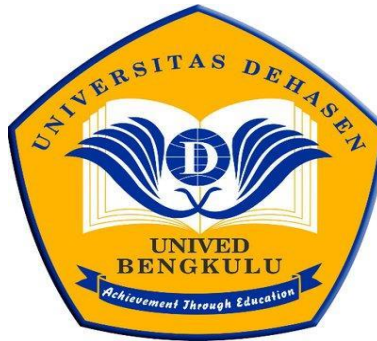


**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT TK. IV 02.07.01 ZAINUL
ARIFIN KORTA BENGKULU**

SKRIPSI



RISADYLA HAIRANI

NPM. 19170016

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

2023

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT TK. IV 02.07.01 ZAINUL
ARIFIN KORTA BENGKULU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik*



OLEH : RISADYLA

**HAIRANI
NPM. 19170016**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU
2023**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT TK. IV 02.07.01 ZAINUL
ARIFIN KOTA BENGKULU**

Skripsi Ini Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Dehasen Bengkulu

Sidang Skripsi Dilaksanakan Pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 14 Juni 2023
Pukul : 11.30 WIB s/d Selesai
Tempat : Ruang Seminar FIS UNIVED Bengkulu

TIM PENGUJI

Ketua : Dra. Asnawati, S.Kom., M.Kom
NIDN. 0221066601

Anggota : Evi Lorita, S.I.P., M.Si
NIDN. 0214088701

Anggota : Antonio Imanda, M.Si
NIDN. 0208017801

Anggota : Harius Eko Saputra, M.Si
NIDN. 0224017401

(*Asnawati*)
(*Evi Lorita*)
(*Antonio Imanda*)
(*Harius Eko Saputra*)

Disahkan Oleh :


Dekan,
Dra. Maryaningsih, M. Kom
NIP. 19690520 199402 2 001


Ketua Program Studi,
Evi Lorita, S.I.P., M.Si
NIK. 1703161

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT TK.IV 02.07.01 ZAINUL
ARIFIN KOTA BENGKULU**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu

OLEH :

**RISADYLA HAIRANI
NPM. 19170016**

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama

Dra. Asnawati, S.Kom., M.Kom
NIDN. 0221066601

Pembimbing Pendamping

Eva Lorita, S.I.P., M.Si
NIDN. 0214088701

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Publik

Eva Lorita, S.I.P., M.Si
NIK. 1703161

MOTTO

- ❖ Akan ada selalu kemudahan dalam kesulitan
- ❖ Restu orang tua adalah salah satu kunci terbesar dalam hidup.
- ❖ Lakukan sesuatu yang kau inginkan, lebih baik tertawa mengenang daripada menyesal.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kupersembahkan kepada Allah SWT untuk segala kemudahan dan kelancaran yang telah diberikan dalam segala langkahku mencapai akhir dari kesuksesan meraih impian, gelar ini kupersembahkan untuk :

- ❖ Kedua Orang Tuaku tersayang papa Alm. M. Aidil Adharsyah, SH dan Mama Emmy Saniati, SH, yang selalu mengiringi langkahku dengan do'a yang tulus dan selalu menemani perjuanganku dengan sepenuh hati sampai aku menyelesaikan pendidikan ini tanpa menuntut.
- ❖ Nenek ku tersayang Almh. Hj. Siti Nurjanah, terima kasih telah menjadi orang yang selalu bahagia ketika melihatku bahagia, gelar ini ayuk persembahkan untuk nenek.
- ❖ Tanteku tersayang Nurdiana. Terimakasih telah merawat dan mendukung ayuk selama di bengkulu baik dalam hal perkuliahan maupun kerja. Adik ku Dini Ferdi Ramadhani teman curhat dikala ada kata-kata yang tak bisa diungkapkan dengan siapapun.
- ❖ Terima kasih juga kepada sahabatku Suci Anggari dan Mesi Hartati. Dari awal kisah pencarian kampus selalu menemani kapanpun aku membutuhkan, memberikan semangat bahkan pernah ikut kuliah. Terima kasih atas dukungan dan perhatiannya. Kalian tak akan terganti.
- ❖ Sahabat, Rekan Kerja ku. Terima kasih selalu memberikan keleluasaan dalam bekerja sehingga aku bisa menjalani perkuliahan dengan baik. Selalu menanyakan dan memberi semangat kepada ku hingga detik akhir perkuliahan. Terutama untuk ayuk Erni Juwita, Nandik Sesnika dan teman-teman yang lainnya.

- ❖ Terima kasih juga aku ucapkan kepada teman-teman korea virtual ku yang ikut mengiringi perjalanan kuliahku. Kepada Ryu Hee Hwan, Emilie, Sherly, Song Jin U, Lee Sang Min yang memberikan saran dan semangat ketika aku mengerjakan tugas dan menghiburku dikala aku mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas.

- ❖ Ibu Dra. Asnawati, S.Kom., M.Kom. Selaku Dosen Pembimbing I, Ibu Evi Lorita, S.I.P, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran dan kasih sayang kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

- ❖ Teman – teman seangkatan dan seperjuangan yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Terutama puja yang sedari awal membersamai perjuangan kita untuk mendapatkan gelar ini.

- ❖ Universitas Dehasen Bengkulu “Kuning yang bersinar” yang menjadi tempat penulis belajar dan bermain serta menemukan orang-orang yang baik.

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Palembang pada tanggal 17 September 1997. Penulis merupakan putri pertama dari papa Alm. M. Aidil Adharsyah, SH dan mama Emmy Saniati, SH. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Penulis menamatkan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 157 Palembang pada tahun 2008 dan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Palembang pada tahun 2011. Pendidikan Sekolah Menengah Atas diselesaikan di SMA Negeri 1 Palembang pada tahun 2014 dengan jurusan IPS. Pada tahun 2019 penulis lulus seleksi masuk Universitas Dehasen Bengkulu dan diterima di jurusan program studi Administrasi Publik.

Selama perkuliahan penulis pernah menjadi anggota HIMAPLIK. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin Kota Bengkulu.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang disusun dengan tujuan memenuhi persyaratan dan menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dra. Maryaningsih, M.Kom selaku Dekan Fakultas Ilmu – Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Ibu Evi Lorita, S.I.P., M.Si selaku ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu – Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu sekaligus Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan masukan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
3. Dra. Asnawati, S.Kom., M.Kom selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membantu memberikan motivasi dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Antonio Imanda, M.Si sebagai Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Harius Eko Saputra, M.Si sebagai Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen dan seluruh staf Universitas Dehasen Bengkulu yang selalu memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Orang Tuaku, yang selalu memberikan dukungan serta do'a untuk kelancaran semua proses penyusunan skripsi ini.
8. Keluarga dan teman-teman serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi dan semoga Allah selalu melimpahkan rahmat-Nya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini masih banyak kesalahan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat bermanfaat bagi mahasiswa UNIVED umumnya, dan bagi mahasiswa Program Studi Administrasi Publik khususnya. Demikian laporan Praktek Kerja lapangan ini dibuat, semoga dapat bermanfaat dan berguna bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, Juni 2023

Risadya Hairani

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
TK. IV 02.07.01 ZAINUL ARIFIN KOTA BENGKULU**

**Risadya Hairani⁽¹⁾
Asnawati dan Evi Lorita⁽²⁾**

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Menggunakan Teori Klasik Motivasi Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow (1943). Terdapat lima indikator penilaian dalam kerangka Analisis Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin Kota Bengkulu yaitu : (1) Fisiologis, (2) Rasa Aman, (3) Sosial, (4) Penghargaan, dan (5) Aktualisasi Diri. Hasil penelitian menunjukkan karyawan di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin bekerja dengan motivasi tinggi, pemenuhan hak berupa pemberian gaji dan libur kerja, memberikan kebutuhan karyawan baik ketika berkerja maupun kebutuhan pribadi, terciptanya rasa aman dengan perlindungan yang ada, penghargaan yang diberikan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan, tersedianya pelatihan yang ditujukan kepada karyawan untuk pengembangan diri dan penambahan ilmu para karyawan. Hubungan sosial antar karyawan dan pengaktualisasian diri sudah cukup baik tapi masih ada karyawan yang belum mampu bersosialisasi dalam bekerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Karyawan.

Note:

- 1) Nama Penulis
- 2) Nama Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping

**AN ANALYSIS OF EMPLOYEE'S WORK MOTIVATION AT
TK. IV 02.07.01 ZAINUL ARIFIN HOSPITAL IN BENGKULU CITY**

**Risadya Hairani⁽¹⁾
Asnawati and Evi Lorita⁽²⁾**

ABSTRACT

This study aims to determine the work motivation of employees at Tk IV 02.07.01 Zainul Arifin Hospital in Bengkulu City. This study used descriptive qualitative method. Data collection used interview and documentation techniques by using the Classical Theory of Motivation Hierarchy of Needs by Abraham Maslow (1943). There were five assessment indicators used, namely: (1) Physiological, (2) Sense of Security, (3) Social, (4) Awards, and (5) Self-Actualization. The results of the study showed that employees at the hospital works with high motivation, fulfills rights in the form of salary and work holidays, provides employees' needs both at work and personal needs, creates a sense of security with existing protection, awards are given for every job done, availability training aimed at employees for self-development and additional knowledge of employees. Social relations between the employees and self-actualization are good enough, but there are still employees who are not able to socialize at work.

Keywords: Work Motivation, Employees.

Information:

1) Student

2) Supervisors

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSETUJUAN	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	i
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
RINGKASAN	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Kegunaan Teoritis.....	9
1.5.2 Kegunaan Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Analisis	11
2.3 Motivasi Kerja	13
2.3.1 Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.4 Rumah Sakit	19
2.5 Kerangka Pemikiran	21

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Fokus dan Indikator Penelitian	26
3.3 Informan Penelitian	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Teknik Analisis Data	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin	30
4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin.....	31
4.2.1 Visi	31
4.2.2 Misi	31
4.3 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit	32
4.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01	32
4.4.1 Fasilitas Sarana dan Prasarana.....	35
4.4.2 Karyawan	37

BAB V PENUTUP

5.1 Profil Informan	39
5.2 Hasil Penelitian.....	40
5.2.1 Kebutuhan Fisiologis	40
5.2.2 Kebutuhan Rasa Aman	44
5.2.3 Kebutuhan Sosial	47
5.2.4 Penghargaan	50
5.2.5 Aktualisasi Diri.....	56

BAB VI KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan.....	62
6.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.2 Fokus dan Indikator Penelitian.....	26
3.3 Tabel Informan.....	27
4.4.1 Data Tempat Tidur Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01.....	35
4.4.2 Kualifikasi Pegawai Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01.....	37
5.1 Informan Kunci.....	39
5.2 Informan Pokok.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.5	Kerangka Berpikir Proses Penelitian.....	22
4.4	Struktur Organisasi Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian dari Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu.....	
2. Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian dari Instansi.....	
3. Pedoman Wawancara.....	
4. Surat Penetapan Dosen Pembimbing.....	
5. Catatan Bimbingan Skripsi.....	
6. Dokumentasi Kegiatan.....	
7. Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan dasar suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2001:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu.

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan *reward* (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya

hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan. Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, kita mendefinisikan motivasi dalam perilaku organisasi ini sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak rumah sakit bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan rumah sakit, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa cara yang bisa diaplikasikan oleh rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut T. Nuraini dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:106) diantaranya memberikan gaji yang cukup (diatas UMR/UMK), lebih memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana rileks/santai, memberi perhatian lebih terhadap harga diri, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis.

Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Pada pegawai dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin yang terbentuk pada tahun 1990 merupakan rumah sakit yang terletak di Provinsi Bengkulu. Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin memberikan dukungan kesehatan bagi satuan- satuan di jajaran Korem/041 Gamas dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi Prajurit TNI, PNS dan Keluarga serta Masyarakat Umum Provinsi Bengkulu dan juga menjadikan rumah sakit rujukan bagi satuan-satuan kesehatan yang ada di jajaran Denkesyah 02.04.01 Provinsi Bengkulu. Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin mempunyai kemampuan memberikan pelayanan pengobatan dan perawatan kesehatan yang bersifat umum, kemampuan memberikan bimbingan atau bantuan teknis medis dalam rangka rujukan kepada Poliklinik atau Instansi Pelayanan Rawat Jalan. Fasilitas pelayanan mencakup pemeriksaan dan pengobatan yang dilakukan oleh dokter umum dan dokter spesialis yang ada.

Pelayanan yang diberikan meliputi pelayanan rawat inap dan rawat jalan, unit gawat darurat, dan pelayanan penunjang lain nya. Rumah Sakit ini juga melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan promotif dan preventif serta pengembangan rumah sakit menjadi organisasi yang sehat. Kegiatan tersebut terus dilaksanakan dan digiatkan di Rumah Sakit Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin. Seluruh pelayanan yang ada dilakukan oleh tim medis

berpengalaman dan di tunjang oleh unit radiologi dan laboratorium sehingga informasi kesehatan yang diberikan tepat dan akurat.

Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin merupakan rumah sakit dengan tipe D. Syarat umum rumah sakit tipe D menurut Permenkes No. 3 Tahun 2020 minimal harus memiliki 4 (empat) orang dokter umum, 1 (satu) orang dokter gigi, 1 (satu) orang dokter spesialis bedah, 1 (satu) orang dokter spesialis anak, 1 (satu) orang dokter spesialis penyakit dalam dan 1 (satu) orang dokter spesialis kebidanan dan kandungan yang mempunyai surat izin praktik di rumah sakit tersebut, jumlah tempat tidur minimal 10 (sepuluh) yang seluruhnya merupakan tempat tidur perawatan pasien kelas III. Dalam hal jumlah tempat tidur yang dimiliki oleh Rumah Sakit Kelas D Pratama lebih dari 30 (tiga puluh) tempat tidur, wajib menambah 1 (satu) orang Dokter Umum untuk setiap 10 (sepuluh) tempat tidur. Perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur adalah 2:3 sesuai dengan pelayanan di Rumah Sakit, dan tenaga penunjang berdasarkan kebutuhan rumah sakit. Rumah sakit Tk. IV 02.7.01 Zainul Arifin juga memiliki pelayanan pemeriksaan penunjang seperti laboratorium dan radiologi. Segala fasilitas yang ada di rumah sakit ini cukup memadai untuk klasifikasi rumah sakit tipe D.

Rumah sakit ini juga belum memiliki beberapa pelayanan dokter spesialis lain nya. Oleh karena itu, jika ada diagnosa penyakit pasien yang tidak bisa dilakukan pelayanan karena tidak adanya dokter spesialis yang bisa menangani maka pasien tersebut akan dirujuk ke rumah sakit tingkat lanjut yang lebih memadai seperti RSUD M. Yunus Bengkulu. Salah satu contoh penyakit yang tidak bisa di tangani oleh Rumah Sakit Tk. IV .0.7.01 Zainul Arifin adalah

Stroke dan Serangan Jantung, dua penyakit ini tidak bisa di tangani karena tidak adanya dokter spesialis syaraf dan jantung. Kemudian di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin juga belum memiliki fasilitas ruang ICU (*Insentive Care Unit*) yang membuat rumah sakit ini tidak bisa menangani pasien yang harus menggunakan alat-alat khusus dalam masa perawatannya.

Jumlah Personil yang ada di Rumah Sakit Tk IV 02.07.01 Zainul Arifin sebagai berikut :

- a. Personil Militer : 17 Orang (Dokter, Para medis, dan Non Medis)
- b. Personil PNS : 13 Orang (Paramedis dan Non Medis)
- c. Karyawan : 143 Orang (Dokter, Para medis, dan Non Medis)

Jumlah : 173 Orang

Rumah sakit harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting.

Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin merupakan salah satu lembaga kesehatan yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Karyawan Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin mempunyai peran yang penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Tk. IV

02.07.01 Zainul Arifin perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi kerja dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan

Pandemi *Covid-19* yang terjadi selama beberapa tahun belakangan ini mengakibatkan penurunan motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin karena perubahan aktivitas yang terjadi secara signifikan pada waktu yang cukup lama mengakibatkan banyak ketidakpastian salah satunya adalah rasa aman diri, rasa takut dan khawatir yang terjadi pada karyawan. Pihak manajemen telah melakukan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan dalam beberapa kali namun upaya yang dilakukan pihak manajemen rumah sakit belum memenuhi atau mencapai kepuasan karyawan sehingga usaha dalam meningkatkan motivasi karyawan dianggap belum maksimal. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Namun, selama ini belum banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di rumah sakit. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan memberikan rekomendasi

strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin Bengkulu. Berkaitan dengan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin Kota Bengkulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya akan membahas motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin Bengkulu dalam batas konteks pekerjaan dan tidak membahas motivasi kerja karyawan dalam konteks pribadi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin Kota Bengkulu.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini akan memperkaya literatur dan menambah pengetahuan tentang motivasi kerja karyawan di industri kesehatan, khususnya di Rumah Sakit DKT Zainul Arifin Bengkulu.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Rumah Sakit DKT Zainul Arifin Bengkulu sebagai bahan evaluasi dan perencanaan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memperkuat citra positif rumah sakit.
3. Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pihak manajemen rumah sakit dalam mengelola dan memotivasi karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi.

BAB II TINJAUAN

PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Salah satu penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Khan, dan Ali, S. (2018) dengan judul “*Employee Motivation and Job Satisfaction: A Qualitative Study in the Healthcare Industry* ”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam kepada karyawan dalam industri kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kultur organisasi pengakuan dan penghargaan, dan peluang untuk berkembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dalam industri kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kultur organisasi. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja dalam semangat kerja karyawan dapat berbeda- beda.

Penelitian lain yang terkait adalah penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz, E dan Kilic, E. (2017) dengan judul “*The Impact of Employee Motivation on Orgaizational Performance: A Study of Hospital in Turkey*”. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan di rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Karyawan yang

memiliki motivasi yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dan membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2 Analisis

Secara umum, arti analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya. Analisis atau analisa berasal dari kata Yunani kuno *analusis* yang berarti melepaskan. *Analusis* terbentuk dari dua suku kata, yaitu *ana* yang berarti kembali, dan *luein* yang berarti melepas, jika digabung berarti melepas kembali atau menguraikan. Kata *analusis* ini diserap ke dalam bahasa Inggris menjadi *analysis*, yang kemudian juga diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi analisis.

Kata analisis sendiri digunakan dalam berbagai bidang, di antaranya bidang ilmu bahasa, ilmu sosial, ilmu ekonomi, ilmu alam (sains), dan lain sebagainya. Dalam bidang bahasa dan linguistik, analisis adalah suatu kajian mendalam untuk meneliti struktur pada sebuah bahasa. Pada kegiatan laboratorium, kata analisis berarti kegiatan yang dilakukan di laboratorium untuk memeriksa kandungan suatu zat dalam cuplikan. Dalam ilmu sosial, analisis didefinisikan sebagai suatu proses menjelaskan sebuah permasalahan dan berbagai hal yang ada di dalamnya.

Dalam ilmu sains, analisis adalah kegiatan yang dilakukan untuk dapat menguraikan suatu bahan menjadi senyawa penyusunnya. Sedangkan dalam ilmu kimia, analisa penting digunakan untuk menentukan apa saja komposisi suatu bahan atau zat yang diteliti atau dianalisis. Salah satu bentuk analisis adalah

merangkum sejumlah besar data yang masih mentah, untuk selanjutnya diolah menjadi sebuah informasi yang dapat diinterpretasikan. Semua bentuk analisis berusaha menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasilnya dapat dipelajari dan diterjemahkan dengan mudah, singkat dan penuh dengan arti.

Menurut Harahap, pengertian analisis adalah suatu upaya untuk memecahkan atau menguraikan sesuatu unit menjadi berbagai unit terkecil. Menurut Gorys Keraf analisa diartikan sebagai sebuah proses untuk memecahkan sesuatu ke dalam bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya. Menurut Wiradi definisi analisis adalah aktivitas yang memuat kegiatan memilah mengurai, membedakan sesuatu yang kemudian digolongkan dan dikelompokkan menurut kriteria tertentu lalu dicari makna dan kaitannya masing-masing.

Menurut Dwi Prastowo Darminto analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Menurut Anne Gregry didefinisikan sebagai sebuah langkah pertama dari proses perencanaan. Menurut Rifka Julianty analisis adalah aktivitas penguraian pada pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antara bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Menurut Robert J. Schreiter (1991) Analisa adalah kegiatan membaca teks, dengan menempatkan tanda-tanda dalam interaksi yang dinamis dan pesan yang disampaikan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikannya.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Uno (2012) Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang akan memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Samsudin (2015), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Fahmi (2013), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Salah satu teori-teori klasik tentang motivasi

adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow yang mengatakan bahwa dalam diri setiap orang, ada hierarki lima kebutuhan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu.

2.2.1 Indikator Motivasi Kerja

Teori klasik tentang motivasi yaitu Teori Hierarki Kebutuhan menurut Abraham Maslow dalam diri setiap orang ada hierarki lima kebutuhan, kebutuhan yang di maksud sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, termasuk kebutuhan makanan, minuman (penanggulangan rasa lapar dan haus), kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan fisiologis adalah satu-satunya kebutuhan yang bisa terpuaskan sepenuhnya atau minimal bisa diatasi.
- 2) Kebutuhan Rasa aman, termasuk penjagaan/proteksi dari ancaman fisik dan emosional serta kebutuhan secara psikis yang mengancam kondisi kejiwaan seperti tidak diejek, tidak direndahkan, tidak stres, dan lain sebagainya.
- 3) Kebutuhan sosial, termasuk keterlibatan emosional, rasa memiliki/dimiliki, penerimaan, dan persahabatan. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta
- 4) Penghargaan, termasuk faktor-faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan keberhasilan; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi Diri, dorongan untuk menjadi seseorang yang berarti dan mampu berbuat sesuatu seperti pertumbuhan profesional, pencapaian potensi tertentu, dan pencapaian kepuasan diri.

2.3 Rumah Sakit

Pengertian Rumah sakit Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medic. Menurut UU No. 44/2009: Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/MENKES/PER/III/2010 adalah Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Adapun tugas rumah sakit dalam Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor :159/KMENKES/Per/II/1988, adalah melaksanakan pelayanan kesehatan dengan mengutamakan kegiatan penyembuhan penderita dan pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya peningkatan (promotif) dan pencegahan (preventif) serta melaksanakan upaya rujukan. Tugas rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan adalah memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, dan bertanggung jawab terhadap masyarakat terutama di wilayah cakupannya. Sedangkan fungsi rumah sakit adalah menyelenggarakan pelayanan spesialisik atau medik sekunder dan pelayanan subspecialistik atau medik tersier. Oleh karena itu produk utama (*core product*) rumah sakit adalah pelayanan medic (Sari, Irine Diana, 2010).

Rumah sakit juga memiliki fungsi dalam pelaksanaannya, Fungsi Rumah sakit dilihat dari UU No 44/2009. memiliki fungsi Untuk menjalankan tugas yaitu :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis; penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan.
- c. Pemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam.
- d. Rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang. Untuk menyelenggarakan fungsinya, maka rumah sakit menyelenggarakan kegiatan:
 - a) Pelayanan medis.
 - b) Pelayanan dan asuhan keperawatan.
 - c) Pelayanan penunjang medis dan nonmedis.
 - d) Pelayanan kesehatan masyarakat dan rujukan.
 - e) Pendidikan, penelitian dan pengembangan.
 - f) Administrasi umum dan keuangan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga

mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin, Kepala Rumah Sakit beserta Staf terkait telah melakukan banyak cara motivasi guna meningkatkan motivasi kerja karyawan namun gerakan motivasi-motivasi yang dilakukan nampaknya belum maksimal dalam peningkatan motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Tk.IV 02.07.01 Zainul Arifin. Dari penjelasan diatas maka peneliti memilih judul “ Analisis Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin Kota Bengkulu”.

Analisis Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Tk. IV
02.07.01 Zainul Arifin



Penurunan Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit
Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin



Teori Klasik Motivasi Abraham Maslow
(Teori Hierarki Kebutuhan) :

1. Fisiologis
2. Rasa Aman
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri



Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit
Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin

Gambar 2.5

Kerangka berpikir Proses Penelitian

Teori yang akan peneliti gunakan adalah teori klasik tentang motivasi yang di kemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan atau yang sering dikenal sebagai “*Abraham Maslow’s hierarchy of needs*” atau „Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow“s“. Fokus penelitian ini akan fokus terhadap kebutuhan-kebutuhan dalam setiap diri karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin. Kebutuhan-kebutuhan tersebut terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis, termasuk kebutuhan makanan, minuman (penanggulangan rasa lapar dan haus), kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan fisiologis adalah satu-satunya kebutuhan yang bisa terpuaskan sepenuhnya atau minimal bisa diatasi.
- b. Kebutuhan Rasa aman, termasuk penjagaan/proteksi dari ancaman fisik dan emosional serta kebutuhan secara psikis yang mengancam kondisi kejiwaan seperti tidak diejek, tidak direndahkan, tidak stres, dan lain sebagainya.
- c. Kebutuhan sosial, termasuk keterlibatan emosional, rasa memiliki/dimiliki, penerimaan, dan persahabatan. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan

untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.

- d. Penghargaan, termasuk faktor-faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan keberhasilan; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, dorongan untuk menjadi seseorang yang berarti dan mampu berbuat sesuatu seperti pertumbuhan profesional, pencapaian potensi tertentu, dan pencapaian kepuasan diri.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dapat digunakan dalam proposal ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara detail dan mendalam tentang fenomena yang diteliti, yaitu motivasi kerja karyawan di rumah sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin dalam emningkatkan semangat kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. (Menurut Sugiyono 2013:9) metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasinya.

Adapun pengertian penelitian kualitatif adalah “suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa observasi, dokumentasi, wawancara, sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui”. Jenis pendekatan yang digunakan peneliti adalah jenis pendekatan kualitatif. Menurut Samsu (2017:85). Parsudi Suparlan berpendapat bahwa pendekatan kualitatif sering juga dinamakan sebagai pendekatan humanistik, karena di dalam pendekatan ini cara pandang, cara hidup, selera ataupun

ungkapan emosi dan keyakinan dari warga masyarakat yang diteliti sesuai dengan masalah yang diteliti, juga termasuk data yang perlu dikumpulkan.

Lexy J. Moleong menjelaskan bahwa istilah penelitian kualitatif menurut Kirk dan Miller pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertandingkan dengan pengamatan kuantitatif. Pengamatan kuantitatif melibatkan pengukuran tingkatan suatu ciri tertentu, sedangkan kualitas menunjukkan segi alamiah yang dipertandingkan dengan kuantum atau jumlah. Atas dasar pengertian seperti ini sering penelitian kualitatif diartikan sebagai penelitian yang tidak mengandalkan perhitungan.

Dengan demikian, penelitian kualitatif tidak hanya sebagai upaya mendeskripsikan data tetapi deskripsi tersebut hasil dari pengumpulan data yang shohih yang dipersyaratkan kualitatif yaitu wawancara mendalam observasi partisipasi, studi dokumen, untuk memperoleh data yang mendalam dan rinci tentang serta untuk mempelajari fenomena yang terjadi tentang “motivasi kerja karyawan di rumah sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin dalam meningkatkan semangat kerja karyawan” studi kasus di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan analisis dokumen.

3.2 Fokus Dan Indikator Penelitian

Tabel 3.2

Fokus dan Indikator Penelitian

Fokus Penelitian	Indikator Penelitian	Sub Indikator Penelitian
Teori Klasik Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow	1. Fisiologis	1. Pemenuhan Hak 2. Memberikan Kebutuhan
	2. Rasa Aman	1. Penjagaan/ proteksi dari segala ancaman
	3. Sosial	1. Kerjasama 2. Penerimaan
	4. Penghargaan	1. Pujian dan Imbalan 2. Promosi kenaikan jabatan
	5. Aktualisasi Diri	1. Akses Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan

3.3 Informan Penelitian

Teknik penarikan informan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan mudah peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

Semua informan yang digunakan dalam penelitian ini akan dipilih secara *purposive sampling* dan diharapkan dapat memberikan data yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Informan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Staf Tata Usaha sebagai informan utama yang akan diwawancarai untuk mengetahui motivasi kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Karyawan medis dan non medis sebagai informan pokok yang akan diwawancarai untuk mengetahui persepsi mereka dan bagaimana tentang motivasi kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 3.3 Tabel Informan

No	Informan	Posisi
1	Letda Ckm La Ode Sujana R	Kepala Staf Tata Usaha
2	PNS III/c Nurdiana, Amd.Kep	Kepala Instalasi Rawat Inap
3	Tara Dia Anggraeni, Amd.Kep	Perawat IGD
4	Erni Juwita, S. Hum	Staf Tata Usaha
5	Mesi Hartati, Amd	Staf Poliklinik

Alasan penulis memilih informan tersebut diatas karena informan merupakan perwakilan dari masing-masing bagian karyawan yang ada di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara yaitu pertemuan langsung yang direncanakan antara pewawancara dan yang diwawancarai untuk saling bertukar pikiran guna memberikan atau menerima informasi tertentu yang diperlukan dalam penelitian (Sukardi, 2013:49). Metode ini berguna bagi penulis dalam menggali informasi secara langsung kepada informan (pemberian informasi), baik Kepala Staf Tata Usaha, Karyawan Medis dan Non Medis guna mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja di rumah sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin.
2. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya, monumental dari seseorang (Sugiyono, 2007:82). Penelitian akan mengumpulkan dokumen yang ada di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.01 Zainul Arifin.

3.5 Teknik Analisis Data

Pengumpulan data adalah sebuah proses yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam proses penelitiannya. Adapun data yang diperoleh dapat diambil dari hasil wawancara, dokumentasi, maupun instrumen lain yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian.

1. Reduksi data yaitu mereduksi data dengan memfokuskan pada hal yang penting, dan membuat kategori berdasarkan macam atau jenisnya dan membuat data yang tidak diperlukan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah

peneliti untuk melakukan pengumpulan data di Rumah Sakit Tk. IV

02.07.01 Zainul Arifin seperti penilaian berkala karyawan.

2. Penyajian data (*Display Data*). Setelah mereduksi data, langkah selanjutnya yaitu mendisplay data. Dalam langkah ini dilakukan penyajian dengan memisahkan pola yang berbeda sesuai jenis dan macamnya sehingga struktur nya mudah dipahami.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Langkah ketiga dalam analisis kualitatif ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat. Tetapi jika didukung dengan bukti yang valid, maka menjadi kesimpulan yang kredibel.

Proses reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang terkait. Selanjutnya data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk deskripsi fakta yang ada di lapangan, pemaknaan yang kemudian diambil intisari nya saja