

## Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik KMU Gresik

### Analysis of the Influence of Motivation Factors on Employee Performance at KMU Gresik Clinic

Pitra Aries Wibowo<sup>1</sup>, Ernawaty<sup>2</sup>

#### ABSTRAK

**Latar belakang:** Tingkat tantangan sebuah organisasi dengan bertambahnya waktu menjadi semakin besar, namun jika kemudian tidak diimbangi semangat perubahan maka dipastikan tidak akan bisa mengikuti dan akan dimakan oleh waktu itu sendiri *alias dead*. Sebagai salah satu sarana kesehatan yang fokus utamanya pada mata dan operasi katarak, maka menjadikan Klinik Mata Utama harus mampu menunjukkan eksistensi organisasinya dalam menjawab tantangan-tantangan lebih besar tersebut. Sekarang ini tantangan terbesar adalah kualitas sumber daya manusia yang bekerja untuk menurunkan angka kebutaan karena katarak yang bertambah setiap harinya.

**Tujuan:** Menganalisis pengaruh hubungan antara motivasi karyawan terhadap kinerjanya dalam berkerja di KMU Gresik.

**Metode:** Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif analitik yang dilakukan memakai pendekatan *cross sectional* bersifat kuantitatif. Uji statistik yang digunakan menggunakan uji *Chi Square*. Jumlah responden atas pengisian kuisioner ada 35 responden. Waktu penelitian dilakukan pada Januari 2018.

**Hasil:** Uji statistik atas penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan yang bekerja di KMU Gresik dengan nilai korelasi sebesar 15,251 dan angka *p-value*=0,000.

**Kesimpulan:** Hubungan pengaruh antara variabel kinerja karyawan dengan variabel motivasi karyawan bekerja di KMU Gresik sangat signifikan, sehingga direkomendasikan untuk motivasi karyawan KMU Gresik bisa dikenali dan ditingkatkan agar kinerja karyawan hasilnya meningkat.

**Kata kunci:** Motivasi, Kinerja Karyawan

#### ABSTRACT

**Background:** The level of challenge of an organization with increasing time becomes large, but if later it will not be even greater, then it is certain that it will not follow and will be eaten by time itself or die. As a health facility that focuses mainly on eye and cataract surgery, the Utama Eye Clinic must be able to demonstrate the existence of its organization in responding to these bigger challenges. Now the biggest challenge is the quality of human resources working to reduce the rate of blindness due to cataracts which is increasing every day.

**Objectives:** Analyzing the effect of the relationship between employee motivation on their performance at work at KMU Gresik.

**Methods:** This research is a descriptive analytic study which was conducted using a quantitative cross sectional approach. The statistical test used was the Chi Square test. The number of respondents for filling out the questionnaire was 35 respondents. When the research was conducted in January 2018.

**Results:** The statistical test of this study shows that there is a significant relationship between motivation and employee performance working at KMU Gresik with a correlation value of 15.251 and *p-value* = 0.000.

**Conclusions:** The influence relationship between employee performance variables and employee motivation variables working at KMU Gresik is very significant, so it is recommended for employee motivation at KMU Gresik to be recognized and improved so that employee performance results increase.

**Keywords:** Employee Motivation, Employee Performance

---

\*Koresponden:

pitra.aries.wibowo-2017@fkm.unair.ac.id

Pitra Aries Wibowo

<sup>1</sup>Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Kampus C Mulyorejo, 60115, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasinya senantiasa dipengaruhi oleh peran dan fungsi sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Peran dan fungsi SDM sebagai *resource* menjadi vital saat diharuskan dalam pencapaian visi, misi maupun target pemenuhan kinerja organisasi. Tingkat kompleksitas berbeda-beda dari setiap organisasi menjadikan perbedaan pula dalam pemenuhan target dari masing-masing organisasi. Sehingga keberadaan SDM yang handal menjadi tantangan utama bagi organisasi yang sedang bertumbuh.

Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai insiator dan agen perubahan terus menerus, pembentukan proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi (Widayanti and Farida, 2016). Perubahan dalam perbaikan organisasi dalam diri SDM dibutuhkan mulai dari tingkat jabatan tertinggi organisasi sampai tingkat jabatan terendah. Partisipasi karyawan merealisasikan visi, misi, dan budaya organisasi adalah bentuk perbaikan organisasi itu sendiri. Hal ini akan mudah terwujud jika kesadaran karyawan sebagai ujung tombak organisasi tumbuh dengan baik. Karakteristik ini mampu diidentifikasi melalui tingkat kemauan dan kemampuan dari individu semua karyawan.

Perbaikan terus menerus dalam organisasi, salah satunya dapat dilihat melalui hasil kinerja SDM atau pegawai di dalamnya. *Output* dari kinerja karyawan dapat dihasilkan oleh adanya fungsi ataupun indikator dari realisasi pelaksanaan suatu pekerjaan dalam satuan waktu tertentu. Hasil kinerja juga bisa dilihat dari *output* instansi/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau *output* dari seorang karyawan (Wirawan, 2009).

Sedangkan pengertian lain dari bahwa kinerja harus mengacu pada tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dan kemampuan saat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kesuksesan pelaksanaan dari kinerja berhasil dengan baik atau tidak bergantung pada tercapainya tujuan yang diinginkan. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian tugas-tugas yang didapatkan oleh karyawan melalui capaian dari tingkat keberhasilan melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

Faktor pemicu agar SDM atau karyawan dari suatu organisasi mampu menghasilkan *output* kinerja yang bagus, salah satunya penyebabnya dapat diketahui dari motivasi karyawan tersebut. Besarnya motivasi dalam bekerja menyelesaikan target-target tugas akan mempengaruhi besar kecilnya capaian kinerja. Motivasi ini dapat digambarkan sebagai dorongan yang ditimbulkan dalam diri seseorang melalui proses pengendalian untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan. Peranan motivasi sangat penting untuk unsur kepemimpinan dalam suatu organisasi, karena bisa menjadi daya pemicu seseorang pemimpin dalam mengarahkan timnya (Ermaya Suradinata, 2006). Sedangkan pada sebagian orang lain, motivasi merupakan suatu hal yang wujudnya sulit direalisasikan seorang pemimpin. Sehingga bagi setiap kepemimpinan pada suatu organisasi sangat diperlukan pemahaman akan arti hakikat motivasi, pengkajian teori motivasi, serta yang utama adalah mengetahui kelompok bawahan yang mana saja perlu dimotivasi (Waluyo and Ingsih, 2019).

Karena motivasi kerja bukan satu-satunya yang berpengaruh dalam kinerja seseorang, beberapa penelitian menunjukkan ada faktor lain juga yang mempengaruhi. Faktor tekanan stres dalam bekerja, besar kecilnya beban pekerjaan, dan lingkungan sekitar lingkup pekerjaan punya peran dalam mempengaruhi hasil kinerja seseorang. Hasilnya menunjukkan bahwa tekanan stres berpengaruh negatif, sedangkan beban kerja dan lingkungan berpengaruh positif (Septiana and Widjaja, 2020). Sementara pada penelitian lainnya menyatakan tingkat OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) dan kepuasan dalam bekerja juga mempengaruhi hasil kinerja. Faktor OCB adalah perilaku dan sikap kerja seorang karyawan di luar tugas yang masuk dalam deskripsi pekerjaannya. Baik faktor OCB maupun kepuasan kerja berpengaruh positif meningkatkan hasil kinerja seseorang karyawan (Lestari and Ghaby, 2018). Fungsi adanya OCB bagi perusahaan adalah sebagai dasar produktivitas kerja dari seseorang karyawan bersama rekan kerja, termasuk produktivitas kepemimpinan seorang manajer kepada timnya. Selain itu akan dapat menghemat *resource* perusahaan dalam melakukan manajemen organisasi secara menyeluruh, termasuk akan menghemat *resource* dalam meningkatkan kinerja kelompok/ tim. Dampak lainnya adalah meningkatnya kestabilan dalam kinerja organisasi dalam adaptasi terhadap seringnya perubahan lingkungan dari organisasi (Kusumajati, 2014).

Sebagai sebuah organisasi dalam pelayanan kesehatan, Klinik Mata Utama (KMU) sebagai satu-satunya

klirik utama rawat jalan yang berfokus pada pelayanan kesehatan khusus mata di Kabupaten Gresik, harus mampu melihat tantangan-tantangan kinerja dan motivasi karyawannya lebih baik lagi. Sejak berdiri tahun 2010 sampai pada ulang tahun ke-9 di tahun 2019 dalam pelayanan kesehatan mata telah melakukan operasi katarak lebih dari 14.000 mata, maka menjadi syarat utama pemenuhan karyawan harus selektif dalam rekrutmen dan seleksi. Harapan terpenuhi spesifikasi SDM yang bergabung sebagai karyawan mampu meningkatkan kepuasan pasien mata di KMU.

Selain itu di bagian Personalia yang menggawangi proses rekrutmen, seleksi, orientasi, pendidikan, pelatihan, pembinaan, serta penempatan harus bisa obyektif dalam mengambil kebijakan kepersonaliaan, sehingga kunci mengetahui kebutuhan sumber daya manusia harus dilakukan. Saat ini berdasarkan hasil evaluasi manajemen KMU didapatkan bahwa loading pekerjaan karyawan dari hari ke hari bertambah banyak, sehingga kebutuhan *support* motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan, baik karyawan yang sudah lama maupun yang baru. Sehingga melalui penelitian ini diharapkan mendapat tambahan ilmu berdasarkan survei lapangan tentang beberapa faktor yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Namun untuk awal penelitian, maka dilakukan penelitian terkait pengaruh faktor motivasi kepada hasil kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini memakai metode penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan *cross sectional* yang bersifat kuantitatif (Noviar, 2018). Pengambilan data dilakukan pada bulan Januari 2018. Total populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Klinik Mata Utama (KMU) Gresik. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden dengan disusun sesuai tujuan penelitian. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang memuat 12 item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan dan 10 item pertanyaan variabel Motivasi. Dalam penelitian ini semua variabel baik Kinerja Karyawan maupun Motivasi dikelompokkan menjadi 2, yaitu mendukung dan menolak. Hasil yang baik jika mendapat skor dari kuesioner tiap variabel > mean.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian untuk wawancara dari 35 responden karyawan di Klinik Mata Utama (KMU) Gresik menggambarkan tentang kondisi variabel karyawan baik motivasi kerja maupun hasil kinerja, didapatkan sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1.** Korelasi Pengaruh Antara Variabel Motivasi Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan KMU

Variabel	Rendah		Tinggi		Jumlah		Value Pearson Chi-Square	Asymp. Sig.
	n	%	n	%	n	%		
1. Motivasi Kerja Karyawan	15	42,86	20	57,14	35	100	15,251	0,000
2. Hasil Kinerja Karyawan	17	48,57	18	51,43	35	100		

Pada tabel 1 di atas menggambarkan variabel motivasi kerja karyawan yang kecenderungannya rendah didapatkan pada 15 karyawan atau sekitar 42,86%, dimana mereka masih merasa belum mendapatkan penghasilan yang tetap tiap bulan dan belum mendapat proteksi yang cukup dari bahaya fisik atas proses kerjanya. Sedangkan pada variabel hasil kinerja karyawan menunjukkan yang rendah dan belum memenuhi ekspektasi terdapat di 17 karyawan atau setara 48,57%. Hal ini disebabkan oleh faktor kinerja karyawan yang lambat dalam proses kerja. Hal lain adalah faktor komunikasi sebagai penilaian kinerja karyawan, hasilnya masih ada salah komunikasi dalam proses kerja, sehingga mengakibatkan hasil kerja yang belum optimal.

Kemudian pada analisis bivariat dengan menggunakan Uji *Chi-Square* sebagai dasar pengukuran uji hubungan pengaruh antara variabel satu terhadap variabel lain, maka didapatkan hasil analisis yang menggambarkan bahwa nilai korelasi *Chi-Square* antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Hasil Kinerja Karyawan didapatkan nilai sebesar 15,251. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara kedua variabel ini. Hal ini menggambarkan hubungan positif antara keduanya, jika variabel Motivasi Kerja semakin besar maka berbanding lurus semakin besar pula variabel Hasil Kinerja Karyawan. Sedangkan tingkat signifikansi korelasi *Chi-Square* menghasilkan angka 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan antara Motivasi Kerja dengan Hasil Kinerja Karyawan sangat nyata atau signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa lingkungan kerja dalam hal faktor motivasi kerja yang tinggi dari karyawan, akan berdampak pada dorongan untuk mau mengeluarkan semua kemampuan karyawan untuk bekerja. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat hasil kinerja yang didapatkan (Gardjito, 2006).

Kesadaran seseorang mengakui adanya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan adalah awal cara kerja motivasi. Kebutuhan ini dapat menumbuhkan adanya tujuan dan tindakan yang dapat menjadi alat menggapai

suatu tujuan yang diinginkan. Saat tujuan tercapai, maka kebutuhan tersebut akan terpuaskan, sehingga tindakan yang serupa cenderung untuk dilakukan berulang lagi saat kemudian muncul kebutuhan yang sama (Sunarto, 2005). Oleh karenanya pengertian motivasi bisa disebut bentuk dorongan seseorang untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan hasil kinerja seseorang, sehingga untuk menghasilkan suatu tujuan yang baik dan optimal maka perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan dorongan kinerja karyawannya lebih baik.

Dari kesimpulan di atas dapat direkomendasikan kepada Manajemen Klinik Mata Utama bahwa hasil kinerja karyawan yang begitu besar tantangannya, untuk menjawab permintaan pasar yang luas, maka motivasi dalam bekerja karyawan harus dilipatgandakan. Berdasarkan *loading* pekerjaan di semua bagian, khususnya di area keperawatan dengan jumlah sumber daya manusia berkemampuan (skill) yang tinggi (sebagai asisten operasi) yang relatif sedikit, maka wajib bagi manajemen untuk mendidik perawat-perawat baru lebih mahir lagi. Karena tantangan waktu yang selalu berjalan, maka Klinik Mata Utama harus menjadi terdepan dalam urusan menolong pasien mata. Utamanya dalam menyiapkan karyawan yang mampu menerima tantangan dan menyelesaikan target-target yang dibebankan organisasi.

Selain motivasi kerja yang punya peran signifikan dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan, maka perlu diadakan lagi penelitian untuk faktor-faktor lainnya di Klinik Mata Utama (KMU). Faktor-faktor internal karyawan seperti tekanan stres, beban pekerjaan, lingkungan pekerjaan, OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*), dan kepuasan bekerja juga perlu dikaji dan diteliti. Dengan seperti itu perbaikan hasil kinerja karyawan di KMU Gresik menjadi lebih baik saat kemudian manajemen mampu melakukan intervensi faktor-faktor internal tersebut menjadi lebih baik lagi.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa hubungan pengaruh antara variabel kinerja karyawan dengan variabel motivasi karyawan bekerja di KMU Gresik sangat signifikan. Sehingga peneliti merekomendasikan pemberian target-target organisasi kepada karyawan agar dihasilkan kinerja yang optimal, maka perlu adanya pengenalan motivasi karyawan untuk apa mereka bekerja, khususnya bagi para pemimpin organisasi di KMU Gresik harus mampu mengenali dan memotivasi bawahannya.

## ACKNOWLEDGEMENT

Atas waktu dan dukungan yang diberikan, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Nyoman Anita Damayanti khususnya banyak masukan-masukan perbaikan penelitian ini. Dan untuk semua karyawan KMU Gresik yang meluangkan waktu di sela kesibukan melayani pasien, tetap mendukung pelaksanaan wawancara penelitian ini.

## REFERENSI

- Ermaya Suradinata (2006) *Otonomi Daerah dan Paradigma Baru Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Politik dan Bisnis*. Jakarta: Suara Bebas.
- Gardjito, A. H. (2006) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), p. 83778.
- Kusumajati, D. A. (2014) 'Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan', *Humaniora*, 5(1), p. 62. doi: 10.21512/humaniora.v5i1.2981.
- Lestari, E. R. and Ghaby, N. K. F. (2018) 'The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance', *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), pp. 116–123. doi: 10.21776/ub.industria.2018.007.02.6.
- Noviar, I. (2018) *Upaya peningkatan cakupan Imunisasi Dasar Lengkap Melalui Analisis Customer Value Di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Septiana, S. and Widjaja, O. H. (2020) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), p. 643. doi: 10.24912/jmk.v2i3.9576.
- Sunarto (2005) *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus.
- Waluyo, A. D. and Ingsih, K. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (Tpks) Pelabuhan Indonesia Iii Tanjungmas Di Semarang', *Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Widayanti, R. and Farida, E. (2016) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang)', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), pp. 697–704. doi: 10.18202/jam23026332.14.4.10.
- Wirawan (2009) *Selekt Teori Kepemimpinan: Pengantar Untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.