mayoritas berpendidikan D III sebanyak 77 responden (90%), mayoritas bermotivasi sedang sebanyak 48 responden (55,8%), Mayoritas berkinerja sedang sebanyak 46 responden (53,5%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hasil tabulasi silang dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai								P value	Koefisien korelasi
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total			
	n	%	N	%	N	%	N	%		
Rendah	10	11,6%	5	5,8%	0	0,0%	15	17,4%	0,000	0,586
Sedang	16	18,6%	29	33,7%	3	3,5%	48	55,8%		
Tinggi	0	0,0%	12	14,0%	11	12,8%	23	26,7%		
Total	26	30,2%	46	53,5%	14	16,3%	86	100%		

Berdasarkan table 2 didapatkan hasil bahwa Motivasi kerja rendah dengan kinerja pegawai rendah sebesar 10 responden (11,6%) lebih besar dibandingkan dengan Motivasi rendah kinerja sedang dan motivasi rendah kinerja tinggi. Motivasi kerja sedang dengan kinerja sedang sebanyak 29 responden (33,7%) lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja sedang dengan kinerja rendah dan tinggi. Motivasi kerja kategori tinggi dengan kinerja kategori sedang 12 responden (14%) lebih banyak dibandingkan dengan motivasi kerja tinggi dengan kinerja rendah dan tinggi.

Uji korelasi *rank spearman* menghasilkan hasil signifikan $p=0,000$ nilai lebih kecil dari alfa. Hal ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai kontrak. Tingkat korelasi sedang dengan arah korelasi positif ditunjukkan oleh nilai $(r) = 0,586$.

Hubungan motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Kontrak RSUD kota Pasuruan

Berdasarkan Hasil uji statistic *Spearman Rho* dengan menggunakan sampel sebanyak 86 tenaga kesehatan kontrak menghasilkan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), Hal ini memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja dan kinerja pegawai kontrak berhubungan. Melalui kuesioner yang diperoleh dari 86 responden diketahui bahwasannya sebagian besar tenaga kesehatan kontrak mempunyai motivasi kerja se sebanyak 48 responden (55,8%) dengan kategori sedang. Dan sebagian besar kinerja dengan mayoritas kategori sedang sebanyak 46 responden (53,5%).

Hal ini sejalan dengan teori hezberg seperti teori dua faktor Herzberg yaitu faktor instrinsik dan esktrinsik. Menurut Hezberg, motivasi kerja sedang dapat terjadi ketika faktor ekstrinsik cukup baik, namun faktor instrinsik masih kurang. Dalam situasi ini, pegawai tidak merasa tidak puas, tetapi juga tidak sepenuhnya termotivasi untuk berkinerja optimal [6].

Teori Robbins 2009 dalam (Novia Ruth Silaen, et. al 2021) mengatakan kinerja didasarkan pada kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Hasil kinerja sedang dapat terjadi ketika salah satu faktor tersebut belum optimal. Misalnya, meskipun kemampuan pegawai memadai, namun jika motivasi rendah atau kesempatan untuk berkinerja tinggi terbatas, maka kinerja yang dihasilkann dapat berada pada tingkat sedang.

Dalam Manalu (2021) McClland mengatakan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja”. Motivasi kerja adalah keinginan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan sehingga mereka dapat mencapai kinerja (prestasi kerja) dan mendapatkan penghargaan.

Menurut Para ahli motivasi kerja, Motivasi kerja dan kinerja saling berkaitan. Menurut Hezberg, Maslow, McGragor dan David McClelland menjelaskan bahwa seseorang dengan motivasi yang kuat akan mengerahkan upaya terbaiknya untuk meningkatkan kinerja dan berdampak baik pada kinerjanya. [9]

Hal ini sesuai dengan penelitian Meylinda (2021), dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang Tahun 2021” dengan hasil bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Gelumbang tahun 2021 dengan nilai $p=0,002 < \alpha 0,05$.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh [10] dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuysang Porvinsi Sumatera Utara” menemukan bahwa ada hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L Ratumbuysang, dengan nilai yang diperoleh $p= 0.003 < \alpha 0,05$.

Setiap rumah sakit menginginkan untuk berkembang menjadi lebih baik, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan tenaga kesehatan yang berkualitas baik. Salah satunya adalah dukungan dari rumah sakit untuk mencapai tujuan tersebut. Dorongan dapat berupa pemberian motivasi kerja, untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan kontrak.

Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha menyelesaikan tugasnya seefektif mungkin agar menghasilkan kinerja yang unggul. Hasilnya menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai kontrak di RSUD Kota Pasuruan pada tahun 2024.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Sebagian besar Motivasi Kerja tenaga kesehatan kontrak di RSUD Kota Pasuruan adalah motivasi sedang 55,8%.
2. Sebagian besar Kinerja Pegawai Kontrak yang dimiliki oleh tenaga kesehatan kontrak di RSUD Kota Pasuruan adalah kinerja sedang sebanyak 53,5%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Kontrak dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 dan hubungan ini memiliki kekuatan yang sedang dengan koefisien korelasi 0,586.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan untuk memperluas bahasan tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

1. H. Faiha, P. Fannya, D. H. Putra, R. Medis, And U. E. Unggul, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Tahun 2023," Vol. 2, No. 9, Pp. 1551–1559, 2023.
2. M. A. Yenni, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," Pp. 93–107, 2019.
3. S. Herman *Et Al.*, "Aining, Employee Engagement And Employee Performance: Evidence From Makerere University, Kampala, Uganda Uganda's Health Sector Kasimu," *Jur. Tek. Kim. Usu*, Vol. 3, No. 1, Pp. 18–23, 2019.
4. B. F. Kebede, T. Aboye, Y. D. Genie, T. B. Tesfa, And A. Y. Hiwot, "The Effect Of Leadership Style On Midwives' Performance, Southwest, Ethiopia," *J. Healthc. Leadersh.*, Vol. 15, No. February, Pp. 31–41, 2023, Doi: 10.2147/Jhl.S397907.
5. D. Dihartawan, A. R. Utami, T. Srisantyorini, D. Herdiansyah, And N. Romdhona, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Sentosa Bogor Tahun 2022," *Environ. Occup. Heal. Saf. J.*, Vol. 3, No. 1, P. 67, 2022, Doi: 10.24853/Eohjs.3.1.67-74.
6. F. Kurniawati, "Hubungan Motivation Factor Dan Hygiene Factor Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari," *J. Pelita Sains Kesehat.*, Vol. 01, No. 1, Pp. 63–72, 2020.
7. S. P. Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyrurroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putranovia Ruth Silaen, Sya, *Kinerja Pegawai*. 2021.
8. G. Manalu, "Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, Vol. 2, No. 3, Pp. 292–299, 2021, [Online]. Available: <https://Dinastirev.Org/Jimt/Article/View/367/268>
9. N. Khamida And A. Fadilah, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Kayen," *Pros. Hefa*, Pp. 94–101, 2019, [Online]. Available: <https://Prosiding.Stikescendekiautamakudus.Ac.Id/Index.Php/Pros/Article/View/362>
10. D. A. M. C. Dhirya And I. G. K. Warmika, "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019 Oleh," *Tjyybjb.Ac.Cn*, Vol. 27, No. 2, Pp. 58–66, 2019.