

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM BANJARMASIN

Fitriani¹, Hairul², Lamsah³

¹ Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM
16310019

² Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN
1125096201

³ Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN
1125126201

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin

ABSTRAK

Fitriani, 2020, Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, pembimbing I : Hairul, pembimbing II: Lamsah.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin; (2) pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin; (3) motivasi eksternal dan internal secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif kuantitatif dan merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah jumlah karyawan berjumlah 341 orang dan pengambilan sampel mengacu pada pendapat Arikunto sebesar 20% dari populasi sehingga didapat sampel sebanyak 70 orang. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dibantu dengan SPSS IBM versi 20.

Hasil Penelitian menunjukkan : (1) motivasi karyawan ditinjau dari aspek eksternal mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin dibuktikan dengan hasil regresi linear berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,698; (2) motivasi karyawan ditinjau dari aspek internal mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin dibuktikan dengan hasil regresi linear berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,243; dan (3) motivasi karyawan ditinjau dari aspek eksternal dan internal secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin dibuktikan dengan uji F dimana nilai F hitungnya sebesar 98,729 dan signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Fitriani, 2020, Analysis of the Effect of Motivation on Employee Performance at Banjarmasin Islamic Hospital, supervisor I: Hairul, supervisor II: Lamsah.

This study aims to examine: (1) the influence of external motivation on employee performance at Banjarmasin Islamic Hospital; (2) the effect of internal motivation on employee performance at Banjarmasin Islamic Hospital; (3) external and internal motivations simultaneously affect the performance of employees at Banjarmasin Islamic Hospital.

This research uses a quantitative descriptive design and is a survey research using a questionnaire. The study population is the number of employees totaling 341 people and sampling refers to the opinion of Arikunto by 20% of the population so that a sample of 70 people is obtained. Analysis of the data used is multiple linear regression assisted with IBM SPSS version 20.

The results showed: (1) employee motivation in terms of external aspects affecting employee performance at Banjarmasin Islamic Hospital as evidenced by the results of multiple linear regression with a regression coefficient of 0.698; (2) employee motivation in terms of internal aspects influencing employee performance at Banjarmasin Islamic Hospital as evidenced by the results of multiple linear regression with a regression coefficient of 0.243; and (3) employee motivation in terms of external and internal aspects simultaneously affecting the performance of employees at Banjarmasin Islamic Hospital as evidenced by the F test in which the calculated F value was 98.729 and the significance was 0,000 less than 0.05.

Keywords: Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 dan persaingan masyarakat ekonomi asean pada sekarang ini membuat suatu perusahaan baik bergerak dibidang perdagangan, industri, jasa rumah sakit, atau pun bidang lainnya berusaha agar tetap mampu bertahan dan eksis mengikuti perkembangan zaman. Teknologi, sumber dana, dan sarana prasarana yang digunakan juga sangat mempengaruhi suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, namun yang juga tak kalah pentingnya adalah peran sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia selalu dituntut memberikan kualitas kerja yang baik dan selalu meningkat, sehingga bisa bertahan dan bahkan menjadi pemenang di era persaingan global sekarang ini. Sehingga jika kualitas sumber daya manusia berkualitas tentunya akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Saat ini Rumah Sakit Islam Banjarmasin sudah bekerjasama dengan BPJS Kesehatan dalam melaksanakan pelayanan dibidang kesehatan, layanannya meliputi rawat inap dan rawat jalan yang ditunjukkan kepada para pasien yang terdaftar di BPJS Kesehatan. Dari kerja sama di atas dapat kita lihat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pasien dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena jika motivasi karyawan meningkat sudah barang tentu juga akan meningkat kinerja. Oleh sebab itu manajemen sangat berperan dalam hal memberikan motivasi kepada karyawannya, dengan melakukan berbagai macam kebijakan yang bisa memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahannya.

Dalam hal ini Rumah Sakit Islam Banjarmasin, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan dengan visinya yaitu sebagai rumah sakit yang profesional bermutu dan menjadi pilihan serta kebanggaan masyarakat banua, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya masih rendahnya motivasi karyawan dilihat dari masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, keluar pada jam kerja, sehingga berakibat pada kinerja yang kurang baik.

Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena penulis tertarik meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada RS Islam Banjarmasin.

LANDASAN TEORI

Menurut Terry (2005;01) manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Menurut Follet yang dikutip oleh Wijayanti, (2008;01) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam mengerjakan pekerjaan melalui orang lain. Jadi manajemen merupakan alat kerja berupa acuan-acuan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau aktivitas suatu perusahaan dengan memberikan cara menggerakkan orang lain agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Acuan tersebut terdiri dari perencanaan yang baik, kemudian diorganisir, kemudian dilakukan arahan-arahan, sehingga karyawan bekerja menjadi lebih terarah sesuai dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan. Selain itu pengawasan juga penting dilakukan agar kiranya perencanaan yang telah dibuat berjalan dengan lancar.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2008;01) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tidaklah mudah, tentunya diperlukan manajemen yang baik. Jika manajemen yang baik dilakukan sudah semestinya motivasi karyawan akan meningkat, jika motivasi karyawan meningkat tentunya mereka bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan output kinerja yang baik pula.

Peranan manusia dalam mencapai tujuan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Adair (2007;192) motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.

Menurut Greenberg dan Baron (Djarmiko, 2008;67) motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Malayu S. P Hasibuan (2011;141) bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing. Perusahaan meyakini bahwa pemberian insentif di luar gaji utama akan mempengaruhi prestasi kerja karyawannya.

Jadi motivasi merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka menggerakkan seseorang atau kelompok dengan memberikan kerangka acuan sehingga apa yang dicita-citakan suatu perusahaan akan tercapai. Selain itu penilaian kinerja juga harus dilakukan minimal 1 (satu) tahun sekali atau per semester, sehingga manajemen bisa melihat dan menilai kembali seberapa besar motivasi karyawan yang dimiliki. Sehingga manajemen dapat dengan cepat mengambil langkah atau kebijakan guna untuk kepentingan perusahaan maupun untuk kepentingan karyawannya.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2007 : 324) Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau” pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik,yang berarti bersumber pada diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Jadi dari teori herzberg dapat diketahui bahwa motivasi itu terbagi menjadi 2 (dua) bagian, pertama internal, dan yang kedua faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Sedangkan motivasi eksternal merupakan motivasi yang berasal dari luar. Jika kedua motivasi tersebut ditingkatkan tentunya

akan berdampak pada kinerja suatu karyawan.

METODE

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

Jenis penelitian ini menggunakan rancangan *Asosiatip*, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi dengan kinerja. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin yang berjumlah 370 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

Menurut Arikunto (2006;112) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan populasi. tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih “.

Sehingga peneliti menentukan sampel sebanyak 19% dari jumlah populasi yakni 70,03 orang dibulatkan menjadi 70 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	26	37,1	37,1	37,1
Valid PEREMPUAN	44	62,9	62,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37,1% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 62,9%. Hal ini berarti bahwa responden dengan jenis kelamin wanita lebih banyak daripada responden dengan jenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang pendidikan dari responden yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent t	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma	31	44,3	44,3	44,3
S-1	21	30,0	30,0	74,3
Valid S-2	1	1,4	1,4	75,7
SLTA	17	24,3	24,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 24,3%, Diploma sebanyak 44,3%, S-1 sebanyak 30%, dan S-2 sebanyak 1,4%. Hal ini berarti bahwa responden dengan pendidikan diploma lebih banyak daripada responden dengan pendidikan SLTA, S-1, dan S-2.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang umur dari responden yang dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17-25	24	34,3	34,3	34,3
26-30	15	21,4	21,4	55,7
Valid 31-40	20	28,6	28,6	84,3
41 ke atas	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan umur 17-25 tahun sebanyak 34,3%, usia 26-30 tahun sebanyak 21,4%, usia 31-40 tahun sebanyak 28,6%, dan usia 41 tahun ke atas sebanyak 15,7%. Hal ini berarti bahwa responden dengan usia 17-25 tahun lebih banyak daripada responden dengan usia 26-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41 tahun ke atas.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang departemen dari responden yang dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Responden Berdasarkan Departemen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Keperawatan	20	28,6	28,6	28,6
Medis	9	12,9	12,9	41,4
Valid Non Medis	23	32,9	32,9	74,3
Penunjang Medis	18	25,7	25,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden bagian medis sebanyak 12,9%, bagian non medis sebanyak 32,9%, bagian penunjang medis sebanyak 25,7%, dan bagian keperawatan sebanyak 28,6%. Hal ini berarti bahwa responden bagian non medis lebih banyak daripada responden bagian medis, penunjang medis, dan keperawatan.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2004 ; 151) setelah instrument diujikan pada sejumlah responden yang ditunjuk oleh peneliti dan diperoleh data dan ditabulasikan, maka pengujian validitas dilakukan dengan metode analisis per item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penelitian langsung terhadap koefisien korelasi, dapat digunakan batas nilai

minimal korelasi 0,30.

Berikut hasil uji validitas menggunakan IBM SPSS Statistics versi 20 seperti pada tabel 8 di bawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Standar	Keterangan
X1.1	70,26	79,005	0,551	0,30	Valid
X1.2	70,09	76,891	0,555	0,30	Valid
X1.3	70,36	81,450	0,346	0,30	Valid
X1.4	70,44	77,410	0,616	0,30	Valid
X1.5	70,16	77,004	0,519	0,30	Valid
X1.6	70,56	77,149	0,655	0,30	Valid
X2.1	70,56	75,729	0,568	0,30	Valid
X2.2	70,56	75,613	0,576	0,30	Valid
X2.3	70,67	80,195	0,370	0,30	Valid
X2.4	70,49	78,833	0,588	0,30	Valid
X2.5	70,56	77,149	0,655	0,30	Valid
X2.6	70,56	77,149	0,655	0,30	Valid
Y1	70,31	80,016	0,451	0,30	Valid
Y2	70,56	77,149	0,655	0,30	Valid
Y3	70,56	77,149	0,655	0,30	Valid
Y4	70,37	80,904	0,350	0,30	Valid
Y5	70,27	78,490	0,462	0,30	Valid
Y6	70,49	78,022	0,552	0,30	Valid
Y7	70,63	80,382	0,476	0,30	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 8 diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30, sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2007 : 41).

Berikut hasil uji validitas menggunakan *IBM SPSS Statistics versi 20* seperti pada tabel 9 berikut ini :

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,899	0,902	19

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

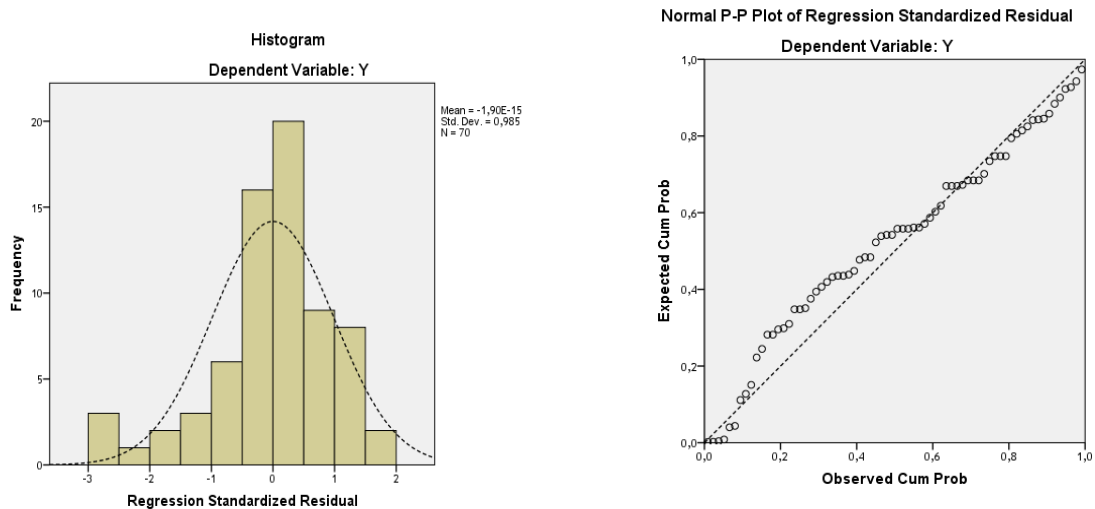
Hasil uji reliabilitas tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau bisa diterima sehingga

untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat hasil grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang bisa dilihat pada gambar 1. berikut.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

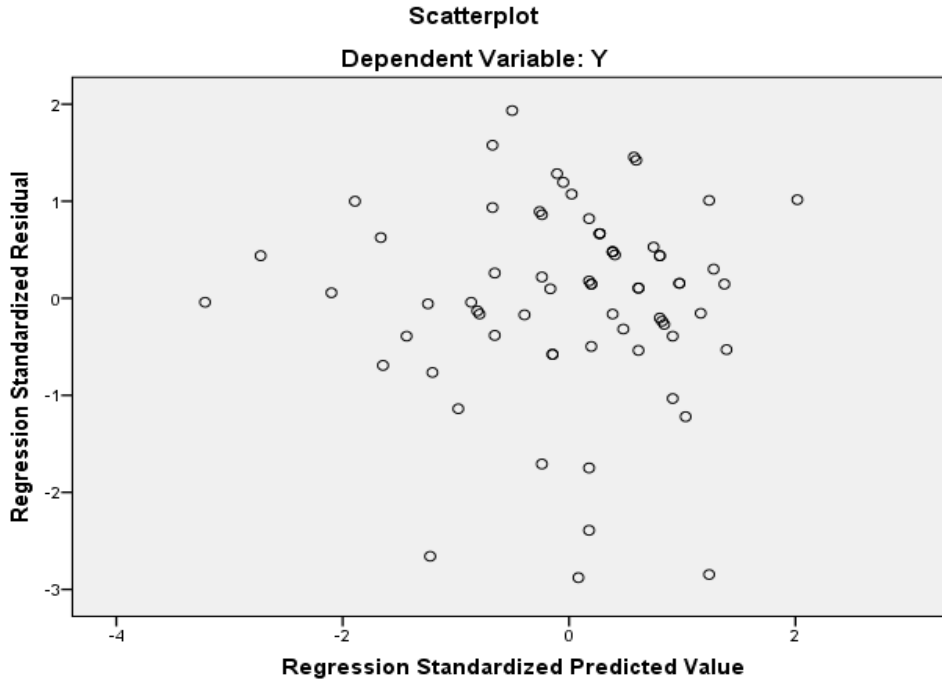


Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, seperti pada gambar di bawah ini:

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*. Asumsi klasik tentang *heteroskedastisitas* dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari *heteroskedastisitas*.

Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *IBM SPSS Statistics versi 20*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,832	1,614		2,993	0,004
1 X1	0,698	0,077	0,681	9,081	0,000
X2	0,243	0,068	0,270	3,598	0,001

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *Unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,832 a + 0,698 X_1 + 0,243 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Variabel motivasi eksternal

X₂ = Variabel motivasi internal

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,832. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja karyawan bila tingkat Motivasi Eksternal dan Internal diabaikan.
2. Variabel Motivasi Eksternal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,698. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Motivasi Eksternal, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel Motivasi Internal memiliki nilai koefisien sebesar 0,243. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi Internal maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Dari kedua nilai antara variabel motivasi Eksternal dan Internal terdapat perbedaan dimana variabel Motivasi Eksternal dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,698 berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding motivasi Internal dengan koefisien regresi sebesar 0,243.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur *Adjusted R-Square* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,864 ^a	0,747	0,739	1,734	1,990

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada hasil tabel di atas menunjukkan bahwa *Adjusted R-Square* yang besarnya 0,739 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel X₁ (motivasi eksternal) dan X₂ (motivasi internal) terhadap variabel Y (kinerja) sebesar 73,9%. Artinya, motivasi eksternal dan motivasi internal memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,9%, sedangkan sisanya 26,1% (100% - 73,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi karyawan ditinjau dari aspek eksternal mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin dibuktikan dengan hasil *regresi linear* berganda dengan nilai *koefisien regresi* sebesar 0,698.
- 2) Motivasi karyawan ditinjau dari aspek internal mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin dibuktikan dengan hasil *regresi linear* berganda dengan nilai *koefisien regresi* sebesar 0,243.
- 3) Motivasi karyawan ditinjau dari aspek eksternal dan internal secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin dibuktikan dengan uji *F* dimana nilai *F* hitungnya sebesar 98,729 dan signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 4) Dari uji koefisien determinasi, yakni sebesar 73,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi eksternal dan internal, sisanya 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

Saran-saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada perusahaan agar memaksimalkan motivasi eksternal dan internal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan.

DAFTAR REFERENSI

- Adair, Jhon. (2007). Pemimpin yang Berpusat pada Tindakan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Djarmiko, Yayat Hayati. (2008). Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. (2005). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijayanti, Irine Diana Sari. (2008). Manajemen. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.