

ANALISA MOTIVASI KERJA UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA RS. AR BUNDA PRABUMULIH

Puspa Utami, Muhammad Wahidin

Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) al-Furqon Prabumulih
Email: puspautami@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi kerja yang diberikan pihak RS. AR. Bunda Prabumulih dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang di dapat melalui data sekunder maupun data primer. Dalam penelitian ini data yang di dapat menggunakan teknik wawancara kepada pihak karyawan yang bersangkutan, maupun data data ataupun dokumen yang sudah tersedia dari pihak RS. AR. Bunda Prabumulih. Setelah melakukan penelitian dapat dianalisa oleh peneliti bahwa dengan adanya komponen motivasi kerja yang diberikan dalam penelitian ini berupa gaji, reward, dan punishment. Serta lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan RS. AR. Bunda Prabumulih.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pada setiap Perusahaan atau Instansi akan berusaha mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, dalam usaha mencapai tujuan perusahaan sering kali di hadapkan dengan masalah baik internal maupun eksternal (Malayu, 2004 hal 12). Masalah – masalah tersebut dapat menjadi penghambat Perusahaan atau Instansi dalam mencapai tujuan, hal tersebut memaksakan perusahaan untuk segera menanggapi suatu permasalahan dengan cepat dan tepat karna masalah tersebut akan berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik membutuhkan Sumber Daya Manusia yang baik dan berkompeten (Veithzal, 2005 hal 32).

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu instansi, oleh sebab

itu instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab masing-masing.

Motivasi Kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan yang dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators* (Richard, M Steers, 2011 hal 45). *Satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan dengan sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang dan tanggung jawab. Menurut Hasibuan Motivasi adalah Pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (hasibuan, 2004 hal 17).

Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status (Richard, M Steers, 2008 hal 50).

Skinner dalam Brantas mengemukakan bahwa pendekatan teori motivasi yang mampu mempengaruhi dan merubah perilaku kerja yaitu pembentukan perilaku. Pendekatan ini berdasarkan atas hukum pengaruh (*law of effect*), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi pemuasaan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang. Dengan demikian perilaku individu mendatang dapat diperkirakan atau di pelajari dari pengalaman yang lalu.

Adapun penelitian terdahulu terkait *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang* menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari hasil penelitian tersebut. Selanjutnya penelitian *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat* (Rido, 2018), hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kepala dinas sebagai *leader* mempunyai

peran untuk memotivasi. Berdasarkan permasalahan inilah sehingga peneliti bermaksud untuk meneliti **“Analisa Motivasi Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan Pada RS. AR Bunda Prabumulih”**

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan di ajukan peneliti adalah: Bagaimana Motivasi Kinerja terhadap karyawan pada RS AR Bunda Kota Prabumulih?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RS. AR. Bunda Prabumulih.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “*The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan) (Hani, 2000 hal 54).

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi (*Motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya Menurut Melayu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Richard, M Steers, 2011 hal 32).

Menurut Herold Koontz, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut Wayne F. Cassio, motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus dan bermasyarakat) Filmore H.

Stanford, mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Lowwel, 1953 hal 10).

Menurut Robert A. Baron, motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosal*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul drive dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.

Dari berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2. Teori Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan (Mangkunegara, 2000 hal 21). Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Stephen P, 2006 hal 40).

Menurut The Liang Gie Cs. bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik pegawainya,

suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motiv dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motiv, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Martoyo motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia (Stephen P, 2006 hal 40).

Motivasi berasal dari *motive* atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu *move*, yang berarti “mengerahkan” (Zamzam, 2016). Seperti yang dikatakan Liang Gie *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya *substansial*, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau motivation berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya (Waridin, 2006 hal 63).

Menurut Martoyo motivasi kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Susilo Martoyo, 2005 hal 37). Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang

manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu: *Pertama*, Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif. *Kedua*, Motivasi nonfinansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Menurut George R. dan Leslie W. mengatakan bahwa motivasi adalah “*getting a person to exert a high degree of effort*” yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Sedang Ravianto dalam bukunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan (Richard, M Steers, 2011 hal 72).

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori ini dikenal dengan nama konsep *higiene*, yang mana cakupannya adalah: *Pertama*, *isi pekerjaan* yang berkaitan langsung dengan sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang isinya meliputi : Prestasi, upaya dari pekerjaan atau karyawan sebagai aset jangka panjang dalam menghasilkan sesuatu yang positif di dalam pekerjaannya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.

Kedua, *Faktor Higienis* yaitu suatu motivasi yang dapat diwujudkan seperti halnya : gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antara pribadi, kualitas supervisi. Pada teori tersebut bahwa perencanaan pekerjaan bagi karyawan haruslah menunjukkan keseimbangan antara dua faktor.

a. Teori Motivasi Kepuasan.

Teori yang didasarkan pada kebutuhan insan dan kepuasannya. Maka dapat dicari faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh para pakar seperti Taylor yang mana teorinya dikenal sebagai Teori Motivasi Klasik. Teori secara garis besar berbicara bahwa motivasi kerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis. Yaitu bagaimana mempertahankan hidupnya. Selain itu juga

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Abraham Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi.

Secara garis besar tersebut teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan seperti hasrat menyusun dari yang teruraikan sebagai berikut: (Stephen P, 2011 hal 112)

Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.

Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membayangkan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).

Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*esteem needs*).

Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan

prilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupannya. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Fuad et al, faktor – faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah : kebutuhan pribadi, tujuan dan persepsi individu atau kelompok, cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan, dan persepsi tersebut (Susilo Martoyo, 2000 hal 71).

Apabila Karyawan menyukai pekerjaannya, menganggap tugas mereka penuh tantangan, dan menyukai lingkungan kerja secara umum, maka biasanya karyawan akan berusaha memaksimalkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan berdedikasi.

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara Etimologi, Menurut Mangkunegara istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja) yaitu Hasil kerja secara kualitas dan atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Handoko mengatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan pada periode tertentu (Mangkunegara, 2000 hal 32).

Menurut Mathis & Jackson Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama (Mangkunegara, 2000 hal 37).

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian data *kualitatif deskriptif* (Suharsimi, 1995 hal 118). Moleong, mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami suatu fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya : secara

holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata - kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Moleong mengatakan bahwa deskriptif dikarenakan data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Dengan demikian laporan penelitian akan berisi kutipan - kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.

a. Penentuan Informan

Menurut Moleong informan sebagai subjek penelitian merupakan orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Unit Adm Barang dan Unit Rekam Medis dan *HRD* yang terdapat di Rumah Sait Ar Bunda Prabumulih. Karyawan dipilih karena dinilai mampu memberikan informasi mengenai motivasi karyawan, dan pemilihan *HRD* dinilai mampu memberikan informasi mengenai kinerja karyawan di Rumah Sakit Ar Bunda Prabumulih (Pandji, Anoraga, 1992 hal 34).

b. Sumber Data

Sumber-sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, data primer Menurut Moleong data *primery* yang digunakan untuk penelitian ini diperoleh secara langsung melalui informan yang diwawancarai melalui kata – kata. Sumber ini dapat dicatat melalui catatan tertulis wawancara langsung dengan karyawan RS. Ar. Bunda Prabumulih.. *Kedua*, penelitian ini juga, menggunakan sumber lain yang menunjang. Contohnya *adalah text book*, dan data yang didapat dari Pihak SDM RS Bunda.

PEMBAHASAN

A. Penerapan Analisis Motivasi Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan Pada RS. AR Bunda Prabumulih

1. Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan Di RS AR Bunda dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan Di RS AR Bunda dalam bekerja adalah lingkungan kerja yang menyenangkan. Hubungan dalam lingkungan kerja tidak terbatas antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, tetapi juga hubungan antara

karyawan dengan konsumen. Jadi selain untuk mencukupi kebutuhan ekonomi, karyawan juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan berhubungan atau *relatedness need*. Dimana kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain dapat meningkatkan motivasi karyawan.

”Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, seluruh karyawan mengatakan bahwa berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki hubungan persahabatan yang akrab menambah koneksi, memperluas jaringan atau menjalin networking dan dapat lebih dikenal banyak orang, membuat seluruh karyawan tetap termotivasi untuk bekerja” (Stephen P,2006). Hal Ini sesuai dengan teori tentang kebutuhan afilisi (Mullins,) yang mengatakan bahwa kebutuhan akan persatuan dan berhubungan dalam satu organisasi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

Uang merupakan faktor utama yang memotivasi hampir semua orang dalam bekerja. Beberapa karyawan yang telah diwawancarai oleh penulis menjawab: *”Bahwa gaji merupakan faktor yang memotivasi mereka dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena masing-masing karyawan harus bekerja dan berupaya memenuhi kebutuhan agar dapat bertahan hidup misalnya makanan, minuman, hunian untuk kelangsungan hidup”* Hal ini berkaitan dengan beberapa teori yaitu teori dua faktor Robbins & Judge yang menyatakan bahwa gaji yang mempengaruhi ketentraman badaniah. Selanjutnya sesuai dengan teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Abraham Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi (Richard, M Steers, 2011 hal 112).

Tidak hanya gaji pembinaan dan pendidikan karyawan juga menjadi salah motivasi bagi Sebagian besar karyawan di RS AR Bunda. Dan hal ini sudah berjalan baik di Rs Ar bunda Prabumulih, Baik untuk karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, *“Menurut HRD hal ini dilakukan untuk peningkatan kualitas karyawan itu sendiri dan menjadi salah satu motivasi bagi karyawan. Selain gaji, dan pembinaan karyawan, reward and punishment juga menjadi salah satu hal yang dilakukan pihak Rumah sakit Ar Bunda dalam memotivasi Karyawannya.”* (Wawancara dengan Arkham, 2020)

Dari beberapa faktor tersebut sesuai dengan motivasi adalah “*getting a person to exert a high degree of effort*” yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Sedang Ravianto dalam bukunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan.

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori ini dikenal dengan nama konsep *higiene*, yang mana cakupannya adalah: *Pertama, isi pekerjaan* yang berkaitan langsung dengan sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang isinya meliputi : Prestasi, upaya dari pekerjaan atau karyawan sebagai aset jangka panjang dalam menghasilkan sesuatu yang positif di dalam pekerjaannya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.

2. Ketentuan Peningkatan Kinerja *Rumah sakit Ar Bunda* Prabumulih

Adapun Beberapa Jenis, Ketentuan dan Mekanisme Pemberian Motivasi kinerja Terhadap Karyawan Rumah Sakit AR Bunda Prabumulih yang peneliti dapat adalah sebagai berikut :

1) **Retensi dan Pembinaan Karakter Pegawai**

a. **Ketentuan Umum.**

1. Upaya peningkatan kemampuan kinerja karyawan dilaksanakan sebagai salah satu cara retensi karyawan.
2. Pembinaan karakter dilakukan secara berkala dengan pelatihan, dan pembinaan rohani.
3. Pembinaan karakter terus dikembangkan menuju pencapaian visi dan misi rumah Sakit AR Bunda.
4. Pembinaan Karakter dapat dilakukan secara umum kepada kelompok pegawai atau secara khusus kepada individu – individu yang memerlukan

b. **Ketentuan Khusus**

1. Unit kerja dapat memberikan masukan tentang pegawai- pegawainya yang

memiliki karakter yang kurang baik secara tertulis yang disetujui oleh wakil direktur terkait untuk dilakukan pembinaan oleh bagian SDM.

2. Bagian Pembinaan karakter memberikan umpan baik terhadap pelaksana pembinaan karakter yang telah dilakukan.
3. Secara Umum Laporan pembinaan dilaporkan melalui laporan bulanan bagian SDM.

2) **Pembinaan**

Pemberian *reward* untuk memotivasi karyawan dalam bentuk : *Family Gathering*, bonus, *outbond*, Umroh.

3) **Pendidikan dan Pelatihan**

a. Ketentuan Umum

1. Pihak Manajemen rumah sakit AR bunda Prabumulih mengadakan pelatihan atau pendidikan (*training*) bagi Setiap karyawan dengan tujuan agar para karyawan khususnya karyawan yang baru diterima bekerja dapat memahami dan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan benar dengan penuh dedikasi dan produktivitas kerja yang konstruktif .
2. Pelatihan tersebut dilakukan oleh pihak manajemen Rumah sakit AR bunda Prabumulih sendiri maupun melibatkan pihak dari luar Rumah sakit Ar bunda Prabumulih baik dengan melakukan pengiriman karyawan untuk mengikuti pelatihan atau mengundang pihak lain tersebut untuk mengadakan pelatihan yang diadakan oleh Rumah Sakit AR Bunda Prabumulih.
3. Setiap karyawan wajib mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Rumah Sakit.
4. Kegiatan pelatihan di koordinir oleh urusan diklat.

b. Ketentuan Khusus

1. Perencanaan pendidikan dan latihan tahunan didahului dengan pengkajian kebutuhan pelatihan.
2. Rencana pelatihan memperhatikan kebutuhan peningkatan mutu pelayanan.

3. Tiap unit memaparkan rencana pelatihan didalam rencana kerja unit.
4. Pegawai Baru mendapatkan pelatihan internal melalui program orientasi.
5. Pengajuan Pelatihan

Adapun Ketentuan dalam pengajuan pelatihan internal yaitu: harus membuat perencanaan (TOR) pelatihan, dilakukan tindak lanjut dan evaluasi pelatihan yang dilakukan, pengajuan pelatihan eksternal harus persetujuan direktur.

B. Prosedur Pengembangan dan Pendidikan Staf RS AR bunda Prabumulih (Wawancara dengan Arkham, 2020)

Pertama, Kepala bagian / unit mengajukan program kerja pengembangan dan pendidikan staf ke bagian SDM / penanggung jawab diklat. *Kedua*, bagian SDM mendata seluruh program unit kerja pengembangan dan pendidikan staf. *Ketiga*, bagian SDM memilih seluruh program pengembangan untuk diadakan pelatihan baik itu yang akan diadakan di RS bunda atau di Luar RS AR bunda. *Keempat*, bagian SDM Kepala Bagian dan kepala ruangan mengevaluasi dari hasil pelatihan yang diadakan. *Kelima*, Bagian SDM merekap data karyawan yang dianggap perlu evaluasi lebih lanjut.

C. Prosedur Pengajuan Pelatihan dan Pendidikan RS AR bunda Prabumulih

Pertama, kepala bagian/instansi mengusulkan nama pegawai yang akan mengikuti pelatihan dan pendidikan kepda direktur Rumah Sakit AR Bunda Prabumulih dengan mengisi blanko pengajuan di urusan diklat rumah sakit. *Kedua*, urusan diklat melakukan telaah berkaitan dengan profil pegawai yang diusulkan. *Ketiga*, urusan diklat melakukan telaah kebagian keuaangan terkait dengan anggaran yang diusulkan sesuai dengan surat pengajuan dari instalasi yang mengajukan. *Keempat*, bidang SDM menerbitkan surat tugas atau SPPD nota dinas dan daftar permintaan biaya yang di tanda tangani Direktur Rumah Sakit AR Bunda Prabumulih.

Dari beberapa komponen peningkatan kinerja *Rumah Sakit Ar Bunda Prabumulih* diantaranya retensi dan pembinaan karakter pegawai, pembinaan, pendidikan dan pelatihan, berdasarkan hasil wawancara ataupun dokumen yang sudah tersedia di *Rumah Sakit Ar Bunda Prabumulih* artinya secara kebijakan dari pihak rumah sakit

sudah mempunyai prosedur dalam upaya meningkatkan motivasi kerja untuk pegawainya. Hal ini seiring dengan teori Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya (Waridin, 2005 hal 63).

Menurut Martoyo motivasi kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Susilo Martoyo, 2005 : 37) Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja memberikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka pemimpin harus meningkatkan kesadaran akan melakukan pembinaan pegawai secara terus menerus sehingga prestasi kerja pegawai merasa di hargai.

Dalam hal motif pegawai harus di dorong agar lebih meningkat motif berprestasinya sehingga secara otomatis akan berdampak peningkatan kinerja organisasi. Dengan terciptanya karyawan yang handal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai. Dari hasil analisa diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan Rs Ar bunda prabumulih adalah sebagai berikut : Lingkungan Kerja yang menyenangkan, gaji, *reward and punishment*.

2. Saran

Dari penelitian ini disarankan bagi Karyawan RS AR Bunda Prabumulih: *Pertama*, peneliti berharap agar karyawan Pada Unit Rekam Medis dan Unit Adm Barang dan Sarpras tetap mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan dan juga kinerja karyawan yang telah ada agar sesuai yang diharapkan oleh Perusahaan . *Kedua*, Karyawan Pada Unit Rekam Medis dan Unit Adm Barang Dan Sarpras, sudah bekerja keras, melakukan yang terbaik untuk memberikan kinerja yang baik. Pemberian *reward* dirasa dapat menciptakan persaingan sehat serta menumbuhkan semangat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1995. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brantas. 2009. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dokumen HRD RS AR Bunda Prabumulih.
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2004. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://rsarbunda.com/>, diakses Pada Tanggal 27 November 2020, Pkl. 13.00 Wib.
- Lowwel, dkk. 1953. *The Achievement Motif*. New York: Appeton Century – Cofts.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mardika, Rangga dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Pt Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Pandji, Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Richard, M Steers. 20011. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGrow Hill.
- Richard, M Steers. *Motivation and Work Behavior*. 2011. New York: McGrow Hill.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2005. Jakarta: Haji Masagi.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanjaya, Rido. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Susilo, Martoyo. 2000. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: BFPE Yogyakarta.
- Teguh. 2005. *Metodologi Penelitan Bisnis dan Manajemen*.
- Waridin, dkk, 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.
- Wawancara dengan Arkham, HRD Rumah Sakit AR Bunda Prabumulih, Pada 18 September 2020, Pukul 12.59 wib di Prabumulih.
- Zamzam, Fakhry, Havis Aravik, 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.