

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri

Shinta Valencia Putri¹, Hesty Latifa Noor², Devi Pramita Sari³
^{1,2,3} Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa, Surakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juli 26, 2025

Revised Juli 26, 2025

Accepted Agustus 6, 2025

Kata Kunci:

Motivasi Kerja,
 Kinerja Pegawai,
 Administrasi Rumah Sakit

Keywords:

*Work Motivation,
 Employee Performance,
 Hospital Administration*

ABSTRAK

Pegawai administrasi memegang peranan penting dalam menunjang operasional rumah sakit. Namun, berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri, ditemukan penurunan semangat kerja, keterlambatan pelaporan, dan kurangnya inisiatif yang berpotensi menurunkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di rumah sakit tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi sebanyak 30 pegawai administrasi dengan teknik total sampling. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja sedang (30%) dan kinerja cukup baik (13,3%). Uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (nilai t hitung = 2,353 > t tabel = 2,048 sig. = 0,026 < 0,05), dengan koefisien determinasi sebesar 16,5%, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi 16,5% terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

ABSTRACT

Administrative staff play an essential role in supporting the operational activities of a hospital. However, based on a preliminary study at Muhammadiyah Selogiri Hospital, it was found that there was a decline in work enthusiasm, delays in reporting, and a lack of initiative, which may negatively impact performance. This study aims to determine the influence of work motivation on the performance of administrative staff at the hospital. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consisted of the entire population of 30 administrative staff using a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using a simple linear regression test. The results showed that most employees had a moderate level of work motivation (30%) and fairly good performance (13.3%). Regression analysis indicated a significant influence of work motivation on employee performance (t -count = 2.353 > t -table = 2.048; sig. = 0.026 < 0.05), with a coefficient of determination of 16.5%, meaning that work motivation contributed 16.5% to employee performance. In conclusion, work motivation has a positive and significant influence on the performance of administrative staff. Therefore, hospital management is encouraged to enhance employee

motivation through reward systems, career development, and creating a supportive work environment.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Shinta Valencia Putri
Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa,
Surakarta, Indonesia
Email: shintavalencia25@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit menurut Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2023 “Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan perseorangan secara paripurna melalui Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/ atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan Gawat Darurat”. Rumah Sakit sebagai institusi yang bertanggungjawab dalam bidang kesehatan harus menjaga kualitas layanan dari tenaga medis maupun tenaga administrasi yang mendukung pengelolaan operasionalnya. Salah satu unit yang berpengaruh dalam keberhasilan upaya rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan adalah unit administrasi.

Unit administrasi adalah bagian dari organisasi yang bertanggung jawab terhadap tugas yang menunjang operasional rumah sakit, berkaitan dengan kepemimpinan dan manajemen administrasi lainnya. Administrasi rumah adalah kelompok yang bertindak sebagai titik pusat kendali dalam keberhasilan rumah sakit [1]. Administrasi rumah sakit mengelola berbagai administratif hingga pengaturan dokumen yang berhubungan dengan rumah sakit. Kesuksesan dalam mengelola rumah sakit ditentukan oleh kualitas tenaga pegawai yang dimiliki dengan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan beban tugasnya. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses kerja yang diterapkan, serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi [2]. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengukur atau mengevaluasi kinerja pegawai untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, di mana motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja [3]. Motivasi kerja sangat penting karena mempengaruhi peran individu pegawai di rumah sakit dalam menyelesaikan tugasnya serta mendorong pegawai untuk berkembang dan bekerja lebih produktif. Pegawai dengan motivasi yang baik dapat bekerja dengan optimal dan profesional dalam mendukung pelayanan di rumah sakit, motivasi kerja dapat memberikan inovasi dan kreativitas pada pegawai yang bermanfaat bagi rumah sakit.

Berdasarkan World Health Organization [4], diketahui bahwa kurang lebih 35% tenaga kerja non-medis yang bekerja di rumah sakit, khususnya di negara-negara berkembang, menunjukkan tingkat kinerja yang masih berada di bawah standar yang diharapkan, yang secara umum disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal seperti rendahnya tingkat motivasi kerja, keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta sistem kerja yang belum berjalan secara efisien dan optimal; selain itu, WHO juga mencatat bahwa antara 20% hingga 30% dari total waktu kerja pegawai administrasi justru tersita untuk menyelesaikan pekerjaan berulang yang sifatnya monoton dan

dapat diotomatisasi apabila rumah sakit telah memiliki dan mengimplementasikan sistem digitalisasi administrasi yang memadai, yang sayangnya masih belum diterapkan secara menyeluruh di banyak institusi kesehatan di kawasan tersebut.

Berdasarkan ILO (International Labour Organization) tahun 2020 [5], mencatat bahwa sebanyak 40% pegawai yang bekerja di sektor pelayanan publik, termasuk di dalamnya instansi rumah sakit, tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai indikator kinerja yang menjadi acuan dalam pelaksanaan tugasnya, serta sekitar 38% institusi belum menerapkan sistem evaluasi formal yang berbasis pada pengukuran kinerja secara objektif dan terstruktur, sehingga kondisi ini secara tidak langsung menyebabkan para pegawai bekerja tanpa arah dan tujuan kerja yang jelas, minimnya umpan balik, serta tidak adanya tolok ukur yang konkret dalam menilai hasil kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan dan menurunkan semangat kerja individu maupun tim dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh [6], yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daya Makassar mengemukakan bahwa motivasi kerja secara simultan bersama disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya, disimpulkan bahwa peningkatan motivasi mampu meningkatkan komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, terutama dalam memenuhi target dan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mampu mendorong kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sefriana dan Zakaria, 2024), melalui penelitian di Rumah Sakit Priasih Jakarta Selatan menyimpulkan bahwa motivasi kerja bersama pelatihan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan pengaruh sebesar 64,8% terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi, baik dari segi insentif, penghargaan, maupun pengembangan diri, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Dalam sektor administrasi rumah sakit, hal ini dapat ditunjukkan melalui ketepatan waktu pelaporan, ketelitian dalam pengelolaan dokumen, serta kualitas komunikasi dengan unit-unit lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Wilis dan Sulistriani, 2021), dalam penelitiannya di RSUD Wonosari menekankan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang juga berkontribusi seperti lingkungan kerja dan sistem manajemen. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa meskipun motivasi merupakan faktor dominan, kinerja pegawai tidak lepas dari pengaruh multifaktor lainnya yang meliputi dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja. Namun, motivasi tetap menjadi faktor pemicu utama yang mampu mendorong individu untuk berinovasi, mengambil inisiatif, dan meningkatkan efektivitas kerja.

Dalam perkembangan yang semakin maju Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri meningkatkan proses pengelolaan pelayanan yang sering kali muncul rintangan yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi layanan seperti motivasi kerja dan kinerja pegawai administrasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi organisasi yang sesuai untuk mendukung pengoptimalan fungsi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna. Salah satu strategi manajemen yang dikembangkan yaitu meningkatkan motivasi kerja untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, penting untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai administrasi Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri. Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit melalui peningkatan motivasi kerja. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu bagian staff sumber daya manusia menjelaskan bahwa pegawai sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pelaporan dengan waktu yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri setiap tanggal 10, tetapi ada pegawai yang menyelesaikan pelaporan lebih dari tanggal 10. Penilaian kerja dilakukan oleh Rumah

Sakit Muhammadiyah Selogiri kepada bagian pegawai administrasi setiap 3 bulan pada tahun 2024. Hasil wawancara dari staff sumber daya manusia juga menjelaskan bahwa sebagai salah satu motivasi, rumah sakit juga memberikan reward kepada pegawai dengan masa kerja lebih dari 15 tahun dalam bentuk minigold dan uang tunai.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Desain penelitian adalah penelitian untuk mendapatkan data yang sesuai tujuan penelitian. Desain penelitian ini menggunakan pemilihan metode, teknik pengumpulan data, dan cara menganalisis data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang rinci dan memiliki urutan dalam menyajikan data penelitian (Waruwu, 2024).

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross-Sectional*. Pendekatan *Cross-Sectional* adalah jenis pendekatan penelitian yang mengumpulkan data dalam periode waktu yang relatif singkat. *Cross-Sectional* ialah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data [7].

Pendekatan ini sangat efektif digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel dalam populasi pada saat itu juga tanpa memperhatikan perubahan. Dalam penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri

2.2 Populasi, Sampel dan Sampling

2.2.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang memiliki kuantitas dengan karakteristik tertentu [8]. Populasi dalam penelitian menjadi dasar dalam pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi yang berjumlah 30 orang pegawai.

2.2.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti, ataupun bagian yang bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil di peroleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi [9]. Dalam penelitian ini populasi pegawai administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri berjumlah 30 pegawai, maka populasi dijadikan sampel seluruhnya dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Kriteria yang diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan lama masa kerja.

2.2.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik dalam menentukan sampel yang ditentukan pada populasi penelitian [10]. Teknik sampling dibedakan menjadi dua kategori, yaitu *probability sampling* (seperti *random sampling*, *stratified sampling*, dan *cluster sampling*) serta *non-probability sampling* (seperti *purposive sampling*, quota sampling, dan snowball sampling). Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan sampling jenuh atau total sampling.

2.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik yang dapat diukur yang digunakan untuk menjelaskan fenomena yang sedang diteliti. Variabel ini dapat terdiri dari satu atau lebih indikator yang menunjukkan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya [11]. Variabel penelitian diukur untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk memberikan interpretasi yang terukur dan dapat dipahami. Definisi operasional adalah penjabaran prosedur yang digunakan untuk mengamati variabel sehingga dapat diterapkan secara konsisten dan terukur [12].

2.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur fenomena yang diamati [8]. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data pengisian kuesioner. Alat yang digunakan untuk mengukur jawaban dari kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut [11] skala *Likert* termasuk dalam skala ordinal yang mudah dalam mengkonversi data, sehingga dapat dianalisis menggunakan metode statistik seperti regresi, korelasi, dan uji hipotesis. Skala ini terdiri dari beberapa pilihan jawaban yang memiliki tingkatan, dari sangat positif hingga sangat negatif.

2.6 Analisa Data

Analisis data adalah proses mengolah, mengorganisir, dan menginterpretasikan data untuk menemukan pola, hubungan, serta menarik kesimpulan yang mendukung pengambilan keputusan [8]. Proses ini melibatkan berbagai teknik statistik, yaitu menggunakan *Statistical Package for Social Science Software (SPSS)* versi 25. Analisis dalam penelitian ini kuantitatif dengan menyajikan data statistik.

2.7 Etika Penelitian

Ethical Clearance adalah persetujuan yang menyatakan suatu penelitian telah memenuhi standar etika dan hukum yang berlaku dan tidak membahayakan subjek penelitian tetapi juga memperhatikan aspek sosial budaya masyarakat. *Ethical Clearance* wajib dimiliki sebelum melakukan penelitian yang melibatkan responden terutama di bidang kesehatan (Permenkes No 75 Tahun 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Interpretasi dan Diskusi Hasil Penelitian

1. Jenis Kelamin

Menurut [13], dalam pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan konsistensi, perempuan sering kali menunjukkan produktivitas yang tinggi, meskipun dalam pekerjaan yang bersifat fisik, laki-laki cenderung lebih unggul. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan (Desanti & Ariusni, 2021). Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki perempuan seperti fisik kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis. Namun, tidak semua bentuk pekerjaan mengandalkan kekuatan fisik.

Jenis kelamin dalam hal produktivitas seringkali dikaitkan dengan karakteristik biologis dan fisik. Umumnya, laki-laki dianggap memiliki keunggulan fisik yang menjadikan mereka lebih produktif dalam pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tenaga atau kekuatan fisik lebih besar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri dapat diketahui dari 30 responden terdiri dari 22 orang (73%) diantaranya berjenis kelamin perempuan dan laki-laki sebanyak 8 orang (27%).

2. Umur

Usia merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, terutama karena berkaitan langsung dengan kemampuan fisik individu. Tenaga kerja yang berada pada rentang usia produktif umumnya memiliki kondisi fisik yang lebih prima dibandingkan dengan yang berada di luar usia produktif [14]. Seiring bertambahnya usia, kemampuan fisik cenderung mengalami penurunan,

yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap penurunan produktivitas kerja. Pekerja yang telah memasuki usia lanjut umumnya mengalami penurunan kekuatan dan daya tahan tubuh, sehingga performa kerja tidak optimal saat masih berada pada usia muda atau produktif (Febianti et al., 2023).

Dalam penelitian ini responden berada pada rentang usia 31–40 tahun (37%), diikuti oleh kelompok usia 20–30 tahun (33%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai administrasi berada dalam usia produktif. Usia dalam dunia kerja berkaitan erat dengan pengalaman, tingkat kedewasaan, serta kemampuan dalam beradaptasi.

3. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu hal yang membuat masyarakat mampu bersaing dalam dunia kerja, karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan yang diperoleh seseorang, maka semakin besar pula peluangnya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja. Hal ini karena pendidikan memberikan dasar berpikir kritis, kemampuan analisis, dan pemecahan masalah yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif [15].

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi. Mayoritas responden dari jenjang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 13 orang (43%). Disusul oleh lulusan Diploma sebanyak 11 responden (37%), yang juga mencerminkan tingkat pendidikan menengah-kejuruan yang cukup memadai dalam bidang administrasi pelayanan kesehatan. Sementara itu, 4 responden (13%) merupakan lulusan SLTA/SMK, dan sisanya masing-masing 1 responden (3%) berlatar belakang pendidikan Ners dan Magister (S2).

4. Masa Kerja

Masa kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja seseorang. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak. Masa kerja sering kali dihitung dalam satuan tahun atau bulan, dan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai pengalaman kerja, loyalitas, serta potensi penguasaan tugas dan tanggung jawab oleh seorang pegawai [13].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 9 orang (30%). Masa kerja atau pengalaman kerja menjadi faktor penting karena berkaitan dengan tingkat pemahaman terhadap alur kerja, pengetahuan sistem administrasi, serta kedisiplinan. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin besar peluangnya untuk menguasai tugas dan tanggung jawabnya. Namun demikian, masa kerja yang panjang tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi, sebab hal tersebut juga sangat tergantung pada faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

3.2 Motivasi Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri berada pada kategori tinggi (70%) sebanyak 21 pegawai dan 9 pegawai berada pada kategori sedang (30%). Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi skor yang menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki skor motivasi kerja di atas rata-rata, yang mencerminkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Indikator motivasi kerja yang diukur meliputi tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan diri memperoleh skor tinggi, yang menjadi indikator penting dalam mengukur motivasi kerja.

Tingkat motivasi kerja ini dianalisis berdasarkan empat indikator yaitu kreativitas, penghargaan dan pengakuan, pengembangan diri, dan tanggung jawab. Hal ini dikuatkan oleh studi pendahuluan, di mana ditemukan adanya keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pelaporan rutin bulanan, yang seharusnya diserahkan setiap tanggal 10. Keterlambatan ini menunjukkan lemahnya aspek tanggung jawab dan manajemen waktu, yang merupakan bagian dari indikator motivasi. Meskipun mayoritas pegawai administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri memiliki tingkat motivasi kerja dalam kategori sedang (30%), kondisi ini belum mencerminkan kinerja yang optimal. Motivasi dalam kategori

sedang menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan untuk bekerja yang belum cukup kuat untuk mendorong kecepatan, ketepatan, dan inisiatif yang maksimal. Apabila tidak ditingkatkan, motivasi kerja yang sedang ini dapat menyebabkan kesenjangan produktivitas dan ketidak seimbangan dalam tim kerja.

Temuan ini diperkuat oleh Abdullah dkk [6] yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu yang memengaruhi sikap kerja secara sadar dan konsisten. Selain itu, Basyid (2024) menambahkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pengakuan, dan harapan terhadap peningkatan karier. Wijaya [16] juga menekankan bahwa faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, dan keseimbangan kerja-hidup berkontribusi terhadap tingginya motivasi kerja.

Dengan kata lain, pegawai yang merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang cenderung memiliki dorongan lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Oleh karena itu, tingginya motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dimaknai sebagai hasil dari kombinasi antara faktor internal pegawai dan upaya manajerial rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

3.3 Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri memiliki tingkat kinerja dalam kategori baik sebanyak 26 responden (86,7%), sedangkan yang berada dalam kategori cukup baik sebanyak 4 responden (13,3%) dari total 30 responden yang diteliti. Kinerja pegawai diukur berdasarkan tiga indikator utama yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai administrasi telah mampu menyelesaikan tugas dengan baik, memenuhi target pekerjaan, serta menunjukkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan. Pencapaian ini mencerminkan bahwa sistem kerja dan disiplin pegawai berada pada tingkat yang memadai untuk mendukung kelancaran operasional rumah sakit, khususnya di bagian administrasi. Namun demikian, meskipun hasilnya dominan pada kategori baik, terdapat 13,3% pegawai yang masih berada dalam kategori cukup baik, yang menandakan bahwa sebagian kecil pegawai masih diperlukan perhatian, pembinaan, atau penguatan motivasi untuk meningkatkan performanya.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Sumarni [17] yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh produktivitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Pegawai yang memiliki kinerja baik tidak hanya dilihat dari hasil kerja akhir, tetapi juga dari cara mereka mengelola waktu, konsistensi, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, Nathasyah [18] menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, dukungan manajerial, dan iklim kerja yang ada di lingkungan organisasi.

3.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri

Berdasarkan hasil analisis statistik regresi linear sederhana, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi, dengan nilai signifikansi 0,026 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,165 mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 16,5% terhadap variasi kinerja pegawai.

Meskipun kinerja mayoritas pegawai berada pada kategori baik (86,7%), namun hasil uji ini membuktikan bahwa tingkat motivasi kerja merupakan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Dalam penelitian ini mayoritas pegawai memiliki tingkat motivasi kerja dalam kategori sedang (30%), yang mengindikasikan bahwa meskipun kinerja pegawai baik (70%) terdapat potensi peningkatan yang lebih tinggi apabila motivasi pegawai ditingkatkan. Reward yang diberikan rumah sakit kepada pegawai dengan masa kerja di atas 15 tahun berupa *minigold* dan uang tunai, merupakan

salah satu bentuk motivasi eksternal yang dapat mendorong loyalitas dan kinerja. Namun, karena penghargaan tersebut hanya diberikan kepada pegawai tertentu, perlu ditambahkan bentuk motivasi lain yang bersifat lebih inklusif, seperti pemberian umpan balik langsung, insentif prestasi kerja jangka pendek, serta peluang pengembangan diri.

Dampak dari pengaruh ini adalah tercapainya target administrasi rumah sakit secara lebih efisien, terutama dalam hal pelaporan, pengarsipan, dan pelayanan dokumen antar unit. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi dan mampu menyelesaikan pelaporan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, berbeda dengan kondisi sebelumnya yang ditemukan dalam studi pendahuluan, di mana terdapat keterlambatan penyampaian laporan oleh sebagian pegawai. Selain itu, serta menciptakan suasana kerja yang lebih profesional. Sebaliknya, bagi pegawai dengan motivasi sedang dampaknya terlihat pada kecenderungan menyelesaikan tugas, tanpa dorongan untuk memperbaiki kualitas kerja atau meningkatkan efisiensi waktu. Dengan demikian, pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja menunjukkan bahwa peningkatan motivasi baik melalui penghargaan, pengembangan diri, maupun kejelasan tugas merupakan faktor kunci dalam membentuk kinerja administrasi yang unggul dan berkesinambungan di lingkungan rumah sakit.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Rulianti & Nurpribadi [19] yang menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas, efisiensi, dan kecepatan kerja pegawai. Hal ini juga diperkuat oleh Abdullah dkk [6] yang menyatakan bahwa dorongan motivasi akan meningkatkan komitmen dan produktivitas kerja, terutama bila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, temuan ini memperkuat bahwa motivasi kerja bukan hanya sebagai variabel individual, tetapi juga sebagai faktor strategis yang berperan dalam mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

3.5 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian masih ditemukan berbagai keterbatasan yang alami peneliti, diantaranya:

1. Proses Penelitian

Proses penelitian terkendala waktu dikarenakan beberapa persyaratan dokumen membutuhkan waktu cukup lama. Hal tersebut menyebabkan proses uji validitas dan reabilitas menjadi mundur dari target waktu sehingga penelitian juga mengalami kemunduran. Proses pengumpulan data dan pengolahan data dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan keterbatasan waktu.

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini hanya melibatkan 30 pegawai administrasi dari satu rumah sakit, yaitu Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri. Ukuran sampel yang kecil dan terbatas pada satu institusi membuat hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas.

3. Variabel yang diteliti

Variabel independen dalam penelitian ini hanya berfokus pada motivasi kerja, padahal kinerja pegawai sangat mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Keterbatasan ini membatasi kedalaman analisis dan mengharuskan penelitian lanjutan dengan variabel lain.

3.6 Implikasi untuk Administrasi Rumah Sakit

Implikasi administrasi rumah sakit yang efektif memiliki dampak luas, mulai dari peningkatan kualitas pelayanan pasien, efisiensi operasional, hingga peningkatan kepuasan pasien dan karyawan. Administrasi rumah sakit yang juga berperan dalam pengelolaan keuangan, pengawasan, dan pengendalian yang efektif. Oleh karena itu diharapkan agar manajemen memberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terutama yang bersifat operasional (Billy, 2020). Hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga memiliki

implikasi praktis bagi pengelolaan administrasi rumah sakit, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi tersebut meliputi:

1. Pelayanan

Dengan mengetahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, pihak rumah sakit perlu meningkatkan pelayanan internal yang dapat mendorong semangat kerja pegawai, seperti melalui pemberian penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Pelayanan administrasi yang optimal sangat bergantung pada semangat dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek motivasi kerja dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan administrasi.

2. Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi program studi Administrasi Rumah Sakit, khususnya dalam pengembangan materi pembelajaran terkait manajemen SDM rumah sakit dan evaluasi kinerja pegawai. Implikasi pendidikan dari penelitian ini mencakup peningkatan pemahaman mahasiswa terhadap pentingnya motivasi kerja dalam menunjang efektivitas administrasi rumah sakit. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai contoh kasus atau studi lapangan dalam kegiatan pembelajaran berbasis praktik, serta menjadi dasar bagi pengembangan kurikulum yang lebih responsif terhadap kebutuhan manajemen rumah sakit saat ini.

3. Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dalam bidang administrasi rumah sakit. Diharapkan penelitian-penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai serta dilakukan pada rumah sakit yang berbeda agar hasilnya lebih luas dan komprehensif. Selain itu, penelitian ini juga mendorong pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

4. KESIMPULAN

Sebanyak 70% pegawai administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri mengalami motivasi kerja pada kategori tinggi dan 30% pegawai berada pada kategori sedang. Sebanyak 86,7% pegawai administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri berada pada kategori kinerja baik dan 13,3% berada pada kategori kinerja cukup baik. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai administrasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri dengan nilai signifikansi 0,026 ($> 0,05$).

REFERENSI

- [1] Supriyanto, S., Wartiningih, M., Kodrat, DS, & Upiari, L. (2023). *Administrasi Rumah Sakit*. Zifatama Jawa.
- [2] Anum, F., & Chaerudin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*,9(25),391–397.
- [3] Rifdha, A., Oktavia, R., Pasaribu, N. M. P., & Salianto, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8792–8798.
- [4] World Health Organization. (2006). *Human Resources for Health Action Framework*. Geneva: WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/hrh-action-framework>
- [5] International Labour Organization. (2020). *Improving Public Service Performance*. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_745115/lang--n/index.html
- [6] Abdullah, Dandy Yusmar, A. N. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 93–108.
- [7] Endarto, Y. (2020). Pengetahuan Personal Hygiene Dengan Perilaku Pencegahan Kejadian

- Leptospirosis Di Kota Bima Ntb. *Jurnal Delima Harapan*, 7(1), 24– 30.
<https://doi.org/10.31935/delima.v7i1.92>
- [8] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Jatendra, Fransiskus, J. T. M. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Tenaga Administrasi Rumah Sakit Terhadap Kepuasan Pasien Di Unit Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Vina Estetika Medan*. 16(1), 1–23.
- [10] Gunawan Aji, Lutfi Ma'fu Azizah, Aisyah Aisyah, Zakiyah Mubarak, & Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85– 114.
- [11] Hidayat, A. (2021). *Metodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [12] Suryani, A. (2023). *Definisi Operasional dalam Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [13] Kurniasari, K., & Ibrahim, R. (2022). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja Dan Sikap Terhadap Sistem Kerja Hybrid Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 8(1), 177–189.
<https://doi.org/10.25105/pdk.v8i1.15108>
- [14] Swarsih, C. (2020). *kelamin terhadap lama mencari kerja bagi pekerja terdidik di Kota Jambi (studi kasus Kecamatan Kota Baru dan Telanaipura)*. *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, 9(1), 11.
- [15] Gunawan Aji, Lutfi Ma'fu Azizah, Aisyah Aisyah, Zakiyah Mubarak, & Muhammad Nabil. (2023). *Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Umur Dan Status Perkawinan Terhadap Keputusan Tenaga Kerja*. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 19–27.
<https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.320>
- [16] Wijaya, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo*. *Jurnal Akuntansi*, 11. Waruwu, M. (2024). *Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan*. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220–1230. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2141>
- [17] Sumarni, T. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- [18] Nathasyah Nathasyah, Ari Sulistyowati, Bayu Seno Pitoyo, Tyna Yunita, & Jumawan Jumawan. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya*. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 216–230.
<https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2255>
- [19] Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jesya*, 6(1), 849–858.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>