

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh :

HILDA YOLANDA

01011281722090

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
KINERJA PERAWAT DI RSUD SITI FATIMAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh:

Nama : Hilda Yolanda
NIM : 01011281722090
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Tanggal : 23 November 2022

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.M
NIP. 196610221992032002

Anggota



Tanggal : 14 Oktober 2022

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

17/23

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh:

Nama : Hilda Yolanda
NIM : 01011281722090
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 5 Januari dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 5 Januari 2023

Ketua,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Anggota,

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

atau

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilda Yolanda
NIM : 01011281722090
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat di RSUD Siti Fatimah
Provinsi Sumatera Selatan”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 15 November 2022

Pembuat Pernyataan



Hilda Yolanda
01011281722090

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Hilda Yolanda
NIM : 01011281722090
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

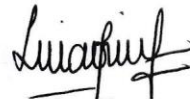
Mengetahui,

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Au


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan
sesuai dengan kesanggupannya”
(Al-Baqarah: 286)

“No one is born ugly, we’re just born in a
Judgemental society”
(Kim Namjoon)

Dengan mengucapkan Allhamdulillah

Skripsi ini Kupersembahkan untuk:

- Diri sendiri
- Orang tua dan keluarga
- Universitas Sriwijaya
- Para Dosen dan Almamater
- Teman-teman seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan karunia, rahmat dan nikmat-Nya lah sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, berkat bantuan, bimbingan, masukan serta dukungan dari berbagai pihak, hambatan dan kesulitan tersebut bisa diatasi. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Palembang, 15 November 2022



Hilda Yolanda
01011281722090

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang memberikan bantuan, bimbingan, dan dukungan untuk mengatasi segala macam kendala dan kesulitan dalam pembuatan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat, karunia dan rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya sampai ditahap ini.
2. Diri saya sendiri yang sudah bertahan dan berusaha menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Kepada kedua orang tua saya yang sangat saya cintai Bapak Sayudir Rahmad dan Ibu Ernita, terima kasih telah memberikan doa serta dukungan yang tiada hentinya, dan telah memberikan kepercayaan kepada saya untuk bisa menyelesaikan semuanya dan selalu ada setiap saya merasa membutuhkan bantuan.
4. Semua saudara saya, Cahaya Deyta Putri, Septia Dewanti, Julli Saputra yang memberikan semangat serta bantuan di saat saya membutuhkan. Kepada adik laki-laki saya yang telah berpulang, Muhammad Alexander Akbar, terima kasih atas bantuannya selama ini.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan serta saran dalam hal akademik saya.
9. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang sudah memberikan masukan, arahan serta membimbing saya hingga bisa menyusun skripsi dengan baik.
10. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 yang sudah memberikan masukan, arahan serta membimbing saya hingga bisa menyusun skripsi dengan baik.
11. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji yang memberikan saya banyak saran dan masukan terkait proposal skripsi.
12. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi lainnya yang banyak memberikan pengalaman dan ilmu yang tidak akan mampu saya balas.
13. Sahabat saya Alya, Meilia, Nurul, Kiki, Gian, Dita yang telah membantu dan memberikan dukungannya kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan selaku tempat dalam melaksanakan penelitian untuk penyelesaian penelitian skripsi ini.
15. Kak Helmi dan Mbak Ambar yang selalu sabar dalam menghadapi mahasiswa saat mengurus administrasi terkait jurusan. Beserta staf dan

karyawan Fakultas Ekonomi lainnya yang turut membantu kegiatan perkuliahan.

16. Seluruh pihak lainnya yang telah mendukung dan membantu saya baik selama penyusunan skripsi ini maupun selama kegiatan perkuliahan saya di Fakultas Ekonomi yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmatnya kepada kita semua.

Aamiin YRA.

Palembang, 15 November 2022



Hilda Yolanda
01011281722090

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

12/23

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:
Hilda Yolanda

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 68 perawat, menggunakan metode *cluster* sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Disarankan bagi pihak rumah sakit untuk memberikan kenaikan gaji sesuai dengan upah minimum Provinsi supaya kinerja perawat tetap terjaga dan tidak menurun.


Kata Kunci: *Motivasi Ekstrinsik, Kinerja*

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen

Au


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF EXTRINSIC MOTIVATION ON
NURSES PERFORMANCE IN RSUD SITI FATIMAH
SOUTH SUMATERA PROVINCE**

By:
Hilda Yolanda

This study aims to examine the influence of extrinsic motivation on the performance of nurses in RSUD Siti Fatimah, South Sumatera Province. The data that used on this study is primary data, with 68 nurses as a sample, using cluster sampling method. The analytical method used is quantitative analysis with a simple regression analysis tool. The results of this study are that Extrinsic Motivation has a positive and significant influence on nurse performance. It is recommended for the hospital to provide a salary increase in accordance with the provincial minimum wage so that the nurse's performance is maintained and does not decrease.

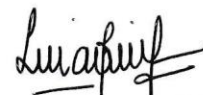
Keywords: *extrinsic motivation, performance*

Advisor I



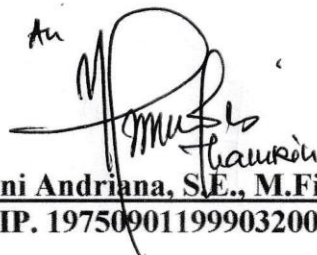
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Head of Management Departement



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Hilda Yolanda

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 25 Mei 1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Rusun Blok 23 lantai 1 nomor 6, kelurahan 24 ilir
Kec.Bukit Kecil, Palembang, Sumatera Selatan

Alamat Email : hildayolanda088@gmail.com

No. Hp : 085664640452

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 158 Palembang

SLTP : SMPN 2 Palembang

SLTA : SMAN 1 Palembang

Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi : OSIS SMPN 2 Palembang Tahun 2010-2012
ROHIS SMAN 1 Palembang Tahun 2013-2016
Basket SMAN 1 Palembang Tahun 2013-2015
IMAJE FE UNSRI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1. Teori Dua Faktor	8
2.1.2. Definisi Motivasi Ekstrinsik.....	10
2.1.3. Tujuan Motivasi	11
2.1.4. Dimensi Motivasi Ekstrinsik	11
2.2 Kinerja.....	12
2.2.1. Pengertian Kinerja	12

2.2.2.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	13
2.2.3.	Jenis-jenis penilaian kinerja	14
2.2.4.	Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.....	15
2.2.5.	Dimensi Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.3	Hubungan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja menurut teori	19
2.4	Penelitian Terdahulu	20
2.5	Kerangka Konseptual	24
2.6	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2.	Rancangan Penelitian	26
3.3.	Jenis dan Sumber Data	26
3.3.1.	Jenis data	26
3.3.2.	Sumber data	27
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5.	Populasi dan Sampel	28
3.5.1.	Populasi	28
3.5.2.	Sampel	28
3.6.	Uji Instrumen Penelitian	29
3.6.1.	Uji Validitas	30
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	30
3.7.	Metode Suksesif Interval.....	30
3.8.	Teknik Analisis Data.....	31
3.8.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana	31
3.8.2.	Uji Korelasi (r)	32
3.8.3.	Koefisien Determinasi (R^2)	32
3.8.4.	Uji t.....	33
3.9.	Definisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		36
4.1.	Ruang Lingkup Penelitian.....	36
4.1.1.	Profil Rumah Sakit	36
4.1.2.	Visi dan Misi Rumah Sakit	37

4.1.3.	Struktur Organisasi Rumah Sakit	38
4.2.	Hasil Penelitian	39
4.2.1.	Karakteristik Responden	40
4.2.2.	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	44
4.2.3.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	56
4.2.4.	Metode Suksesif Interval	59
4.2.5.	Hasil Uji Statistik	59
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian	63
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1.	Kesimpulan	68
5.2.	Saran.....	68
	DAFTAR PUSTAKA	69
	LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Perawat RSUD Siti Fatimah.....	4
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Perawat RSUD Siti Fatimah Periode Juli- September 2021.....	4
Tabel 1. 3 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Perawat.....	5
Tabel 1. 4 Gaji Perawat RSUD Siti Fatimah Prov.Sumsel	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Skor Responden	29
Tabel 3. 2 Pedoman untuk memberikan inerpresiasi koefisien korelasi	32
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4. 1 Deskripsi Usia Responden	40
Tabel 4. 2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4. 3 Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden	41
Tabel 4. 4 Deskripsi Masa Kerja Responden	42
Tabel 4. 5 Deskripsi Divisi Responden.....	43
Tabel 4. 6 Deskripsi Status Responden.....	43
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Ekstrinsik	44
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X).....	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	60
Tabel 4. 13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	61
Tabel 4. 14 Interval Koefisien.....	61
Tabel 4. 15 Hasil uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Rumah Sakit.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	77
Lampiran 2 Data ordinal	80
Lampiran 3 Metode Suksesiv Interval	84
Lampiran 4 Uji Validitas.....	88
Lampiran 5 Uji reliabilitas	94
Lampiran 6 Uji regresi linier sederhana.....	94
Lampiran 7 Uji Koefesien Korelasi (r) dan Koefesien Determinasi (R^2)	94
Lampiran 8 Uji Hipotesis (uji t)	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Satu aset penting yang dimiliki dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Hal ini dikarenakan hanya SDM sebagai satu-satunya aset organisasi yang dapat menggerakkan 5M (*Machine, Money, Material, Method, Market*) (Larasati, 2018). Diperlukan SDM yang berkualitas untuk bisa menggerakkan seluruh sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Apabila hal tersebut sudah terlaksana dengan baik akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, organisasi perlu menetapkan strategi yang tepat dalam mengelola karyawan yang dimilikinya. Salah satu sistem pengelolaan karyawan yaitu dengan mengukur kinerja karyawan (Setiobudi, 2017).

Kinerja sendiri memiliki pengertian sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (*duty*) sesuai dengan tanggung jawab yang diterima dari perusahaannya (Mangkunegara, 2016). Pendapat lain yang dikemukakan Hasibuan et.al, (2019) hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk

meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Output yang dihasilkan terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Baik tidaknya kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Untuk itu, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja dengan giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kinerja maksimal (Hasibuan, 2019) Apabila terdapat peningkatan kinerja karyawan, maka kinerja organisasi akan terjadi peningkatan (Hamali, 2013).

Pada dasarnya terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja dari karyawan salah satunya yaitu dengan pemberian motivasi. Motivasi menjadi alasan bagi seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Damayanti et al (2013) bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Salah satu faktor yang sangat penting untuk setiap usaha dalam sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai suatu tujuan maka terciptalah motivasi, sebab pada setiap individu memiliki perasaan atau keinginan atas kehendak yang

dipengaruhi oleh keterampilan masing individu sehingga hal tersebut mendorong untuk berperilaku serta bertindak (Widyaningrum, 2019).

Keberhasilan atasan di perusahaan dalam memotivasi bawahannya tergantung pada bagaimana cara perusahaan memahami motif yang mendasari para karyawannya. Persoalan dalam memotivasi karyawan haruslah mempertimbangkan adanya perbedaan dalam diri tiap karyawan yang dimana terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda. Karyawan yang memiliki keinginan atau motivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya akan berkemungkinan dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya, jika motivasi karyawan kurang dapat memungkinkan penurunan kinerja organisasi.

Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi motivasi dari seseorang yaitu faktor yang berasal dari dalam diri (*internal*) maupun faktor dari luar diri (eksternal) seperti yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Robbins, 2016). Dalam motivasi intrinsik merupakan suatu teori yang mengkaitkan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu dengan kepuasan kerja pekerja. Motivasi ekstrinsik berhubungan dengan pemeliharaan faktor-faktor yang sifatnya bukan berasal dari diri individu melainkan dari luar diri individu yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Ena & Djami (2021) dimana motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan individu melakukan pekerjaan adalah untuk mencapai tujuan yang berasal dari luar diri individu itu sendiri.

Lebih lanjut pengelolaan yang baik terhadap motivasi ekstrinsik seseorang dapat mencapai hasil kinerja yang optimal (Coenraad et.al., 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah Sumatera Selatan yang baru diresmikan pada tahun 2018 oleh Gubernur Sumatera Selatan.

Tabel 1. 1 Jumlah Perawat RSUD Siti Fatimah

NO	RUANGAN	Jumlah Perawat
1	Lantai 4 Wings A	21
2	Lantai 4 Wings B	30
3	Lantai 5	72
4	Lantai 6	25
5	Lantai 7	39
6	Lantai 8	8
7	Lantai 9	12
JUMLAH		207

Sumber: *RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, 2021*

Pada Tabel 1.1 merupakan jumlah perawat yang ada di RSUD Siti Fatimah. Jumlah perawat ini masih tergolong sedikit dibandingkan perawat yang ada di Rumah Sakit lain di Palembang dikarenakan rumah sakit ini tergolong baru. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan bagian SDM RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, diduga masih terdapat kekurangan dalam kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Perawat RSUD Siti Fatimah Periode Juli-September 2021

Kriteria Absensi	Bulan Juli	Bulan Agustus	Bulan September
Sakit	3	1	2
Izin	0	2	0
Cuti	0	0	2
Terlambat	13	10	14
Tanpa Keterangan	5	5	3
Jumlah	21	18	21

Sumber: *RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, 2021*

Dari sebanyak 207 perawat seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya pada Tabel 1.1. Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi perawat pada Tabel 1.2, menunjukkan terjadinya peningkatan absensi ketidakhadiran dari perawat RSUD Siti Fatimah terutama pada bulan Agustus hingga September. Terhitung dari bulan Juli hingga September yang terlambat ada 13 orang kemudian turun menjadi 10 orang kemudian naik lagi menjadi 14 orang. Terjadi peningkatan pada absensi cuti yang semula 0 di bulan Juli dan Agustus menjadi 2 orang di bulan September.

Selain itu, kinerja dari perawat juga dapat dilihat melalui kepuasan pasien terkait kualitas pelayanan perawat. RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan rutin melakukan survei indeks kepuasan masyarakat guna mengetahui tingkat kepuasan dari pasien guna meningkatkan pelayanan seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Perawat

No	Periode	Jumlah Responden	Nilai (persen)
1	Januari – Juni 2019	333	83,50
2	Juli – Desember 2019	313	84,04
3	Januari – Juni 2020	443	83.49
4	Juli – Desember 2020	457	81,25

Sumber: *RSUD Siti Fatimah Prov. Sumsel*, 2021

Dapat dilihat bahwa pada tahun 2020, periode Juli-Desember mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 2,24 %. Yang berarti terjadi juga penurunan terhadap kinerja perawat. Dalam meningkatkan kinerja dari perawat yang ada, RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan melakukan pemberian motivasi.

Tabel 1. 4 Gaji Perawat RSUD Siti Fatimah Prov.Sumsel

NO	Gaji Perawat (Jenjang Pendidikan)	Jumlah
1.	S1	Rp. 3.000.000,-
2.	D3	Rp. 2.500.000,-

Sumber: *RSUD Siti Fatimah Prov. Sumsel, 2021*

Pemberian gaji merupakan salah satu pemberian motivasi ekstrinsik yang dilakukan oleh RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.4 bahwa gaji perawat RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) 2021 Sumatera Selatan yaitu sebesar Rp. 3.144.446,- berdasarkan SK Gubernur Sumatera Selatan No.702/Tahun 2020. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi ekstrinsik. Gaji menjadi hal yang penting dari motivasi ekstrinsik karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Safitri, 2019).

Hasil yang beragam telah digambarkan dalam studi sebelumnya mengenai motivasi ekstrinsik dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dalam Anggriyani et al (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Dalam Muslih (2017) hanya terdapat satu dimensi motivasi ekstrinsik yaitu supervisi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain seperti Dirianzani et al (2014) dan Amir et al (2015) menunjukkan dampak yang tidak signifikan lebih dari satu dimensi motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di RSUD Siti Fatimah Palembang, dengan judul **“Pengaruh Motivasi**

Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan sebuah masalah yaitu bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja Perawat di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Perawat di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan menjadi manfaat, bahan rujukan atau referensi, serta menjadi tambahan informasi dan menambah pengetahuan serta wawasan untuk peneliti-peneliti selanjutnya mengenai pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah yang dibahas di dalam penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber informasi dan masukkan atau saran sebagai tolak ukur dalam pengambilan keputusan bagian SDM RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afifah, N. R. (2018). *Aplikasi Metode Pengukuran Waktu Kerja Untuk Mengurangi Pemborosan Gerakan Pada Departemen Finishing di PT Yanaprima Hastapersada Tbk (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya)*.
- Amir, RL., Azzuhri, M., (2015). Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (studi pada pekerja PT. Pertamina RU V Balikpapan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Anggriyani, M., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 4(2), 1615-1628.
- Arifin, R., Lo, SJ., (2020). The Effect Of Intrinsic Motivation And Organizational Culture On Employee Engangement Mediated Performance At PT XYZ. *Dinasti International Journal Of Economics, Finance & Accounting*, 1 (5), 2721-3021.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Arumsari, N. R. (2017). Penerapan planning, organizing, actuating, dan controlling di UPTD DIKPORA Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 3(2).
- Asteria, B., & Dwiyanza, P. D. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 106–119.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Iman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Catharina, T., Victoria, V., (2015). The Impact Of Extrinsic Motivation Towards Job Satisfaction In Finance Service Department Of PT XYZ. *iBuss Management*, 3 (2), 196-203.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Coenraad, D. P., Nurdiansyah, H., & Adinata, U. W. S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 46–59.
- Darsini, D., Fahrurrozi, F., & Cahyono, E. A. (2019). Pengetahuan; Artikel Review. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 13-13.
- Dharmayati, AS., (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6.
- Dian Rahmawati, R., & Tarwaka, P. (2020). Perbedaan Tingkat Ketelitian, Kecepatan, Dan Konstansi Kerja Pada Pekerja Shift Pagi, Siang Dan Malam Di Pt. Dan Liris Sukoharjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Dirianzani, L., Sugiono, Hardiningtyas, D., (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Analysis Of The Effect Of Intrinsic And Extrinsix Motivation On Job Performance Of Contract Employees With Organizational Commitment As Mediation. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*, 2 (5), 1124-1135.

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77.
<https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang
- Hamali, Arif Yusuf, (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *Binus Journal Publishing*, 14 (2).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- HASSIM, M. (2022). *ANALISIS DAMPAK PENUNDAAN PEKERJAAN TERHADAP BIAYA DAN WAKTU KONSTRUKSI (Studi Kasus: Proyek Apartement Arandra Residence, Cempaka Putih, Jakarta Pusat)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Jannah, N. (2019). *PERBANDINGAN MANAJEMEN WAKTU PADA MAHASISWA PENDIDIKAN AKADEMIK DAN PROFESI*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 4(2).
- Jasmani, Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Ar Ruzz Media. Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859)*.

- Ketaren, B. A., & Wijayanto, P. (2021). Pengaruh Kemandirian Dan Self Efficacy Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Feb Uksw. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(1), 67-78.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of business studies*, 2(2), 121-132.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Andi Offset : Yogyakarta.
- Makki, A., Abid, M., (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*. 4 (1), 38-43.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maulana, FH., Hamid, D., Mayoan, Y., (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22 (1).
- Medhayanti, Ni Putu, Ketut Alit Suardana. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Self Efficacy, Desentralisasi, Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. 11(1): 155-170.
- Mondy dan Noe. (2005). *Human Resource Management*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang) (Vol. 44). Brawijaya University.

- Mundung, SED., Pangemanan, S., (2015). The Influence Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Performance At Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (2), 25-35.
- Munir, R., Lodhi, ME., Sabir, HM., Kham, N., (2016). Impact Of Rewards (Intrinsic And Extrinsic) On Employee Performance With Special Reference To Courier Companies Of Faisalabad City. *European Journal Of Business And Management*, 8 (25), 88-97.
- Muslih, B., (2017). Motivasi Ekstrinsik Individu: Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2.
- Ningsih, Setia., Dukalang, Hendra., (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1 (01), 43-53.
- Nurchayani, NM., Adnyani, IGA D., (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud*, 5 (1), 500-532.
- Nurenny, Hidayat, R., (2020) The Influence Of Extrinsic Motivation And Work Experience On Employee Performance. *The Management Journal Of Binaniaga*, 06 (02), 167-178.
- Permana, I. A. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Stt Sangkakala). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 89-99.
- Risqi, HB., Saleh, C., Prihatini, D., (2016). The effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation towards the performance through work behavior employees honorary of hotel and baths Kebonagung Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016*.
- Robescu, O., Iancu, AG., (2016). The Effect of Motivating on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, 7 (21), 49-56.

- Rudyarti, E. (2018). Hubungan pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja dan sikap penggunaan alat pelindung diri dengan kejadian kecelakaan kerja pada pengrajin pisau batik di PT. X. *UNS PRES*, 11.
- Safitri, A., Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askrindo Semarang. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(3), 155-172.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit umum daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 1245-1253.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Shaikh, SH., Pathan, SK., Khoso, I., (2018). The Impact of Extrinsic Motivation on Employees' Performance: A Comparative Analysis of Food and Textile Industries in Sindh, Pakistan. *International Business Research*, 11 (12), 61-66.
- Shaikh, SH., Shaikh, H., Shaikh, S., (2019). The Impact of Extrinsic Motivation on Employees' Performance: A Case study of Textile Industries in Sindh, Pakistan. *Global Scientific Journals*, 7 (5), 106-114.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718-734.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta Press. Bandung.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).

- Suwarno, M., & Lestari, S. P. (2019). Hubungan Pola Komunikasi Atasan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Adiguna Pratama Penempatan Di Menara Suara Merdeka. *Jurnal Egaliter*, 3(5).
- Triadi, R., Hidayah, S., Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertahanan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 1-17.
- Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 1301-1327.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UBHARA Manajemen Press* (p. 140). *Forum Manajemen*, 16 (2), 54-64
- Widyawati, Sapta, Rini & Karwini, Ni Ketut. (2018). Pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
- Yuliana, K., Wandanaya, A. B., & Hidayat, W. (2018, February). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN ATASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRASOFT COMPUTER CENTER (MITCOM). In *Proseding Seminar Nasional Akuntansi* (Vol. 1, No. 1).
- Zainuddin, S., Zainal, D., (2012). The Impact Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Job Performance In A Participative Budget Setting: A Research Note. *Journal Of Accounting Perspective*, 5, 48-58.
- Zudi, M., Suryoputro, A., & Arso, S. P. (2021). Analisis Implementasi Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan Di Puskesmas Guntur I Kabupaten Demak. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 8(2), 165-179.

Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52.

