

**PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WONOSARI
KABUPATEN GUNUNGKIDUL D.I. YOGYAKARTA**

Wilis Fahlefi¹, Sulistriani²

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta^{1,2}
wilisfahlefi@amayogyakarta.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at the Wonosari Regional General Hospital, Yogyakarta Special Region. The population taken is all employees of the Wonosari Regional General Hospital, totaling 50 people as a sample. Data was collected by distributing questionnaires to respondents. The collection technique using SPSS.17. based on the results of the study it was stated that the motivation variable had a positive and significant effect on employee performance having a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Employee Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative.

Dalam Undang-undang tersebut, ada persyaratan tentang Rumah Sakit Daerah yaitu rumah sakit yang didirikan Pemerintah dan Pemerintah Daerah harus berbentuk Unit Pelaksana Teknis dan Industri yang bertugas di bidang Kesehatan Instansi tertentu atau Lembaga Teknis Daerah dengan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Bashori, (2018:199) Secara umum pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik itu secara positif ataupun negatif. Pengertian motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan, dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan.

Menurut Mangkunegara, (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bashori, (2018:12) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan. SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. SDM adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai model (*non material/non financial*) di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia, dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau SDM merupakan elemen yang paling penting.

Tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peran yang sangat penting didalam peningkatan dan pencapaian tujuan dan sasarannya,. Mereka adalah individu-individu yang mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Didorong dengan adanya kebutuhan maka timbul perilaku pada diri sendiri. Adapun perilaku tersebut merupakan wujud dari motivasi kerja. Tujuan penelitian Ini mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul D.I. Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Herlambang (2019:37) Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsic* dan *ekstrinsic*. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status atau kompensasi.

Menurut Winardi (Bashori, 2018:199) motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan. Kata dasarnya *motive* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Menurut Fillmore H. Stanford (Mangkunegara, 2013:93) mendefinisikan motivasi bahwa: "*Motivation as an energizing condition of the organism that server to direct that organism toward the goal of a certain class*", (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Menurut Ernest J. McCormick (Mangkunegara, 2013:94) mengemukakan bahwa "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance*

of behaviors relevant in work settings”, (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Menurut teori Abraham Maslow motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. *Physiological Needs. Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang berperilaku atau bekerja giat.
- b. *Safety and Security Needs. Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk:
 - 1) Kebutuhan akan keamanan jiwa ditempat pekerjaan
 - 2) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.
- c. *Affiliation or Acceptance Needs. Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk social, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan social yang terdiri dari empat golongan, yaitu:
 - 1) Kebutuhan akan diterima orang lain (*sense of belonging*)
 - 2) Kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*)
 - 3) Kebutuhan akan kemajuan atau tidak gagal (*sense of achievement*)
 - 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
- d. *Esteem or Status Needs. Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol itu.
- e. *Self Actualization. Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela, dkk. (2019:11) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan tapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Prawirosentono (Sinambela, 2019:11) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Fahmi (2011:226) mendefinisikan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan setrategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998: 15).

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa :

- 1) *Human Performance = Ability + Motivation*
- 2) *Motivation = Attitude + Situation*
- 3) *Ability = Knowlage + Skill*

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja. Menunjukkan ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung Jawab. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Sikap. Menunjukkan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri pegawai 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.

Hipotessis

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis dalam penulisan ini adalah Ada Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul D.I. Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Jenis penulisan yang digunakan adalah penulisan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:7-8) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari yang berjumlah 50 orang. Rumus penentuan yang dapat digunakan dalam penulisan ini diambil dari Rumus Solvin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{50}{1 + 50(0.05)^2}$$
$$n = \frac{50}{1 + 50(0.0025)}$$
$$n = \frac{50}{1 + 0.125}$$
$$n = \frac{50}{1.125}$$
$$n = 44.4444444 (44)$$

Dari perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diteliti pada Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari berjumlah 44 Responden

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:147) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015:147) Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2015:222) dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validasi dan rehabilitasi instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:53) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiiyono (2015:121) Instrumen yang reabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi dengan menggunakan grafik normal plot.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Kurniawan (2016:63) analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang dilakukan terhadap satu variabel terkait dan satu variabel bebas. Biasanya variabel bebas dilambangkan dengan huruf X dan variabel terkait dilambangkan dengan huruf Y.

1) Persamaan Regresi

Formulasi model regresi linear sederhana biasanya ditulis :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terkait/Kinerja

X = Variabel bebas/Motivasi Kerja

2) Pengujian Hipotesis

a) Uji Persial (Uji T). Menurut Gozali, uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau persial. (Hardiyanti, 2010:49)

b) Uji Simultan (Uji F). Menurut Gozali, uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. (Hardiyanti, 2010:48)

c) Koefisien Determinasi (R^2) / Hubungan. Menurut Hardiyanti (2010:50) Koefisien Determinasi (R^2) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) atau 1 (satu).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penulisan ini responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari dua kelompok yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	59.1	59.1	59.1
	Perempuan	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer 2020

b. Responden Berdasarkan Umur/Usia

Dalam penulisan ini responden berdasarkan usia dibagi menjadi 4 kelompok yaitu kelompok 20-30 Tahun, 31-40 Tahun, 41-50 Tahun, dan 51 Tahun Keatas . Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur/Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	18	40.9	40.9	40.9
	31-40 Tahun	9	20.5	20.5	61.4
	41-50 Tahun	6	13.6	13.6	75.0
	51 Keatas	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer 2020

c. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dalam penulisan ini responden berdasarkan jenjang pendidikan dibagi menjadi 4 kelompok yaitu kelompok SLTA, D3,S1,dan S2. Untuk mengetahui karakteristik berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	17	38.6	38.6	38.6
	D3	9	20.5	20.5	59.1

S1	15	34.1	34.1	93.2
S2	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

(Sumber : Data Primer 2020)

d. Responden Berdasarkan Pangkat Golongan

Dalam penulisan ini responden berdasarkan pangkat golongan dibagi menjadi 4 kelompok yaitu kelompok Golongan 1, Golongan 2, Golongan 3, dan Golongan 4. Untuk mengetahui karakteristik berdasarkan pangkat golongan dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Golongan 1	18	40.9	40.9	40.9
	Golongan 2	12	27.3	27.3	68.2
	Golongan 3	13	29.5	29.5	97.7
	Golongan 4	1	2.3	2.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

(Sumber : Data Primer 2020)

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya masing-masing item pertanyaan dalam instrument penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,402	0,297	Valid
P2	0,451	0,297	Valid
P3	0,452	0,297	Valid
P4	0,752	0,297	Valid
P5	0,663	0,297	Valid
P6	0,364	0,297	Valid
P7	0,430	0,297	Valid
P8	0,801	0,297	Valid
P9	0,304	0,297	Valid
P10	0,690	0,297	Valid
P11	0,672	0,297	Valid
P12	0,742	0,297	Valid
P13	0,639	0,297	Valid

(Sumber : Data Primer 2020)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja Karyawan dapat diketahui bahwa setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam setiap kuisioner dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,434	0,297	Valid
P2	0,598	0,297	Valid
P3	0,655	0,297	Valid
P4	0,419	0,297	Valid
P5	0,719	0,297	Valid
P6	0,534	0,297	Valid
P7	0,742	0,297	Valid
P8	0,754	0,297	Valid
P9	0,445	0,297	Valid
P10	0,756	0,297	Valid
P11	0,762	0,297	Valid
P12	0,723	0,297	Valid
P13	0,714	0,297	Valid

(Sumber : Data Primer 2020)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui bahwa setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam setiap kuisioner dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan alat ukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengujian yaitu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.829	13

(Sumber : Data Primer 2020)

Dari hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa *Cronbach Alpha* adalah 0,829 > 0,60 sehingga instrumen penulisan pertanyaan variabel Motivasi Kerja Karyawan dapat dikatakan handal (reliabel) atau dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's	
Alpha	N of Items

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.867	13

(Sumber : Data Primer 2020)

Dari hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa *Cronbach Alpha* adalah $0,867 > 0,60$ sehingga instrumen penulisan pertanyaan variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan handal (reliabel) atau dapat digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan metode atau model pengujian yang lain. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki ditribusi normal. Dikatakan normal jika nilai $P > 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika nilai $P < 0,05$ maka data distribusi tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini dapat diliah pada tabel 9 sebagai berikut :

**Tabel 9. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan
N		44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.02	53.07
	Std. Deviation	4.663	4.967
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.153
	Positive	.125	.153
	Negative	-.168	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		1.111	1.017
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169	.252

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber : Data Primer 2020)

Dari hasil uji normalitas yang penulis lakukan menunjukkan bahwa nilai sig atau nilai P variabel Motivasi Kerja Karyawan = $0,169 > 0,05$ dan nilai sig atau nilai P variabel Kinerja Karyawan = $0,252 > 0,05$, sehingga distribusi data dari kedua variabel tersebut dinyatakan normal.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana suatu metode yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variable sebab motivasi kerja karyawan (X) terhadap variabel akibat Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi sederhana juga digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil yang diperoleh dari perhitungan dengan program SPSS 17.0 adalah sebagai berikut :

a. Persamaan Regresi

Tabel 10. Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.471	8.260		4.173	.000
	Motivasi Kerja Karyawan	.351	.155	.329	2.260	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Primer 2020)

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai Constant (a) sebesar 34.471 sedangkan nilai Motivasi Kerja Karyawan (b/kofisien regresi) sebesar 0,351 sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 34.471 + 0,351 X$$

Kesimpulan yang dapat diambil dari persamaan diatas :

- 1) Konstanta sebesar 34.471 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan adalah 34.471.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,351 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel Motivasi Kerja Karyawan bertambah sebesar 0,351. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah Positif.

b. Pengujian Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.471	8.260		4.173	.000
	Motivasi Kerja Karyawan	.351	.155	.329	2.260	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Primer 2020)

Berdasarkan hasil tabel perhitungan uji T diatas diketahui bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ adalah $2.260 > 2.018$; H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berikut cara mencari T_{tabel} :

$$T_{tabel} = (F_{\alpha^2 ; n-k-1})$$

$$= (0,05^2 ; 44 - 2)$$

$$= (0,0025 ; 42)$$

Jadi artinya dapat dilihat nilai dalam T_{tabel} kolom 0,0025 nomor urut 42 (2,018).

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.018	1	115.018	5.108	.029 ^a
	Residual	945.777	42	22.519		
	Total	1060.795	43			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Primer 2020)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = Ho diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Ho ditolak

Ho : Tidak ada pengaruh yang nyata antara Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang nyata antara antara Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawann

Berdasarkan hasil tabel perhitungan uji F diatas diketahui bahwa $F_{hitung} = 5.108$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.029 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai (diterima) untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan maka dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Atau dengan kata lain, bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $5.108 > 4.073$; Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa ada hubungan linear antara variabel Motivasi Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berikut cara mencari F_{tabel} :

$$df1 = k-1$$

$$= 2-1 = 1$$

$$df2 = n-k$$

$$= 44 - 2 = 42$$

Keterangan :

df = degree of freedom

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel (Bebas + Terikat)

Jadi hasil dari perhitungan diatas df 1 adalah 1 dan df 2 adalah 42 maka F tabel yang diperoleh adalah 0,4073.

c. Koefisien Determinasi (R^2) / Hubungan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi diketahui dengan nilai adjusted R Square, sebagai berikut :

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.087	4.745

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan

(Sumber : Data Primer 2020)

Dari hasil pengolahan data diatas bahwa nilai R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0.108 atau 10,8%. Besarnya pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 10,8%, Sedangkan sisanya 89,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Albashori, M.F, 2018, *Manajemen SDM*, Surakarta: Citra Sains, Surakarta.
Hartanto, Eko, https://www.academia.edu/24055395/KUESIONER_MOTIVASI_KERJA_PEGAWAI_MODEL_ABRAHAM_MASLOW hari tanggal : Selasa, 14 april 2020, waktu : 20:09
Fahmi, Irham, 2011, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, Bandung: ALFABETA, CV.
Ghozali, H. Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Herlambang, Susatyo, 2019, *Perilaku Organisasi*, Surakarta: Citra Sains Surakarta.
Kurniawan, Budi Yuniarto, 2016, *Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya dengan R*, Jakarta: Kencana.
Kuncoro, Mudrajad, 2018, *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: ALFABETA, CV.

Sinambela, Lijan Poltak dan Sinambela, Sarton, 2019, *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implementasi Kinerja*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Singgih, Santoso, 2001, *Buku Latihan SPSS Statistic Parametrik*, Jakarta: PT. Alex Media Komputendo.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

Wahyuni, Sari, 2017, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat