

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA INSTALASI BEDAH SENTRAL RSUD DR. AGOESDJAM KABUPATEN KETAPANG

Aisyah¹
Subandi²

¹²Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. Agoesdjarm Kabupaten Ketapang “ dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah Motivasi Kerja Pegawai Pada Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. Agoesdjarm Kabupaten Ketapang .

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bentuk penelitian survey. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995 : 125), bentuk penelitian survey adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan untuk menganalisis adalah analisis nilai rata-rata sedangkan variable penelitian menggunakan teori motivasi dari Mc. Clelland. Motivasi berasal dari kata latin “ movere “ yang berarti “ dorongan atau daya penggerak. “ Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh.

Jika dilihat dari hasil penelitian maka dari ketiga indikator tersebut diatas setelah dihitung rata-rata ternyata yang paling tinggi adalah kebutuhan akan berafiliasi, namun kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan juga berada pada rentang tinggi. Penulis memberikan beberapa saran dan masukan kepada instansi, diharapkan dapat berguna dan bermanfaat.

Kata Kunci : Motivasi, Prestasi, Afiliasi, Kekuatan

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi RSUD dr. Agoesdjarm Ketapang, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu RSUD dr. Agoesdjarm Ketapang perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu rumah sakit bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.(J.Ravianto, 1986).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, motivasi kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti

peningkatan motivasi kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu rumah sakit dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan rumah sakit. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja rumah sakit menurun akan menghambat tercapai tujuan tersebut..

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia sangat penting keberadaanya. Hal ini mengingat bahwa yang memperkerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan

manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam rumah sakit.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaan dapat berhasil dengan sebaik – baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.(Mukijat,1999).

Setiap rumah sakit khususnya Instalasi Bedah Sentral selalu menginginkan motivasi kerja setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, rumah sakit harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas kerja.

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan di dalam penelitian ini adalah Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang

Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih focus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka penulis membatasi pada permasalahan Motivasi Kerja berdasarkan teori Mc Clelland yang sering disebut dengan Achievement Thoery di Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjam Kab. Ketapang.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjam Kab. Ketapang

Kerangka Pemikiran

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada 3 komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja yaitu kebutuhan akan :

- a. Kekuasaan (power needs = n/Pwr).
- b. Persahabatan (affiliation needs = n/Aff).
- c. Prestasi (achievement needs = n/Ach).

1. Kebutuhan Prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan – perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2. Kebutuhan Afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat.

3. Kebutuhan Kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, ia peka terhadap struktur pengaruh antara pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Metode Penelitian

Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bentuk penelitian survey. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995 : 125), bentuk penelitian survey adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah observasi, dan kuesioner.

Populasi dan sampel

Adapun jumlah populasi yang diangkat dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan RSUD dr. Agoesdjat Ketapang di Instalasi Bedah Sentral yang berjumlah 22 orang dan penulis mengambil sampel dari jumlah sebagian bagian Instalasi Bedah Sentral sebanyak 22 orang.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan untuk menganalisis adalah analisis nilai rata-rata sedangkan variabel penelitian ini berdasarkan teori motivasi dari Mc. Clelland

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden
 - a. Jika dilihat dari segi umur Pegawai pada Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjat Kabupaten Ketapang dapat di simpulkan bahwa sebagian besar Pegawai masih cukup produktif.
 - b. Demikian juga jika dilihat dari segi jenis kelamin, maka mayoritas Pegawai pada Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjat Kabupaten Ketapang berjenis kelamin laki-laki.
 - c. Jumlah responden memiliki pendidikan terakhir diatas SMA/Sederajat dan pendidikan S1 sama
 - d. Seluruh responden pada Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjat Kabupaten Ketapang sudah menikah.
 - e. Diketahui bahwa mayoritas Pegawai pada Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjat Kabupaten Ketapang bekerja diatas 10 tahun.
 - f. Sebagian besar responden pada Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjat Kabupaten Ketapang memiliki tanggungan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas
Berdasarkan uji validitas ada satu pertanyaan yang tidak valid sehingga harus dibuang dan berdasarkan uji reliabilitas semua jawaban responden reliabel

3. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjat Kabupaten Ketapang

1. Kebutuhan Akan Prestasi (need for achievement)

Tanggapan responden mengenai Selama ini Pegawai selalu menghindari spekulasi setiap melaksanakan tugas yang di bebaskan instansi dengan hasil rata-rata 3,09. Tanggapan reponden mengenai Pegawai selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan Pimpinan dengan hasil rata-rata 3,36. Mengenai Pegawai selalu antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi jika di beri kesempatan oleh pimpinan dengan hasil rata-rata 3,27. Mengenai Pegawai selalu bersemangat dalam melaksanakan semua tugas yang di bebaskan instansi dengan hasil rata-rata 3,27. Mengenai Pegawai selalu unggul dalam setiap kesempatan untuk berprestasi dengan hasil rata-rata 3,77. Mengenai Pegawai cenderung selalu bekerja terus tanpa istirahat dengan hasil rata-rata 3,82. Mengenai Pegawai sebagai pegawai selalu mempunyai inisiatif yang luar biasa dengan hasil rata-rata 3,59. Mengenai Pegawai sangat senang dengan pekerjaan yang menantang dengan hasil rata-rata 3,82. Mengenai Pegawai selalu mau berkerja tanpa memikirkan imbalan materi dengan hasil rata-rata 3,73. Mengenai Rasa kekerabatan Pegawai rendah terhadap sesama rekan sekerja, karena hanya berfokus pencapaian prestasi dengan hasil rata-rata 3,23. Mengenai Rasa Pegawai selalu berusaha untuk memecahkan masalah yang ditemui

dalam setiap pelaksanaan pekerjaan dengan hasil rata-rata 3,27.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata nilai dari indikator kebutuhan akan prestasi adalah 3,48 yang berarti bahwa kebutuhan akan prestasi dari para pegawai yang ada pada Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjarm Kabupaten Ketapang termasuk kategori Baik/Tinggi yaitu berada pada rentang skala 3,40 – 4,19.

2. Kebutuhan Akan Afiliasi (need for affiliation)

Tanggapan responden mengenai Pegawai selalu ingin diterima baik oleh teman sejawat dengan hasil rata-rata 3,64. Tanggapan reponden mengenai Pegawai selalu ingin menggalang persaudaraan dengan teman sejawat dengan hasil rata-rata 3,55. Mengenai Pegawai selalu suka berkawan dengan teman sejawat dengan hasil rata-rata 3,50. Mengenai Pegawai adalah orang yang mempunyai rasa sosial yang tinggi dengan hasil rata-rata 3,82. Mengenai Pegawai selalu mau mengubah pendapat sendiri demi menghindari perselisihan dengan teman sejawat dengan hasil rata-rata 3,64.

Mengenai Pegawai suka berkumpul dengan orang lain (teman sejawat) dengan hasil rata-rata 3,55. Tanggapan reponden mengenai Pegawai termasuk orang yang gampang percaya pada orang lain dengan hasil rata-rata 3,36. Mengenai Pegawai suka membantu orang lain dalam setiap kesempatan dengan hasil rata-rata 3,55. Mengenai Rrasa kebersamaan dengan rekan sejawat dapat memotivasi Pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan hasil rata-rata 3,50. Selanjutnya tanggapan mengenai Pegawai sangat menyukai situasi kooperatif dari pada kompetitif dengan hasil rata-rata 3,68.

Dengan demikian secara keseluruhan rerata nilai dari indikator kebutuhan akan afiliasi adalah 3,58 yang berarti

menurut pegawai bahwa kebutuhan akan afiliasi yang ada pada Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjarm Kabupaten Ketapang termasuk kategori Baik/tinggi yaitu berada pada rentang skala 3,40 – 4,19.

3. Kebutuhan akan Kekuatan (need for power)

Tanggapan responden mengenai Pegawai termasuk orang yang selalu bersedia menjadi pelopor dalam setaip kegiatan dengan hasil rata-rata 3,73. Tanggapan reponden mengenai Pegawai termasuk orang yang selalu mencari kedudukan sebagai pimpinan dengan hasil rata-rata 3,36. Mengenai Pegawai selalu ingin mengekang orang lain dengan hasil rata-rata 3,64. Mengenai Pegawai selalu mendesak keinginan kepada ornag lain dengan hasil rata-rata 3,73. Mengenai Pegawai selalu menggunakan ancaman kepada orang lain agar mengikuti kemauan Pegawai dengan hasil rata-rata 3,32. Mengenai Pegawai selalu memiliki keinginan yang besar untuk di tempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status dengan hasil rata-rata 3,50.

Dengan demikian secara keseluruhan rerata nilai dari indikator kebutuhan akan kekuatan/kekuasaan adalah 3,55 yang berarti menurut pegawai bahwa kebutuhan akan kekuatan/kekuasaan yang ada pada Instalasi Bedah Sentral RSUD dr. Agoesdjarm Kabupaten Ketapang termasuk kategori Tinggi, yaitu berada pada rentang skala 3,40 – 4,19.

Daftar Pustaka

- Hamzah B. Uno (2009). Teori motivasi dan Pengukurannya. Jakarta :Bumi Aksara.
- Hamzah B Uno (2013). Penilaian Kinerja Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

- Handoko T Hani (2001) Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Bumi Aksara.
- Henri Simamora, (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE
- Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, (2013) Supervisi Pendidikan : Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Dan Guru. Yogyakarta Ar Ruzz Media.
- John Soeprihanto (2000). Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan (Edisi 1). Yogyakarta BPFE.
- Kadarisman,(2012) Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002)
- M. Manullang (2001:149). Manejemen Personaliala Yogyakarta : gajah mada University Press.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2005) Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Mardalisn (2004) Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Profosal : Jakarta Bumi Aksara.
- Nawawi (1998). Manaejemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Konpetitif. Jakarta Gramedia.
- Siagian (1996) Manejemen Sumbr Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singaribun, Masri Effendi, Sofia.MetodePeneitian Survey, Penerbit LP3S, Jakarta, 1995.
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Administrasi .Bandung : CV Alfa Beta.
- Syamsul Maarif (2002) Manejemen Produksi dan pengendalian Produksi. Jakarta : Gramedia.
- Uno Dan Lamatenggo (2012). Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta Bumi Aksara.
- Wibowo (2013: 378-379) buku Manajemen kinerja, Peningkatan dan Penilaian Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Wursanto Manajemen kepegawaian Jakarta Kanisius,2002. Bandung : Alfabeta.
- ([http://resthoe.blogspot.com/2003/03/Faktor – Motivasi-Kerja. Html](http://resthoe.blogspot.com/2003/03/Faktor-Motivasi-Kerja.html)