

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan ,(Hasibuan,2011).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Gitosudarmo mengatakan tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, (Sutrisno, 2010). Menurut Teori Robbins Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan di lakukan dalam organisasi. Seperti di indikator berikut ini; prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin. (Robbins, 2007)

2.1.2 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut (Hasibuan ,2012) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisisensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009).

1. Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makanan, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap

walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidakterpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor *ekstern*

Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerjaseseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. bila supervisi menguasai-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisi yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengar keluhan para karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Status dan kedudukan dalam jabatan merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Status dan kedudukan dalam jabatan merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

2.1.4 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. (Hasibuan,2004).

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam akan meningkat, karena mereka takut dihukum.

Menurut teori Abraham H. Maslow, manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (physiological needs), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (safety needs), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (love needs); (4) kebutuhan akan harga diri (esteem needs), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (self actualization), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. (Maslow, 1984)

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja Menurut (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut (Wibowo, 2010), mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut". Menurut (Widiaswari, 2011) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:72) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*).

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaiknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

(Mangkuprawira dan Hubeis, 2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

lebih lanjut (Mangkuprawira dan Hubeis,2007) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut : a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan, c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team,

kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team, d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi, e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018:198) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2009: 61) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- a. Hasil kerja
- b. kemampuan

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan

tujuan perusahaan.

- a. Waktu dalam bekerja
- b. Pencapaian target

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.

- a. Mengambil tanggung jawab

4. Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain vertical maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

- a. Jalinan kerja sama
- b. Komunikasi

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

- a. Kemandirian
- b. kreativitas

2.2.4 Penilaian Kinerja

(Hasibuan, 2011) mengatakan, Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki kemampuan dan pengetahuan kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah perusahaan. Kegunaan penilaian kinerja menurut adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
- b. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan serta keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik
- d. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)
- e. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

Menurut Mulyadi dalam Rivai dan Sagala (2014:604) tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu pegawai untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuat tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

2.3 Karyawan

2.3.1 Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010). Karyawan rumah sakit mencakup seluruh karyawan tenaga kesehatan maupun non tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan meliputi dokter maupun perawat, sedangkan tenaga non kesehatan meliputi pihak majamen yang ada di rumah sakit

2.3.2 Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.

2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009).

2.3.3 Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

2.4 Tinjauan Pustaka

Penelitian yang penulis lakukan berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”. Adapun beberapa literature yang memiliki kesamaan tema yang penulis baca yaitu sebagai berikut :

2.4.1 Artikel Pertama

Tabel 2.1 Artikel Pertama

Judul Literatur	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin
Penulis	Ahmad Said, Dwi Wahyu Artiningsih, Husnurrofiq
Afiliasi	Universitas Islam Kalimantan
Tahun	2020

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin; 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Banjarmasin; 3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dan merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin yang berjumlah 370 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 79 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dibantu oleh IBM SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RS Islam Banjarmasin yang dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda dengan nilai koefisien 0,436 Koefisien 1,466 (3) Disiplin kerja dan

motivasi kerja berpengaruh secara simultan. terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Terbukti dari hasil uji F dimana nilai F hitung sebesar 110,976 dan signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.

2.4.2 Artikel Kedua

Tabel 2.2 Artikel kedua

Judul Literatur	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi
Penulis	Mochammad Faisal Fadli
Afiliasi	Akademi Sekretari Manajemen Indonesia Pontianak
Tahun	2020

Topik dari penelitian ini sangatlah penting terkait dengan peningkatan kinerja agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Mengingat Keberadaan Rumah Sakit Umum Daerah Melawi sebagai lembaga pelayanan kesehatan di Kabupaten Melawi merupakan jawaban terhadap pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan, sekaligus sebagai salah satu perangkat daerah yang penting dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kabupaten Melawi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan pelayanan rumah sakit yang berkualitas semakin meningkat. Salah satu strategi untuk mencapai visi Indonesia sehat adalah profesionalisme bagi tenaga kesehatan yang tidak hanya terbatas pada tenaga medis tetapi juga mencakup tenaga non medis yang menjadi factor penunjang didalam pelayanan kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dalam bentuk survey. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan pekerja di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Melawi yang berjumlah 63 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan

metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel adalah 51 orang. 12 orang yang tidak bisa dijadikan sampel dikarenakan, 1 orang sedang sekolah, 5 orang cuti tahunan, 6 orang sedang cuti melahirkan. Di dalam penelitian ini juga menyebutkan bahwa menurut (Rivai, 2003) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1. variabel kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. 2. variabel kesempatan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. 3. variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

2.4.3 Artikel Ketiga

Tabel 2.3 Artikel ketiga

Judul Literatur	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak
Penulis	Muntaha, Mazayatul Mufrihah
Afiliasi	Universitas Nahdatul Ulama Pontianak
Tahun	2017

Pemilihan topik dari literatur ini sangatlah bagus terkait dengan peningkatan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut nantinya juga akan berdampak pada loyalitas pasien di RSUD Soedarso Pontianak.

Hal yang melatarbelakangi penelitian tersebut adalah adanya tuntutan dari pasien tentang kenyamanan dalam berobat. Kondisi tersebut pada gilirannya

mendorong kinerja karyawan menjadi pusat perhatian dari waktu ke waktu, baik bagi kalangan akademisi kampus maupun praktisi. Hal itu terjadi karena kinerja karyawan diyakini sebagai determinan terpenting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan metode survei yang berjumlah 280 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 162 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner didesain dalam bentuk skala Likert dan skala peringkat (rating scale). Data dianalisis dengan analisis jalur (path analysis). Di dalam penelitian ini juga menyebutkan Motivasi kerja sebagai ekspresi dari dorongan, keinginan, dan tingkat kesediaan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu dengan sebaik-baiknya, motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sesuai standar, berkualitas tinggi, dan tepat waktu, yang kemudian menghasilkan kinerja yang optimal (George and Jones, 2005).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, sehingga motivasi kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

2.4.4 Artikel Keempat

Tabel 2.4 Artikel keempat

Judul Literatur	Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta Surakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating
Penulis	Galih Wisnu Wardhana
Afiliasi	Akademi Teknologi Adhi Unggul Bhirawa (AUB) Surakarta
Tahun	2018

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memberikan bukti secara empiris bahwa motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Moewardi Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dr. RSUD Moewardi Surakarta. Hasil penelitian ini membuktikan hasil regresi pada persamaan regresi bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Dr. Moewardi Surakarta. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan dosen. Kepuasan memiliki efek yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan dosen. Kepuasan dapat memperkuat pengaruh motivasi dan kompensasi kepada karyawan dan dosen sehingga motivasi dapat diringkas sebagai variabel moderasi. Hasil uji F menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pengaruh secara simultan antara variabel bebas yang terdiri dari: motivasi, kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai dan dosen. Itu Hasil uji R² (koefisien determinasi) diketahui bahwa variabilitas dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel bebas sebesar 19% sedangkan sisanya (81%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi seperti tingkat pendidikan, disiplin, dan kepemimpinan

2.4.5 Artikel Kelima

Tabel 2.5 Artikel kelima

Judul Literatur	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Penulis	Agung Wijayanto, Amin Wahyudi, Y. Djoko Suseno
Afiliasi	Universitas Slamet Riyadi Surakarta
Tahun	2017

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Literatur ini dipilih dikarenakan adanya variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Latar belakang dari penelitian ini adalah adanya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian administrasi dengan harapan apa yang menjadi tujuan rumah sakit akan tercapai dengan dukungan kualitas pelayanan administrasi yang baik. Hal ini dapat dicapai dengan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat ditunjang dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah semua karyawan administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen yang berjumlah 198 dengan jumlah sampel 50 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Di dalam penelitian ini juga menyebutkan bahwa Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006).

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah 1. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. 2. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen. 3. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen.

2.4.6 Artikel Keenam

Tabel 2.6 Artikel keenam

Judul Literatur	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Non Medis) di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun
Penulis	Setia Wijayanti
Afiliasi	Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun
Tahun	2017

Untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Hasil observasi pada rumah sakit islam banjarnegara menunjukkan tingkat absensi karyawan pada tahun 2013 selama bulan Januari sampai September mengalami fluktuatif ditambah banyaknya keluhan dari pelanggan kepada pihak rumah sakit islam Banjarnegara. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan, Menganalisis adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara yang berjumlah 229 orang dengan sampel sejumlah 70 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, tinjauan pustaka dan kuesioner. Metode analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS for Windows versi 19. Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Saran untuk Rumah Sakit Islam Banjarnegara antara lain pentingnya meningkatkan

pemberian motivasi terutama dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja antara lain melalui promosi jabatan serta penciptaan lingkungan kerja kondusif dengan membangun hubungan baik antar karyawan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat.

2.4.7 Artikel Ketujuh

Tabel 2.7 Artikel ketujuh

Judul Literatur	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga
Penulis	Mada Adi Wibowo, Yanuar Surya Putra
Afiliasi	Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun
Tahun	2016

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening kepuasan kerja pada hubungan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dipilih dikarenakan adanya variabel motivasi yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Latar belakang dari penelitian ini adalah ketatnya persaingan di dunia pelayanan kesehatan, membuat RSU Salatiga, selalu berusaha mengadopsi perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan baik dari segi teknologi maupun tenaga kerja atau sumber daya manusia. Selain itu, kualitas pelayanan kepada pasien juga terus ditingkatkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSU (Rumah Sakit Umum) Salatiga, Jl.Osamaliki No.19 Salatiga yang berjumlah 621 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 86 karyawan.

Teknik pengambilan sampel adalah teknik acak dengan simple random sampling. Jenis data yang digunakan primer dan sekunder. Metode pengumpulan datanya adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan Analisis Jalur. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa menurut (Mangkunegara,2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. 3). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 6). Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara motivasi terhadap kinerja karyawan. 7). Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.4.8 Artikel Kedelapan

Tabel 2.8 Artikel kedelapan

Judul Literatur	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit islam Ibnu Sina Pekanbaru
Penulis	Friska Aprilia
Afiliasi	Universitas Riau
Tahun	2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Variabel dalam penelitian ini ada 4, yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Perawat (Y). Populasi ini penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap yang berjumlah 104 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proposional random sampling dan data yang diperoleh adalah dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 17.0. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja, pekerjaan, stres dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan, uji regresi simultan (uji-f) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan pekerjaan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan uji secara parsial (uji-t) beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Dia Direkomendasikan kepada pihak Rumah Sakit untuk melakukan analisa lebih lanjut terkait dengan perawat tersebut persepsi beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja dan membuat sesuai kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja perawat

2.4.9 Artikel Kesembilan

Tabel 2.9 Artikel kesembilan

Judul Literatur	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan
Penulis	Suwanto
Afiliasi	Universitas Pamulang
Tahun	2019

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Penelitian ini dipilih dikarenakan adanya variabel motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Latar belakang dari penelitian ini adalah berupa hasil observasi di Rumah Sakit Umum - Tangerang Selatan menyatakan bahwa ketidak disiplin karyawan salah satunya tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi masih dirasakan kurang optimal hal ini didasarkan pada kurang efektifnya pemberian penghargaan, sistem pemberian kompensasi yang kurang baik, perencanaan karir yang tidak diberikan secara efektif, kondisi kerja yang tidak menyenangkan, beberapa aspek tersebut tentunya berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan yang mengakibatkan kurang semangatnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan menurunnya disiplin kerja karyawan tersebut. Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebanyak 57 karyawan. Sedangkan sampel yang dipergunakan sebanyak 57 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F).

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah 1. Secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. 2. Secara parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

2.4.10 Artikel Kesepuluh

Tabel 2.10 Artikel kesepuluh

Judul Literatur	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lama Dduk Kelleng Kabupaten Wajo
Penulis	Agus Wijaya
Afiliasi	Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Tahun	2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah lamaddukkelleng kabupaten wajo. Maka tujuan yang akan dicapai pada peneliti ini yaitu: 1) Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit umum daerah lamaddukkelleng kabupaten wajo.2) Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo.3) Untuk Mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah lamaddukkelleng kabupaten wajo.4) variabel bebas manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang dilakukan

Adalah metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian yakni Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Secara dominan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adanya pemerhati kebersihan dan pemerhati ruang kerja agar tugas yang diberikan pegawai yang dikerjakan dengan baik dan diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan gairah dan semangat pegawai dalam sebuah organisasi.