

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UNIT TRANSFUSI DARAH
PALANG MERAH INDONESIA
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**ARNY ASMOY
105721105020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UNIT TRANSFUSI DARAH
PALANG MERAH INDONESIA
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ARNY ASMOY

Nim: 105721105020

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Manajemen Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Tidak ada penderitaan yang abadi, tidak ada kebahagiaan yang abadi.
Kecuali bagi mereka yang pandai bersyukur dan bersabar
selamanya akan merasakan kebahagiaan
“Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan”**

(Q.S Ar Rahman: 13)

**Cobaan hidupmu bukanlah untuk menguji kekuatan dirimu. Tetapi
menakar seberapa besar kesungguhanmu dalam memohon
pertolongan kepada Allah SWT**

(Ibnu Qoyyim)

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya
sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik
Alhamdulillah Rabbil'alam,**

**Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur
tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk:**

**Kedua orang tuaku tercinta yaitu bapak Alm. Ahmad Gafar dan Ibu
Dorri yang selalu memberikan motivasi dan doa-doa yang baik serta
kasih sayang yang tak terhingga**

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota
Makassar.
Nama Mahasiswa : Arny Asmoy
No. Stambuk/NIM : 105721105020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 Mei 2024 di Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Ruliaty, M.M
NIDN: 8883123419

Pembimbing II

M. Hidayat, S.E., M.M
NIDN: 090959001

Mengetahui

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Manajemen

Nasrullah, S.E., MM
NBM: 1151 132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Arny Asmoy Nim: 105721105020, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0008/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 16 Zulkaidah 1445 H/ 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Zulkaidah 1445 H
29 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Ruliaty, M.M
2. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M
3. Zalkha Soraya, S.E., M.M
4. Syarthini Indrayani, S.E., M.Si

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Arny Asmoy
Stambuk : 105721105020
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Unit Transfusi Darah palang Merah Indonesia Kota
Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Mei 2024

Membuat Pernyataan,



Arny Asmoy

NIM: 105721105020

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.M
NBM:651 507

Ketua Program Studi
Manajemen

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arny Asmoy
Nim : 105721105020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 29 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan



Arny Asmoy

Nim: 105721105020

ABSTRAK

ARNY ASMOY. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah palang Merah Indonesia Kota Makassar". Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Ruliaty dan M. Hidayat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 95 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear sederhana dan uji t (uji parsial) yang diolah menggunakan perhitungan statistik melalui *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar dibuktikan dengan nilai koefisien Motivasi Kerja (X) sebesar 0.414 dan nilai t hitung sebesar $3.859 > t$ tabel 1.661 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar

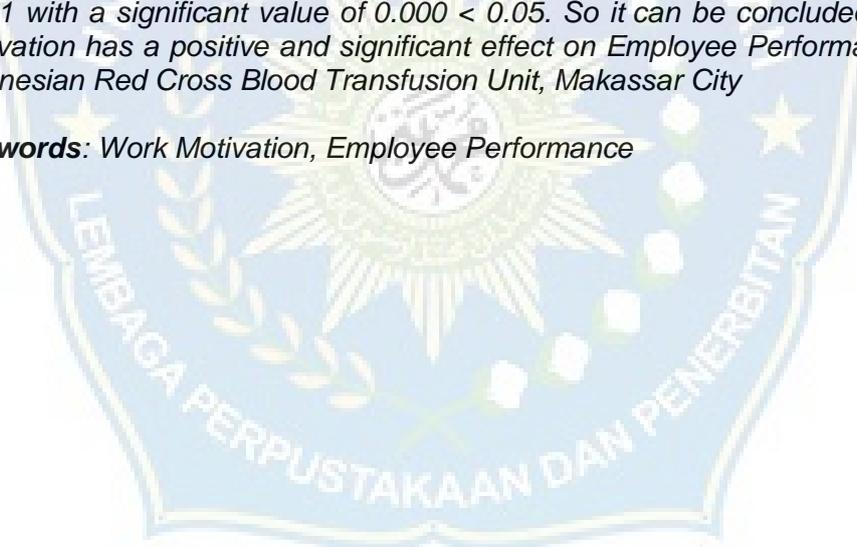
Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

ARNY ASMOY. 2024. "The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Indonesian Red Cross Blood Transfusion Unit, Makassar City". Thesis, Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Ruliaty and M. Hidayat

This research aims to determine and analyze the influence of work motivation on employee performance in the Indonesian Red Cross Blood Transfusion Unit, Makassar City. The type of research used is quantitative descriptive. The population in this study were all employees of the Indonesian Red Cross Blood Transfusion Unit in Makassar City. This research used a saturated sampling technique with a sample size of 95 respondents. The data collection technique uses a questionnaire technique. The data analysis technique used to test the hypothesis is simple linear regression and t-test (partial test) which is processed using statistical calculations via the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26. The results of the study show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. at the Indonesian Red Cross Blood Transfusion Unit in Makassar City as evidenced by the Work Motivation coefficient (X) value of 0.414 and the calculated t value of 3.859 > t table 1.661 with a significant value of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance At the Indonesian Red Cross Blood Transfusion Unit, Makassar City

Keywords: Work Motivation, Employee Performance



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alakum Warahmatullahi wabarokatuh

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar”**.

Skripsi yang Penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta bapak Alm. Ahmad Gafar dan ibu Dorri. yang selalu menjadi penyemangat dan sandaran terkuat penulis, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, doa, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis, Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis.

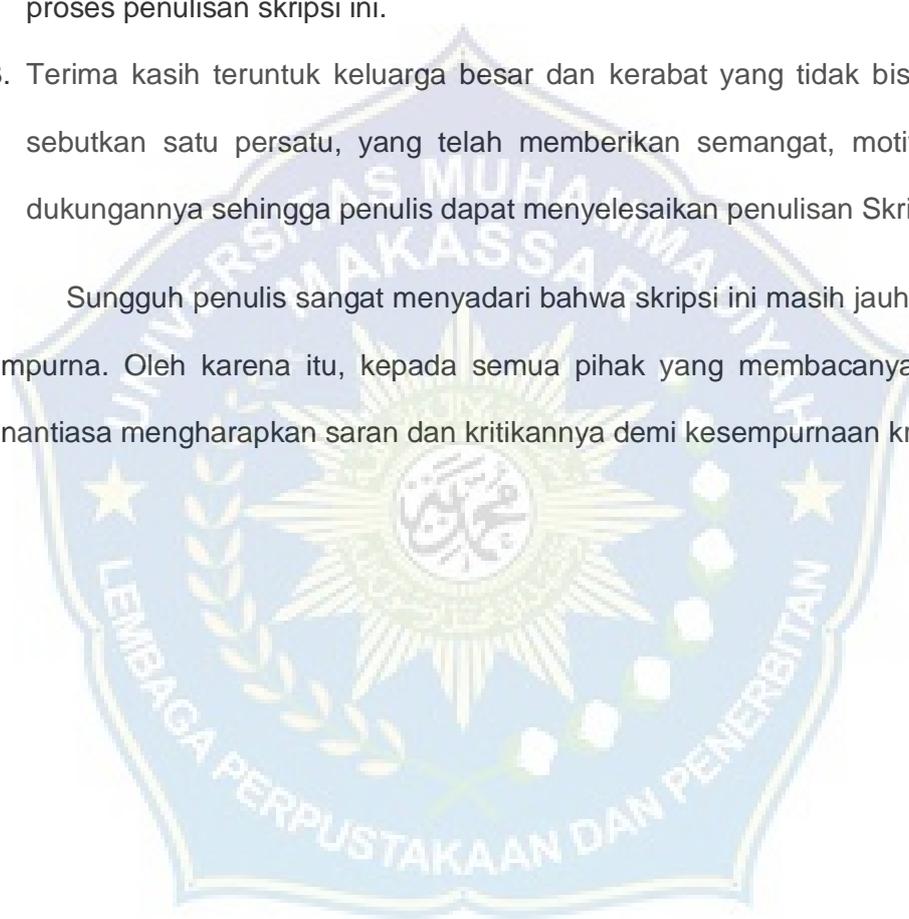
Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Ruliaty, M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M.hidayat, S.E.,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Dr. Andi Mappatempo Badawi,SE.,MM selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Terimakasih teruntuk F.Fachrizar Amran, S.E yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama perjalanan studi, hingga saat ini dan seterusnya. Terimakasih karna telah bersabar dan setia menunggu hingga selesainya studi penulis.
10. Terimakasih teruntuk kakak Ardy Azman dan Istrinya Wahyuni serta adik Arzi Aslan dan Arlansyah yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis selama perjalanan studi hingga saat ini dan seterusnya.

11. Terimakasih teruntuk kakak sepupu Iswanina yang telah memberikan dukungan, semangat dan bantuan kepada penulis saat proses pendaftaran studi hingga saat ini dan seterusnya
12. Terimakasih kepada teman teman jannah saya (Wiras, Nila, Nurul dan Rusni) yang senantiasa setia menemani, membantu dan menyemangati penulis saat proses penulisan skripsi ini.
13. Terima kasih teruntuk keluarga besar dan kerabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak yang membacanya, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan kripsi ini.



DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Manajemen	5
2. Sumber Daya Manusia	6
3. Motivasi Kerja	10
4. Kinerja Pegawai.....	15
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	27
C. Jenis Dan Sumber Data	27
D. Populasi Dan Sampel.....	28
E. Metode Pengumpulan Data	29
F. Definisi Operasional Variabel.....	30
G. Metode Analisis Data	31
H. Uji Hipotesis.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
1. Profil Singkat Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar.....	36
2. Visi Dan Misi	37
3. Struktur Organisasi.....	37
B. Hasil Penelitian.....	56
1. Anallisis Karakteristik Responden.....	56
2. Analisis Deskriptif Variabel.....	61
3. Analisis Deskriptif	65
4. Uji Instrumen Penelitian	66
5. Uji Asumsi Klasik	68
6. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	69
7. Uji Hipotesis.....	70
C. Pembahasan Hasil penelitian	72
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77



DAFTAR TABEL

Nomor.....	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Skala Likert.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.5 Penilaian Responden Motivasi Kerja.....	61
Tabel 4.6 Penilaian Responden Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Sederhana.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	72

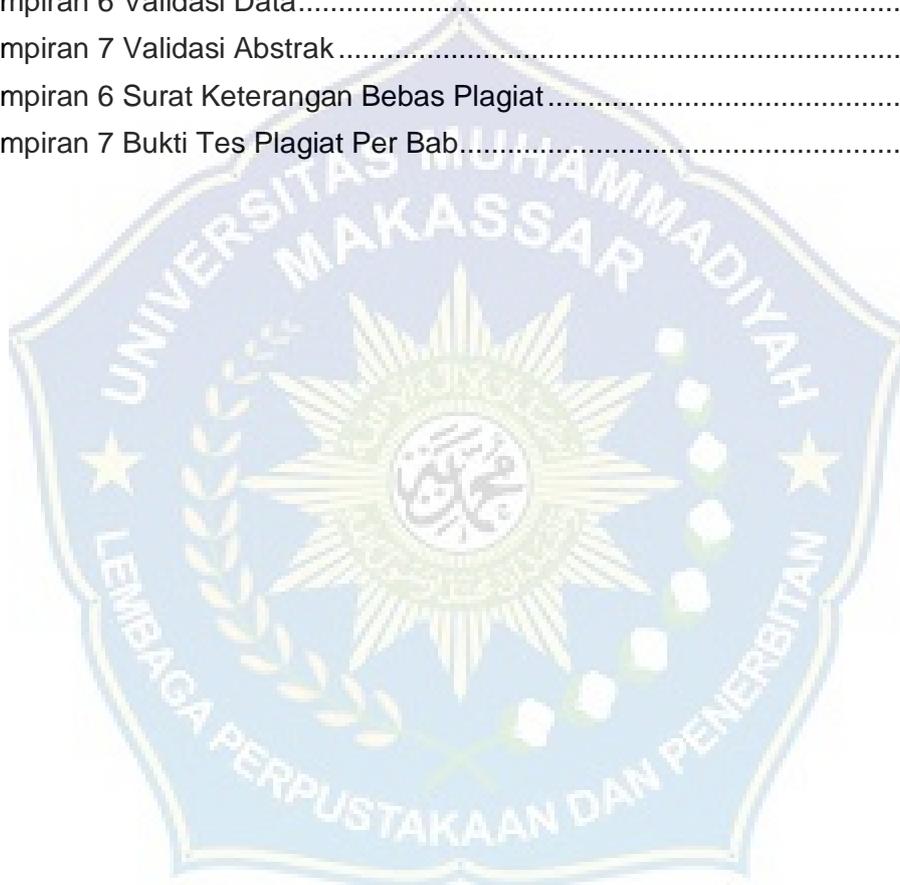
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 Surat Penelitian dan Balasan Surat Penelitian	86
Lampiran 3 Dokumentasi Pembagian Kuesioner.....	89
Lampiran 4 Tabulasi	90
Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS.....	94
Lampiran 6 Validasi Data.....	107
Lampiran 7 Validasi Abstrak.....	108
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	109
Lampiran 7 Bukti Tes Plagiat Per Bab.....	110



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar merupakan unit pelaksanaan teknis Palang Merah Indonesia yang menyelenggarakan usaha transfusi darah setiap Kabupaten/Kota. Upaya kesehatan transfusi darah merupakan bagian penting dari pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan donor darah, penyediaan darah dan pendistribusian darah. Pelayanan transfusi darah merupakan upaya pelayanan kesehatan yang memanfaatkan darah sebagai bahan dasar dengan tujuan kemanusiaan dan tidak untuk tujuan komersial. Pelayanan transfusi darah sebagai salah satu upaya kesehatan dalam rangka penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan sangat membutuhkan ketersediaan komponen darah yang cukup, aman, mudah diakses dan terjangkau oleh masyarakat.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal ini didukung dari pendapat (Suwatno, 2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). (Hasibuan, 2007) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pegawai yang yang menjalankan pekerjaannya tanpa memiliki motivasi, bisa dipastikan tidak dapat memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan optimal dalam bekerja dan menikmati pekerjaan setiap harinya. Motivasi menguraikan bagaimana cara meningkatkan semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan serta keahliannya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2009). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok

individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam (As'ad, 2008) sebagai "kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan". Lebih tegas lagi *Lawler and Poter* menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan perbuatannya (As'ad, 2008). Dari batasan tersebut menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Setelah melihat kondisi yang terjadi di Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar maka di temukan masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, fenomena masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu tingginya beban pekerjaan karna pegawai dituntut untuk selalu siap memenuhi kebutuhan darah masyarakat yang setiap harinya selalu meningkat tetapi kebutuhan kompensasi pegawai belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan memilih judul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT TRANSFUSI DARAH PALANG MERAH INDONESIA KOTA MAKASSAR**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1) Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai khususnya pada unit transfusi darah (PMI) Kota Makassar.

2) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terhadap manajemen sumber daya manusia dan untuk memberikan gambaran pengetahuan tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang serta dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Menurut (George R. Terry dalam Aditama 2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.

Menurut (Robbins dan Coulter 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

b. Fungsi Manajemen

Menurut (Edison, 2016) fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah dasar pemikiran untuk tujuan dan persiapan langkah-langkah yang digunakan untuk mencapainya. Perencanaan

berarti mempersiapkan segala kebutuhan, mempertimbangkan secara matang hambatan-hambatan, dan mengembangkan bentuk pelaksanaan kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah cara mengumpulkan orang-orang dan menempatkannya sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang direncanakan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah membuat organisasi beroperasi sesuai dengan pembagian kerjanya sendiri, mengerahkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi, sehingga pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah memantau apakah tindakan organisasi sesuai dengan rencana, serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar digunakan secara efektif dan efisien tanpa ada yang menyimpang dari rencana.

2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam literatur lain mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara

pekerjaan dan pekerja, terutama untuk pencapaian pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Menurut (Bintaro dan Dariyanto, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut (Fahmi, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2013) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga

peran individu atau sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Menurut (Hasibuan, 2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya.

Menurut (Sunyoto 2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan.

Berdasarkan definisi yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang mempengaruhi semangat, arah dan kegigihan perilaku yang dimilikinya sehingga perilaku tersebut menjadi penuh energi, terarah dan bertahan lama dalam usaha mencapai tujuan yang diidnginka berdasarkan akumulasi dari faktor-faktor internal dan eksternal.

b. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan David C McClelland

Teori motivasi David C McClelland dalam (Rivai, 2013) mengemukakan ada tiga macam kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*)

Merupakan refleksi dan dorongan akan tanggung jawab untuk menemukan pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung berani untuk mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. Kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*)

Merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2) Teori Dua Faktot Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam (Tannady, 2017) mencetuskan teori mengenai dua faktor yang berpengaruh pada motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kedua faktor tersebut yaitu:

1. Faktor Motivator

Faktor ini mampu merangsang individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan antusias. Aspek-aspek yang tergolong dalam kelompok ini yaitu meliputi pencapaian, pengakuan dari individu lainnya, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab serta pengembangan. Apabila aspek-aspek tersebut dapat terpenuhi maka, seseorang akan merasakan kepuasan. Namun apabila aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan seseorang akan merasakan ketidakpuasan.

2. Faktor *Higiene*

Dengan adanya faktor *higiene* ini akan menyebabkan peningkatan pada motivasi kerja seseorang, tetapi apabila faktor ini tidak ada maka akan menyebabkan rasa tidak puas. Adapun aspek yang tergolong pada faktor ini meliputi: kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi teknis, supervisi interpersonal, kondisi kerja serta kompensasi. Faktor *hygiene* mencakup kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh

seorang pegawai sebab hal ini berhubungan dengan lingkungan kerjanya.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013) ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Prinsip-Prinsip Motivasi Pegawai

Prinsip-prinsip dalam memotivasi pegawai yaitu :

1. Prinsip partisipasi, yaitu dalam motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, yaitu dalam memotivasi pegawai, pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas.

3. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih dimotivasi kerjanya
4. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal itu akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahan.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017) indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Afandi 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Wibowo 2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan

sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut (Mangkunegara 2016) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Afandi 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian, minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan pegawai, yaitu pemahaman dan penerimaan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pegawai, kemauan dari pegawai untuk meningkatkan kinerja.
4. Hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang menjadi pedoman dalam melaksanakan kemampuan dan tanggung jawab profesionalnya.

5. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan karyawan.
6. Budaya tempat kerja, kebiasaan yang ada di perusahaan dan diulangi.
7. Kepemimpinan, sikap kepemimpinan, dan manajemen karyawan.
8. Disiplin, rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan oleh organisasi.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins 2016) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.



B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu sangatlah penting dalam rangka menyusun proposal ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang ditentukan akan memberikan penguat kajian teoritis sebelumnya.

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan,	metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2	Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdausi, Syahrums Agung (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja	Kualitatif	Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0.389, T-statistics 3.442 > 1.96, dan P-value 0.001 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif

					<p>dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.602, T-statistics 5.503 > 1.96, dan P-value 0.000 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai original sample 0.841, T-statistics 6.757, dan P-value 0.000 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.506, T-statistics 4.194 > 1.96, dan P-value 0.000 < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
3	Yayan Yunari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan	X ₁ : Motivasi kerja X ₂ : Lingkungan	Kuantitatif dan metode deskriptif	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik uji t,

		Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kerja Y: Kinerja Karyawan		diperoleh nilai t hitung sebesar $9,765 > t$ tabel $2,048$. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan keberartian pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,599 > 2,048$. Artinya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji f diperoleh nilai f hitung $45,87 > \text{nilai f}$ tabel $3,35$, artinya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4	Jufrizen, Tiara Safani Sitorus (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	X_1 : Motivasi Kerja X_2 : Kepuasan Kerja Y: Kinerja, Disiplin Kerja	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
5	Rizki Rahmawani (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. Sinarmas Medan	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan
6	Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru

7	Nesmi Seo, Joost L. Rumampuk, Michel JJ.N. Potolau (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah $Y=12,408+0,716X$, hasil uji t sebesar 3,636 dan t table sebesar 2,17881 dengan nilai signifikan $0,03 < 0,05$ dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Tomohon.
8	Trio Saputra (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru	X: Motivasi Kerja Y: Disiplin Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, Sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah maka disiplin kerja juga akan rendah, oleh karena itu pimpinan perusahaan khususnya hotel permai tetap memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja.
9	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjuk-kan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	X ₃ : Disiplin Y: Kerja, Kinerja Karyawan		memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Putu Ayu Asri Wulandari, I W. Bagia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif kausal	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh sebesar 68,8% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Kerangka Pikir

Menurut (Sugiono, 2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintensikan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel.

Dari kerangka berpikir diatas dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan hubungan antara variabel independent, yaitu Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya.

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas yaitu :

1 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Ginting et al. 2019) penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang memperoleh hasil melalui penggunaan prosedur atau pengukuran statistik. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran realitas sosial. Kualitas dapat ditemukan melalui pertanyaan-pertanyaan dan penelitian dapat dibangun dengan nilai-nilai.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Jl. Kande No. 16 Kel. Baraya Kec. Bontoala Kota Makassar. Peneliti mengambil lokasi di Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar. Penelitian ini dilaselama dua bulan yaitu dari bulan Desember 2023 sampai dengan Januari 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2021) data kuantitatif adalah jenis data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik. Sedangkan penelitian kualitatif Menurut (Moleong, 2017) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami

oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, Tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesioner kepada responden tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Trsfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

D. Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2021) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya, Maka dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar yang berjumlah 95 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Tarjo, 2019) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 95 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), kuesioner (angket) dokumentasi, dan gabungan ketiganya.

a. Observasi

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan sebagai salah satu piranti dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung.

b. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan akurat.

c. Dokumentasi

Sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bisa mendukung sebuah penelitian

F. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut (Sugiyono, 2018) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. (Sugiyono, 2018) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Table 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi Kerja (X)	Motivasi di definisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Perwujudan
2	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

2. Pengukuran Variabel

Nilai variabel yang telah diteliti perlu diukur dengan menggunakan suatu instrumen atau alat penelitian. Pengukuran tiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu yaitu skala likert. (Sugiyono, 2018) Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-4, preferensi yang dimaksud memberikan pilihan terhadap responden yang menunjukkan preferensi sangat positif sampai dengan sangat negatif yang berkaitan dengan objek yang dinilai, dimana penelitian ini menggunakan preferensi positif dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Setuju Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Pengertian validitas menurut (Sugiyono, 2017) adalah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah *item* maka, kolom yang dilihat yaitu kolom *corrected item-total*

correlation pada tabel *item-total statistik* hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)*. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten.

2. Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data statistik deskriptif adalah penyajian data melalui table distribusi frekuensi, table histogram, mean dan skor deviasi.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Imam Ghazali 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan adalah test Kolmogorov–smirnov. Data analisis dengan bantuan computer SPSS.

Data penarikan kesimpulan yaitu apabila nilai probabilitas > dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal tetapi apabila sebaliknya maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel bebas. Menurut (Imam Ghozali 2018) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

4. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependent dan satu variabel independent. Dalam model regresi ini dipilih untuk menganalisis pengaruh dari elemen-elemen variabel maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

x : Motivasi Kerja

e : Residual atau *Error*

H. Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari H_a dan H_o . Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien.

a. Uji Parsial (t)

Menurut (Sugiyono, 2016) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis.

H_0 : Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

H_1 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Menentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3. Membandingkan t hitung dengan t tabel

4. Mengambil keputusan

Jika t hitung $>$ t tabel artinya H_0 ditolak H_1 diterima maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Jika t hitung $<$ t tabel artinya H_1 ditolak H_0 diterima maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Apabila koefisien korelasi mendekati 1 atau -1 berarti terdapat hubungan yang kuat. Sebaliknya apabila mendekati 0 (nol) berarti terdapat hubungan yang lemah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar

Unit Transfusi Darah PMI Makassar didirikan pada tanggal 05 Maret 1983 sesuai surat keputusan pengurus besar PMI No. 950/S.KP/P.B. perihal mengesahkan berdirinya Dinas Transfusi Darah PMI Ujung Pandang terhitung mulai 26 Januari 1983 dan surat keputusan pengurus besar PMI No. 951/S.KP/P.B. tertanggal 05 Maret 1983, perihal pengesahan pengangkatan dr. F.X. Niswar sebagai pimpinan UTD-PMI Cabang Ujung Pandang terhitung mulai 26 Januari 1983 yang beralamat di jalan Lanto Dg. Pasewang No. 55 Makassar dan terhitung mulai tanggal 01 Desember 2016, UTD-PMI Kota Makassar telah berpindah ke alamat Jl. Kandeia No. 16 Makassar. UTD PMI yang bertanggung jawab atas penyediaan dan pendistribusian darah untuk keperluan medis di kota Makassar maupun Indonesia bagian Timur. Sebagai UTD Tipe A sekaligus sebagai Koordinator Regional V, harus memiliki SDM yang kompeten di bidang pelayanan darah, kualifikasi dan keterampilan pegawai harus diutamakan sesuai Standar Prosedur Operasional (SPO).

Pelayanan darah oleh Palang Merah Indonesia telah dilaksanakan sejak tahun 1950 sebagai peralihan dari Palang Merah Belanda. Tugas ini dituangkan dalam peraturan pemerintah (PP) No. 18/1980 sebagai penugasan dari pemerintah. PP No. 18/1980 diperbaharui dalam regulasi UU No. 36/2009 tentang Kesehatan dan PP No. 7/2011 tentang pelayanan darah.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

Terwujudnya pelayanan darah yang berkualitas, berkesinambungan dan terjangkau di wilayah Indonesia Timur

b. Misi

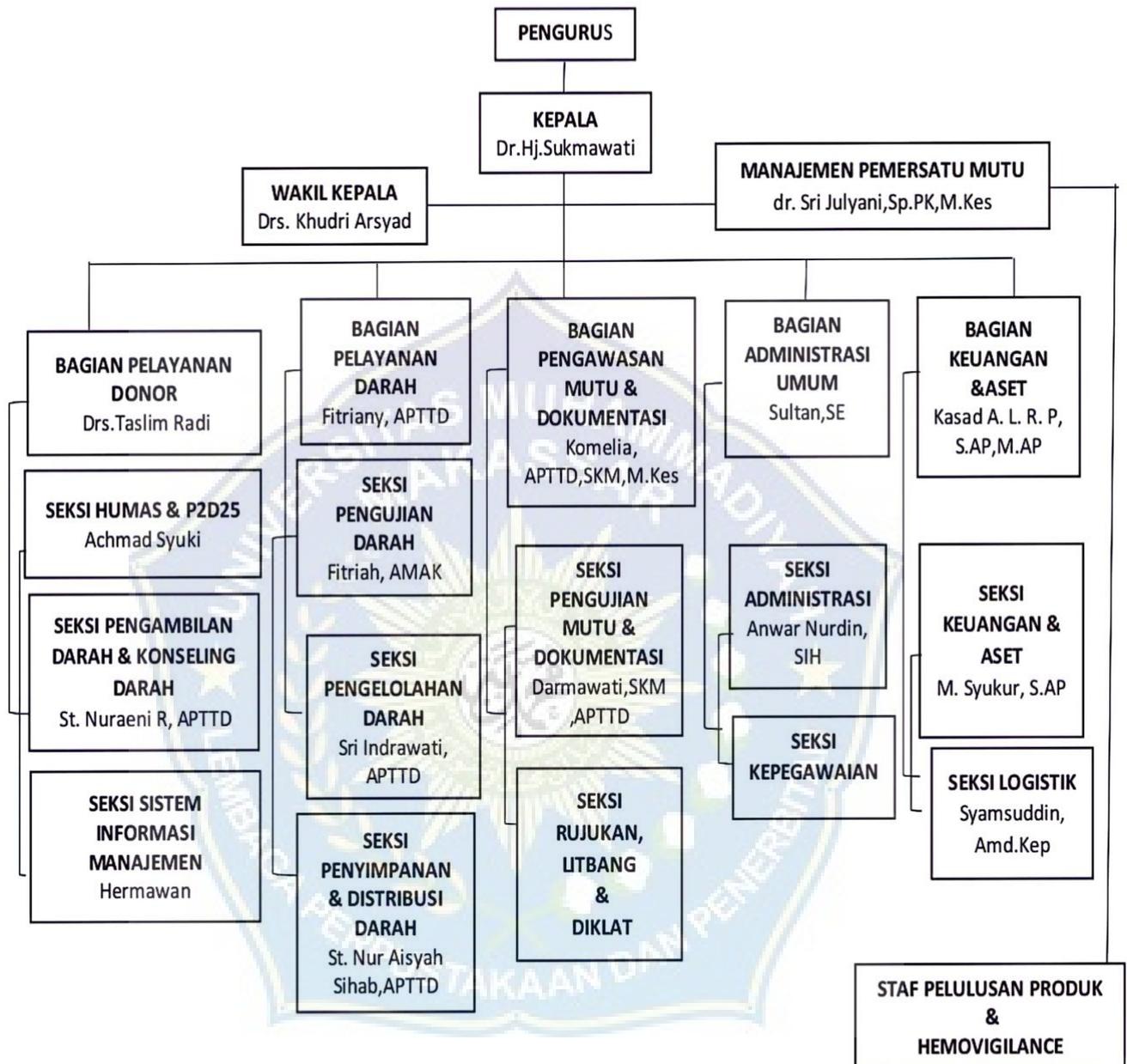
1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
2. Mempersiapkan sarana dan prasarana yang memadai
3. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan darah.

3. Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu lembaga, organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut ini adalah struktur/bagan organisasi yang ada di Unit Transfusi Darah PMI Kota Makassar.

STRUKTUR ORGANISASI
UNIT DONOR DARAH PALANG MERAH INDONESIA
KOTA MAKASSAR
SK NOMOR: 151/ORG/5.5.1/IX/2018



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar

b. Tugas Pokok Dan Tanggung Jawab Setiap Jabatan

1. Kepala Unit Transfusi Darah

Kepala UTD mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Melaksanakan peraturan pemerintah dan permenkes terkait pelayanan darah
- b) Melakukan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan sistem manajemen mutu pelayanan darah serta administrasi dan keuangan
- c) Menjamin tercapainya mutu pelayanan UTD, pelayanan mutu darah dan komponen darah
- d) Menetapkan kebijakan teknis dan rencana kerja UTD
- e) Menetapkan pola dan tata Kelola organisasi UTD
- f) Melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan pembinaan terhadap pelaksanaan oprasional UTD
- g) Memutuskan rencana strategis yang berdampak pada mutu pelayanan UTD, mutu pelayanan darah dan mutu komponen darah baik terhadap kesehatan pendonor, petugas pasien maupun terhadap Kesehatan lingkungan.
- h) Mengkoordinasikan dan mengarahkan laporan perkembangan dari wakil kepala
- i) Mengkoordinasikan laporan bulanan, semester dan tahunan
- j) Menerima penugasan baik dari pengurus PMI Kota Makassar, UTD PMI ataupun pengurus pusat PMI

2. Wakil Kepala UTD

Wakil kepala UTD mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Merangkum dan mengkonfirmasi rencana kerja dari bagian pelayanan donor, pengawasan mutu, administrasi umum, keuangan & aset
- b) Melaksanakan tugas dari kepala UTD terkait pelayanan darah, pengawasa mutu, pengelolaan administrasi, keuangan & aset
- c) Merencanakan, memanta, memonitoring dan evaluasi pelaksanaan secara konsisten pelayanan donor, pengawasan mutu, pengelolaan administras, keuangan & aset sesuai standar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- d) Mengevaluasi dan mengkoordinasi RAPB UTD PMI Kota Makassar yang diajukan oleh keuangan & aset
- e) Merencanakan, memantau, mengevaluasi serta mendorong pelaksanaan audit internal dan eksternal pelayanan donor, pengawasan mutu, pengelolaan administrasi & aset
- f) Mendorong pembuatan laporan perkembangan laporan bulanan, semester dan tahunan
- g) Menerima dan memberikan pendelegasian tugas dan tanggung jawab dari kepala UTD melalui surat tugas

3. Manajer Pemersatu Mutu

Manajer pemersatu mutu mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Merangkum dan mengkomplikasi rencana kerja dan pelayanan dan produk darah

- b) Merencanakan memantau, memonitoring secara konsisten pengelolaan darah sesuai standar peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c) Merencanakan, memantau dan mengevaluasi kebijaksanaan teknis pengendalian mutu darah
- d) Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan standar cara pembuatan obat yang baik (CPOB) UPD di UTD
- e) Penyusunan rencana dan strategi pemastian mutu pelayanan darah dan komponen darah di UTD
- f) Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelulusan produk dan haemovigilance di UTD
- g) Penandatanganan semua dokumen strategi dan membuat keputusan strategis (yang berdampak pada mutu pelayanan UTD dan mutu darah dan komponen darah serta memengaruhi bagian lainnya) dalam pelulusan produk, dokumentasi dan haemovigilance di UTD
- h) Menerima pendelegasian tugas tanggung jawab dari kepala UTD melalui surat tugas antara lain menjadi penanggungjawab pelaksana tugas bagian yang setingkat
- i) Memberikan pendelegasian tugas tanggung jawab kepada personil satu tingkat di bawahnya melalui surat tugas.

4. Bagian Pelayanan Donor

Bagian pelayanan donor mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja bagian pelayanan donor

- b) Membuat dan menyusun kebijakan teknis pelayanan donor yang mencakup P2D25 dan humas, pengambilan darah dan konseling donor serta sistem informasi manajemen
- c) Menyusun perencanaan program dan kegiatan pelayanan donor mulai dari rekrutmen, seleksi donor baik perorangan maupun institusi
- d) Mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan pelayanan donor darah di UTD dan mobile unit
- e) Melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelayanan donor dalam rangka pelestarian donor
- f) Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan pencapaian mutu pendidikan masyarakat terkait program penyumbangan darah, rekrutmen, pelestarian dan konseling donor serta sistem informasi manajemen di UTD
- g) Menerima pendelegasian tugas tanggung jawab dari kepala UTD dan memberikan pendelegasian tugas tanggung jawab kepada personil satu tingkat dibawahnya melalui surat tugas.

5. Seksi Humas dan P2D25

Seksi humas dan P2D25 mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi P2D25 dan humas untuk dikoordinasikan dengan kepala bagian pelayanan donor
- b) Membangun jejaringan dan kerja sama donor dengan instansi/lembaga

- c) Melaksanakan kegiatan sosialisasi donor darahMempersiapkan pelaksanaan donor darah yang dilakukan oleh layanan mobile unit
- d) Bertanggung jawab dalam penyediaan stok darah
- e) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan P2D25 dan humas
- f) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan mengkoordinasikan dengan kepala bagian pelayanan donor
- g) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan bidang dan seksi lainnya.

6. Seksi Pengambilan Darah Dan Konseling Donor

Seksi pengambilan darah dan konseling donor mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi pengambilan darah dan konseling donor untuk dikoordinasikan dengan kepala bagian pelayanan donor
- b) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan donor sesuai dengan prosedur standar dan laporan pelayanan donor
- c) Berkoordinasi dengan seksi P2D25, seksi distribusi dan administrasi tentang pelayanan stok darah
- d) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan pengambilan darah donor dan konseling donor

- e) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan koordinasikan dengan kepala bagian pelayanan donor

7. Seksi Sistem Informasi Manajemen

Seksi sistem informasi manajemen mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi SIM untuk dikoordinasikan dengan kepala bagian pelayanan donor
- b) Bertanggung jawab terhadap sistem informasi manajemen donor darah
- c) Mengkoordinir, memonitor, dan mengevaluasi capaian donor, pengusulan penghargaan DDS, dan administrasi mobile unit
- d) Melaksanakan koordinasi dengan seksi uji saring untuk penyampaian hasil skrining darah kepada pendonor
- e) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi pendataan dan survailans donor
- f) Berkoordinasi dengan seksi P2D25, seksi pengambilan darah dan konseling donor tentang penyediaan pendonor apheresis dan pendonor langkah
- g) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan administrasi donor dan statistic
- h) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan koordinasikan dengan kepala bagian pelayanan donor.

8. Bagian Pelayanan Darah

Bagian pelayanan darah mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Pelaksanaan peraturan pemerintah dan peraturan menteri kesehatan terkait pengelolaan darah
- b) Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan sistem manajemen mutu dalam pengawasan mutu pengelolaan darah di UTD
- c) Penyusunan rencana serta strategi pengujian darah, pengelolaan darah, penyimpanan dan distribusi darah serta customer servis di UTD
- d) Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan sistem pencapaian mutu dalam strategi pengujian darah, pengelolaan darah, penyimpanan dan distribusi darah serta customer service UTD
- e) Penandatanganan semua dokumen strategis pengujian darah, pengelolaan darah serta penyimpanan dan distribusi darah di UTD
- f) Membuat keputusan strategis terhadap pengujian darah, pengelolaan darah serta penyimpanan dan distribusi darah serta customer service di UTD
- g) Menerima pendelegasian tugas dan tanggung jawab dari kepala UTD melalui surat tugas antara lain menjadi penanggungjawab pelaksana tugas dibagian lain yang setingkat
- h) Memberikan pendelegasian tugas dan tanggungjawab kepada personil satu tingkat dibawahnya melalui surat tugas

9. Seksi Pengujian Darah

Seksi pengujian darah mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi pengujian darah untuk dikoordinasikan dengan kepala bagian pelayanan darah
- b) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi proses pengujian darah infeksi menular lewat transfusi darah (IMLTD) dan konfirmasi golongan darah sesuai dengan prosedur
- c) Berkoordinasi dengan seksi pengolahan darah, seksi pengambilan darah, konseling donor dan seksi SIM mengenai hasil pemeriksaan IMLTD dan konfirmasi golongan darah
- d) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan IMLTD dan konfirmasi golongan darah
- e) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan koordinasi dengan kepala bagian pelayanan darah
- f) Melakukan koordinasi dan kerja sama dengan bidang dan seksi lainnya

10. Seksi Pengolahan Darah

Seksi pengolahan darah mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi pengolahan darah untuk dikoordinasikan dengan kepala bagian pelayanan darah
- b) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi proses produksi pengolahan darah sesuai dengan prosedur

- c) Berkoordinasi dengan seksi pengujian darah dan seksi SIM mengenai hasil pemeriksaan IMLTD dan konfirmasi golongan darah
- d) Berkoordinasi dengan personil hemovigilance untuk penetapan kelayakan produk
- e) Mengkoordinir, memantau, memonitor dan mengevaluasi laporan pengolahan darah
- f) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan pengolahan darah
- g) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan koordinasikan dengan kepala bagian pelayanan darah
- h) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan bidang dan seksi lainnya

11. Seksi Penyimpanan Dan Distribusi Darah

Seksi penyimpanan dan distribusi darah mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi penyimpanan dan distribusi darah untuk dikoordinasikan dengan kepala bagian pelayanan darah
- b) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi proses penyimpanan dan distribusi darah sesuai dengan prosedur
- c) Berkoordinasi dengan seksi pengolahan darah seksi SIM mengenai hasil pengolahan komponen darah
- d) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi kegiatan penyimpanan dan distribusi darah

- e) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan penyimpanan dan distribusi darah
- f) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan koordinasikan dengan kepala bagian pelayanan darah
- g) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan bidang dan seksi lainnya

12. Bagian Pengawasan Mutu Dan Dokumentasi

Bagian pengawasan mutu dan dokumentasi mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja bagian pengawasan mutu dan dokumentasi
- b) Menyusun dan membuat kebijakan teknis bagian pengawasan mutu dan dokumentasi yang meliputi yang meliputi seksi pujian mutu dan kalibrasi serta seksi rujukan, penelitian pengembangan dan diklat
- c) Merencanakan, memonitor dan mengevaluasi produksi darah sesuai standar prosedur
- d) Memantau dan mengevaluasi rujukan hasil ketidakcocokan uji serologi golongan darah
- e) Berkoordinasi dengan bagian pelayanan donor dan bagian pelayanan darah mengenai produk darah
- f) Merencanakan, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengembangan pelayanan darah serta kendali mutu dan rujukan

- g) Penyusunan rencana dan strategi kalibrasi peralatan, rujukan pengelola donor dan darah, penelitian dan pengembangan serta pengujian mutu darah dan komponen darah serta pendidikan dan pelatihan di UTD
- h) Penandatanganan semua dokumentasi strategis dan membuat keputusan strategis (yang berdampak pada mutu pelayanan UTD dan mutu darah dan komponen darah, serta memengaruhi bagian lainnya), kalibrasi peralatan, rujukan pengelolaan donor dan darah, penelitian dan pengembangan serta mutu darah dan komponen darah di UTD
- i) Menerima pendelegasian tugas tanggung jawab dari kepala UTD melalui surat dan memberikan pendelegasian tugas tanggung jawab kepada personil satu tingkat dibawahnya melalui surat

13. Seksi Pengujian Mutu Dan Kalibrasi

Seksi pengujian mutu dan kalibrasi mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi pengujian mutu dan kalibrasi untuk di koordinasikan kepada kepala bagian pengawasan mutu dan kalibrasi
- b) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi proses pengambilan darah sampai pendistribusian komponen darah dilaksanakan sesuai prosedur yang di tetapkan
- c) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan mutu bahan, alat dan reagensia yang di gunakan

- d) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan mutu hasil kerja pada bagian pelayanan donor dan pelayanan darah
- e) Berkoordinasi dengan seksi pengolahan darah dan seksi penyimpanan dan distribusi darah penetapan kelaikan produk Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan pengujian mutu dan kalibrasi
- f) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan dikoordinasikan dengan kepala bagian pengawasan mutu dan kalibrasi
- g) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan bidang dan seksi lainnya

14. Seksi Rujukan, Litbang Dan Diklat

Seksi rujukan, litbang dan diklat mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi rujukan, litbang dan diklat untuk dikoordinasikan dengan kepala bagian pengawasan mutu dan dokumentasi
- b) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi proses pemeriksaan rujukan sesuai prosedur yang di tetapkan
- c) Menyusun rencana pengembangan dan penelitian serta pendidikan latihan UTD
- d) Mendukung penelitian dan pengembangan serta pendidikan latihan yang dilaksanakan oleh UTD nasional

- e) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta pendidikan Latihan
- f) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan rujukan, penelitian pengembangan dan pendidikan Latihan
- g) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan dikoordinasikan dengan kepala bagian pengawasan mutu dan dokumentasi
- h) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan bidang dan seksi lainnya

15. Bagian Administrasi Umum

Bagian administrasi umum mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja teknis bagian administrasi untuk dilaporkan kepada wakil kepala
- b) Membuat dan menyusun kebijakan teknis bagian administrasi yang mencakup seksi administrasi dan kepegawaian
- c) Monitoring dan evaluasi administrasi secara umum serta menilai kinerja pegawai dan mengidentifikasi kebutuhan pegawai
- d) Merencanakan, monitoring dan evaluasi perjanjian kerjasama internal maupun eksternal
- e) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan administrasi dan kepegawaian

- f) Membuat dan mengkompilasi semua laporan bulanan, semester dan tahunan seksi administrasi dan seksi kepegawaian untuk dilaporkan kepada kepala UTD
- g) Mengkoordinir dan memastikan seksi administrasi dan kepegawaian berjalan sesuai tugas dan fungsinya
- h) Menerima pendelegasian tugas tanggung jawab dari kepala UTD melalui surat tugas
- i) Memberikan pendelegasian tugas tanggung jawab kepada personil satu tingkat dibawahnya melalui surat tugas

16. Seksi Administrasi

Seksi administrasi mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi administrasi untuk dikoordinasikan dengan kepala bagian administrasi umum
- b) Melaksanakan kegiatan administrasi secara umum, pencatatan surat masuk dan surat keluar
- c) Melakukan pengarsipan surat, penomoran serta meneruskan disposisi surat
- d) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi pengarsipan surat masuk, surat keluarkeluar, file eletronik dan dokumen administrasi lainnya sesuai prosedur yang ditetapkan
- e) Berkoordinasi dengan semua bagian dan seksi tentang surat menyurat baik internal maupun eksternal
- f) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan dikoordinasikan dengan kepala bagian administrasi umum

- g) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan bidang dan seksi lainnya

17. Seksi Kepegawaian

Seksi kepegawaian mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi kepegawaian untuk dikoordinasikan dengan kepala bagian administrasi umum
- b) Mengidentifikasi, memonitor dan mengevaluasi perencanaan kebutuhan kepegawaian
- c) Melaksanakan, memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan aturan kepegawaian sesuai peraturan pokok pokok kepegawaian PMI dengan pengembangan SDM
- d) Mengkoordinir, memonitor dan mengevaluasi hasil kinerja kepegawaian sesuai prosedur yang ditetapkan
- e) Membuat dan memperbaharui perjanjian kerja antar waktu (kontrak) pegawai
- f) Berkoordinasi dengan semua bagian dan seksi tentang kebutuhan pegawai
- g) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan dikoordinasikan dengan bagian administrasi umum
- h) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan bidang dan seksi lainnya

18. Bagian Keuangan Dan Aset

Bagian keuangan dan aset mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja bagian keuangan & aset
- b) Menyusun dan membuat kebijakan teknis seksi keuangan & aset dan logistic
- c) Menyusun dan membuat rencana anggaran tahunan
- d) Memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan rencana anggaran tahunan
- e) Penyusunan rencana anggaran belanja dan pendapatan, serta logistic di UTD
- f) Merencanakan, monitoring dan mengevaluasi pembiayaan oprasional, pemeliharaan dan investasi untuk melaksanakan fungsi UTD
- g) Mengkoordinir, monitoring dan evaluasi pengelolaan dan pendapatan aset dan logistic di UTD
- h) Mengkoordinir dan memantau kegiatan logistic mulai dari perencanaan, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, penataan dan pengeluaran barang serta pencatatan
- i) Merangkum dan mengawasi pelaporan keuangan serta alur keluar masuk kas
- j) Merangkum laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan untuk dilaporkan kepada kepala UTD
- k) Menerima pendelegasian tugas tanggung jawab dari kepala UTD melalui surat tugas

- l) Memberikan pendelegasian tugas tanggung jawab kepada personil satu tingkat dibawahnya melalui surat tugas

19. Seksi Keuangan Dan Aset

Seksi keuangan dan asset mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi keuangan dan aset untuk dikoordinasikan dan dilaporkan kepada kepala bagian keuangan & aset
- b) Mengelola pembiayaan oprasional, pemeliharaan dan investasi untuk melaksanakan seluruh fungsi UTD
- c) Memonitor dan mengevaluasi pembayaran dan penerimaan uang baik secara tunai maupun Non tunai
- d) Bertanggung jawab dalam pengarsipan seluruh dokumen transaksi dan laporan keuangan & aset
- e) Berkoordinasi dengan seksi logistic dalam pengelolaan aset
- f) Melakukan pengawasan, pengadilan dan evaluasi kegiatan keuangan dan aset
- g) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan dikoordinasikan dengan kepala bagian keuangan & aset
- h) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan bidang dan seksi lainnya

20. Seksi Logistik

Seksi logistik mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan menyusun rencana kerja/program kegiatan seksi logistik untuk dilaporkan kepada kepala bagian keuangan dan aset

- b) Bertanggung jawab dalam pengadaan sarana dan prasarana dikantor
- c) Bertanggung jawab dalam penyediaan, penyimpanan stok bahan dan alat penunjang
- d) Bertanggung jawab dalam pengadaan dan pemeriksaan bahan dan alat penunjang secara berkala
- e) Membuat laporan bulanan tentang keadaan stok akhir dan jumlah pemakaian
- f) Berkoordinasi dengan seksi keuangan dan aset dalam pengelolaan aset
- g) Melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan logistik
- h) Membuat laporan bulanan, triwulan, semester serta tahunan dan koordinasikan dengan kepala bagian keuangan dan aset
- i) Melakukan koordinasi dan Kerjasama dengan bidang dan seksi lainnya

B. Hasil Penelitian

1. Anallisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 95 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin pada Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	28	29.5%
2	Perempuan	67	70.5%
	Total	95	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan table 4.1 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada jenis kelamin laki laki, hal ini dikarenakan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 67 orang atau sebesar 70.5%, sedangkan responden berjenis kelamin laki laki berjumlah 28 orang atau sebesar 29.5%.

b. Usia

Karakteristik data responden berdasarkan usia pada Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<20 Tahun	8	8.4%
2	20-30 Tahun	18	18.9%
3	30-40 Tahun	50	52.6%
4	>40 Tahun	19	20.0%
Total		95	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menjelaskan bahwa responden usia <20 tahun sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase 8.6%, responden usia 20-30 tahun sebanyak 18 orang dengan jumlah persentase 18.9%, responden usia 30-40 tahun sebanyak 50 orang dengan jumlah persentase 52.6%, responden usia >40 tahun sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase 20.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berusia 30-40 tahun.

c. Pendidikan

Karakteristik data reponden berdasarkan pendidikan pada Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	9	9.5%
2	D3	61	64.2%
3	S1	21	22.1%
4	S2	3	3.2%
5	S3	1	1.1%
Total		95	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa pendidikan SMA sebanyak 9 orang dengan persentase 9.5%, pendidikan D3 sebanyak 61 orang dengan persentase 64.2%, pendidikan S1 sebanyak 21 orang dengan persentase 22.1%, pendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan persentase 3.2%, pendidikan S3 sebanyak 1 orang dengan persentase 1.1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berpendidikan D3.

d. Lama Bekerja

Karakteristik data responden berdasarkan lama bekerja pada Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	19	20.0%
2	6-10 Tahun	25	26.3%
3	11-15 Tahun	33	34.7%
4	>20 Tahun	18	18.9%
Total		95	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari data sampel, menunjukkan bahwa lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 19 responden dengan persentase 20.0%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase 26.3%, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 33 responden dengan persentase 34.7%, lama bekerja >20 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 18.8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 33 responden dengan persentase 34.7% lebih mendominasi.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif variabel pada penelitian ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel motivasi kerja dengan indikator yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Variasi tanggapan responden terhadap 15 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Penilaian Responden Motivasi Kerja

No	Indikator	Keterangan	STS	TS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X1.1	Gaji sebagai pegawai disini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0	33	62	95	3.65
2	X1.2	Bonus atau insentif yang diberikan kepada saya sudah adil	0	0	30	65	95	3.68
3	X1.3	Saya menerima tunjangan makan dan transportasi	0	0	27	68	95	3.72
4	X1.4	Sistem keamanan dan keselamatan kerja yang diterapkan sudah terjamin	0	0	23	72	95	3.76
5	X1.5	Auransi Kesehatan yang diberikaan dapat menjamin Kesehatan pegawai	0	0	22	73	95	3.77

6	X1.6	Dana pensiun yang diberikan sudah cukup menjamin kebutuhan masa tua	0	0	22	73	95	3.77
7	X1.7	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai	0	0	21	74	95	3.78
8	X1.8	Saya merasa senang karena pegawai pada unit transfusi darah (PMI) menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	0	0	29	66	95	3.69
9	X1.9	Keluarga dan kerabat mendukung saya dalam bekerja pada unit transfusi darah	0	1	27	67	95	3.69
10	X1.10	Selama ini unit transfusi darah (PMI) mengakui dan menghargai prestasi kerja saya	0	0	25	70	95	3.74
11	X1.11	Unit Transfusi darah (PMI) memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan karir	0	1	31	63	95	3.65
12	X1.12	Dengan adanya pujian dari atasan dan rekan kerja saya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk kemajuan UTD (PMI)	0	3	22	70	95	3.71
13	X1.13	Pekerjaan/jabatan yang diberikan kepada saya,	0	0	21	74	95	3.78

		dapat mengembangkan potensi yang saya miliki							
14	X1.14	Pekerjaan/jabatan yang diberikan kepada saya merupakan hal baru bagi saya	0	1	43	51	95	3.53	
15	X1.15	Saya selalu memperbaiki diri apabila melaukan kesalahan	0	3	43	49	95	3.48	

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (X1.7) dan (X1.13) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 74 orang dan nilai rata-rata 3.78.

b. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel kinerja pegawai dengan indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketetapan waktu efektivitas, kemandirian. Variasi responden terhadap 10 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Penilaian Responden Kinerja Pegawai

No	Indikator	Keterangan	STS	TS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	Y.1	Standar kerja yang sudah ditetapkan selama ini sudah tercapai dengan baik	0	0	44	51	95	3.54
2	Y.2	Saya bekerja sesuai dengan skil yang saya miliki	0	0	40	55	95	3.58

3	Y.3	Tingkat pencapaian kerja saya sudah sesuai dengan harapan	0	1	43	51	95	3.53
4	Y.4	Semua target yang ditentukan telah terselesaikan dengan baik	0	3	43	49	95	3.48
5	Y.5	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas pekerjaan tepat waktu	0	3	39	53	95	3.53
6	Y.6	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	1	2	47	45	95	3.43
7	Y.7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	2	3	42	48	95	3.43
8	Y.8	Kemampuan saya dalam bekerja melebihi standar yang ditetapkan	1	1	51	42	95	3.41
9	Y.9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	0	0	44	51	95	3.54
10	Y.10	Saya mampu mengatasi permasalahan pada saat bekerja	0	0	40	55	95	3.58

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator kualitas (Y.2) dan kemandirian (Y.10) dengan memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 55 orang dan nilai rata-rata 3.58.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistic deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti oleh peneliti. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	95	49	60	55.40	2.871
Kinerja Pegawai	95	29	40	35.04	3.195
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai N (jumlah data) yaitu 95, dimana variabel motivasi kerja memiliki minimum sebesar 49 dan maximum 60 dengan mean 55.40 serta standar deviasi yaitu 2.874, Sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki minimum 29 dan maximum 40 dengan mean 35.04 serta standar deviasi 3.195.

4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1.1	0.385	0.201	Valid
	X1.2	0.349	0.201	Valid
	X1.3	0.431	0.201	Valid
	X1.4	0.501	0.201	Valid
	X1.5	0.488	0.201	Valid
	X1.6	0.549	0.201	Valid
	X1.7	0.590	0.201	Valid
	X1.8	0.341	0.201	Valid
	X1.9	0.302	0.201	Valid
	X1.10	0.402	0.201	Valid
	X1.11	0.261	0.201	Valid
	X1.12	0.306	0.201	Valid
	X1.13	0.590	0.201	Valid
	X1.14	0.333	0.201	Valid
	X1.15	0.439	0.201	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.464	0.201	Valid
	Y.2	0.729	0.201	Valid
	Y.3	0.655	0.201	Valid
	Y.4	0.533	0.201	Valid
	Y.5	0.616	0.201	Valid
	Y.6	0.566	0.201	Valid

	Y.7	0.604	0.201	Valid
	Y.8	0.489	0.201	Valid
	Y.9	0.464	0.201	Valid
	Y.10	0.729	0.201	Valid

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r hitung lebih besar dari pada r tabel. Hal ini berarti data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji akurasi serta ketetapan dari pengukuran. Instrumen *reliabel* agar menggunakan suatu batas nilai *Cronbach alpha* 0.60. Jika reliabilitas >0.60 adalah *reliabel* atau konsisten, sedangkan <0.60 adalah tidak *reliabel* atau tidak konsisten. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Crobranch Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	.642	15	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	.782	10	Realibel

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan Cronbach Alpha variabel Motivasi kerja (X) sebesar $0.642 > 0.60$ dan kinerja pegawai (Y) $0.782 > 0.60$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah poin dari uji persyaratan dari uji asumsi klasik yang artinya sebelum melakukan analisis statistic untuk menguji hipotesis atau kata lain analisis regresi dapat dikatakan penelitian ini diuji kenormalannya.

Adapun cara pengujian normalitas yaitu:

1. Jika nilainya signifikan > 0.05 maka berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikannya < 0.05 maka data distribusinya tidak normal.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	95
Asymp. Sig. (2-valid)	0.059

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil dari perhitungan uji normalitas memiliki nilai signifikan sebesar 0.059 yang artinya nilainya lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan hasil data yang diuji terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebas, maka hubungan antara variabel terikat

menjadi terganggu dalam pengambilan keputusan: Tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00 .

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar $1.000 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.000 < 10.00$. Artinya, tidak terjadi gejala multikolinearitas.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.12

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.133	5.944		2.041	0.044
	Motivasi Kerja	.414	.107	.372	3.859	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 12.133 + 0.414X + e$$

Dimana :

- a. Berdasarkan hasil uji persamaan linear diatas maka di peroleh nilai constanta sebesar 12.133, artinya jika X (Motivasi Kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 12.133.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.414 (positif) menunjukkan bahwa kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.414

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, apakah $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya.

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.133	5.944		2.041	0.044
	Motivasi Kerja	.414	.107	.372	3.859	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 3.859 > t_{tabel} 1.661$ dan nilai signifikan untuk variabel Motivasi Kerja di peroleh lebih kecil dari nilai standar 0.05 dengan hasil SPSS adalah $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dibuktikan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai *R Square* dikatakan baik jika diatas 0.5 karena *R Square* antara nol dan satu.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.138	.129	2.98263

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 di atas, dapat dikatakan bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0.138, artinya variabel Motivasi Kerja dengan tingkat kapasitas sebesar 13.8% dan sisanya 86.2% disebabkan oleh keterbatasan model penelitian.

C. Pembahasan Hasil penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data mengenai variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar, serta pembahasan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil data uji persamaan linear, maka diperoleh nilai constanta sebesar 12.133, artinya jika X (Motivasi Kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 12.133. Sedangkan, nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.414 (positif) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu pada motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.414. Selanjutnya, hasil pengujian yang telah dilakukan dari hasil uji t (parsial), ditemukan motivasi kerja pada Unit Transfusi Darah

(PMI) Kota Makassar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang di peroleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.859 > 1.661$) dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari nilai standar yaitu 0.05. Maka dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tahap terakhir, dari hasil uji R^2 (Determinasi) dikatakan bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0.138, artinya variabel motivasi kerja dengan tingkat kapasitas sebesar 13,8% dan sisanya 86,2% disebabkan oleh keterbatasan model penelitian.

Adapun alasan mengapa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan karena terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 15 pernyataan dengan penjabaran dari 5 indikator. Artinya menjelaskan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan berdasarkan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri yang sudah tergolong baik berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap para pegawai pada Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nesmi Seo, Joost L.Rumampuk, Michel J.N.Potolau (2020), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh P. Ayu Asari Wulandari dan I W. Bagia (2020), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar. Artinya menjelaskan jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang sudah tergolong baik berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap para pegawai Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar.

Jika ingin memiliki pegawai yang bersemangat dalam bekerja, maka harus memanfaatkan kelima indikator utama pada motivasi kerja tersebut. Pegawai yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja akan memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah instansi. Dalam artian apabila motivasi kerja yang dimiliki baik maka kinerja pegawai juga meningkat dan sebaliknya apabila motivasi kerja yang dimiliki buruk maka kinerja pegawai akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran terhadap hasil penemuan ini yaitu:

1. Bagi Instansi

Penulis memberikan saran kepada Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Makassar untuk memberikan perhatian terhadap gaji dan kebutuhan pegawai lainnya sesuai dengan beban kerja yang dilakukan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain diluar varriabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. 2023. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134-143.
- Aditama, *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. Malang: AE Publising, 2020.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- As'ad, Moh 2008, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yokyakarta: Cetakan 1.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publising Service.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analaisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting et al, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Hasibuan.Malayu.SP; 2007.*Organisasi dan motivasi*. Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016.*Organisasi Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. cetakan ke-sembilan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia, A. 2020. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81.

- 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).
- Mahsun, Mohamad 2009, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal, 2(1), 52-63.
- Rahmawani, R. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. Sinarmas Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Robbins 2016 dalam Bintorodan Daryanto 2017 *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Robbins & Coulter. 2019. *Manajemen Jilid 1*.
- Saputra, T. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru*. Jurnal Benefita, 4(2), 316-325.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. J. 2020. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon*. KINERJA, 17(1), 52-58.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku,
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2021. *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*.
- Susanto, N. 2019. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Agora, 7(1).
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tannady, H, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert

- Tarjo, (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x baca*. Jakarta Deepublish.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja grafindo persada, Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas*. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251-257.
- Yanuari, Y. (2019). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.



**L
A
M
P
I
R
A
N**



LAMPIRAN 1: KUESIONER**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA UNIT TRANSFUSI DARAH PALANG MERAH INDONESIA
KOTA MAKASSAR**

**Kepada Yth,
Pegawai Unit Transfusi Darah
Di Makassar**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arny Asmoy
Nim : 105721105020
Program Studi : Manajemen
Semester : 7 (Tujuh)
No.Hp : 081241403220

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang Menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner ini. Informasi yang saya dapatkan akan dijaga kerahasiannya dan semata mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar”**.

Demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti

Arny Asmoy

Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan di bawah ini, responden di mohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :
 - <20 Tahun 30-40 Tahun
 - 20-30 Tahun >40 Tahun
4. Pendidikan :
 - SMA D3 S1 S2 S3
5. Lama Bekerja :
 - 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun
 - 11 – 15 Tahun >20 Tahun
6. Bidang Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu alternatif jawaban di kolom yang tersedia dan jawaban yang tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

Alternatif Jawaban	Point
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Daftar Pertanyaan

1. Motivasi Kerja (X)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4
Kebutuhan Fisiologis (X.1)					
1	Gaji sebagai pegawai disini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
2	Bonus atau insentif yang diberikan kepada saya sudah adil				
3	Saya menerima tunjangan makan dan transportasi				
Kebutuhan Rasa Aman (X.2)					
1	Sistem keamanan dan keselamatan kerja yang diterapkan sudah terjamin				
2	Asuransi kesehatan yang diberikan dapat menjamin kesehatan pegawai				
3	Dana pensiun yang diberikan sudah cukup menjamin kebutuhan masa tua				
Kebutuhan Sosial (X.3)					
1	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai				
2	Saya merasa senang karena pegawai pada Unit Transfusi Darah (PMI) dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik				
3	Keluarga dan kerabat mendukung saya dalam bekerja pada Unit Transfusi Darah (PMI)				

Kebutuhan Penghargaan (X.4)					
1	Selama ini Unit Transfusi Darah (PMI) mengakui dan menghargai prestasi kerja saya				
2	Unit Trsfusi Darah (PMI) memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan karir				
3	Dengan adanya pujian dari atasan dan rekan kerja saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik untuk kemajuan UTD (PMI)				
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X.5)					
1	Pekerjaan/jabatan yang diberikan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki				
2	Pekerjaan/jabatan yang diberikan kepada saya merupakan hal baru bagi saya				
3	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan				

2. Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4
Kualitas (Y.1)					
1	Standar kerja yang sudah ditetapkan selama ini sudah tercapai dengan baik				
2	Saya bekerja sesuai dengan skil yang saya miliki				
Kuantitas (Y.2)					
1	Tingkat pencapaian kerja saya sudah sesuai dengan harapan				
2	Semua target yang ditentukan telah terselesaikan dengan baik				
Ketetapan Waktu (Y.3)					
1	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu				
2	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
Efektivitas (Y.4)					
1	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien				
2	Kemampuan saya dalam bekerja melebihi standar yang ditetapkan				
Kemandirian (Y.5)					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain				
2	Saya mampu mengatasi permasalahan pada saat bekerja				

LAMPIRAN 2 : Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3046/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 128/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 17 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ARNY ASMOY
 No. Stambuk : 10572 1105020
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT TRANSFUSI DARAH PALANG MERAH INDONESIA KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Mhd. Arief Muhsin, M.Pd
 NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 31910/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kepala UTD PMI
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	Kota Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3046/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ARNY ASMOY
Nomor Pokok	: 105721105020
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT TRANSFUSI DARAH PALANG MERAH INDONESIA KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **01 Januari s/d 01 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 19 Desember 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Makassar, Januari 2024

Nomor : 090 /5.5.1/UTD/D/1/2024
Lampiran : -
Perihal : *Balasan Izin Penelitian*

Kepada Yth,
Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar
Di-
Tempat

Berdasarkan surat Pemrov Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : 31910/5.01/PTSP/2023 tanggal 19 Desember 2023 perihal Surat Permohonan Izin Penelitian di UTD PMI Kota Makassar, dengan ini kami menyetujui dan memberikan izin kepada :

Nama : Arny Asmoy
Nomor Pokok : 105721105020
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
Judul Karya Tulis : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar.

Demikian yang kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Unit Transfusi Darah
PALANG MERAH INDONESIA
Kota Makassar
Kepala,


Sdr. Hj. Sukmawati

Tembusan :
1. *Pertinggal*

LAMPIRAN 3 : Dokumentasi Pembagian Dan Pengambilan Kuesioner



Gambar 1 : Pembagian Kuesioner



Gambar 2 : Pengembalian Kuesioner

LAMPIRAN 4: TABULASI

VARIABEL MOTIVASI (X)																
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	55
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	53
5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
7	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	53
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
9	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	50
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	56
11	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	55
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	58
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
14	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	57
17	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	50
18	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	53
19	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	49
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
21	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	54
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
23	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	55
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	51
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	56
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	56
27	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	54
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	57
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	58
33	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	51
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	49
36	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4	53
37	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	50
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	54
41	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
43	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	52
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
47	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	57
50	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	55
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	57
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	57
53	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	55
54	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	52
55	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57

56	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	54
57	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	55
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	55
59	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
60	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	52
61	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	55
62	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
63	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	53
64	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
65	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	49
66	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	55
67	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	49
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	58
70	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	56
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	57
72	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	54
73	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	54
74	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	56
76	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	52
77	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
78	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	55
79	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	57
80	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	55
81	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
82	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	52
83	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
84	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	52
85	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	51
86	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51
87	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	56
88	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
89	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	57
90	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	55
91	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	56
92	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	56
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	56
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	57
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58



43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
45	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
46	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
49	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
51	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
52	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34
59	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
60	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	34
61	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	33
62	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
63	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
64	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	36
65	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
66	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
67	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
68	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
69	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	31
72	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
74	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
75	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
76	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
77	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
78	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
79	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	29
80	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
81	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
84	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
85	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35
86	4	3	3	3	3	4	1	3	4	3	31
87	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
88	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
89	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	33
90	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35
91	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
92	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
93	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
94	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
95	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36

LAMPIRAN 5: HASIL OLAH DATA SPSS

		Statistics			
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
N	Valid	95	95	95	95
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.71	2.84	2.22	2.53
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	4	5	4

LAMPIRAN JENIS KELAMIN

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	29.5	29.5	29.5
	Perempuan	67	70.5	70.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

LAMPIRAN USIA

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	8	8.4	8.4	8.4
	20-30 Tahun	18	18.9	18.9	27.4
	30-40 Tahun	50	52.6	52.6	80.0
	>40 Tahun	19	20.0	20.0	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

LAMPIRAN PENDIDIKAN

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	9	9.5	9.5	9.5
	D3	61	64.2	64.2	73.7
	S1	21	22.1	22.1	95.8
	S2	3	3.2	3.2	98.9
	S3	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

LAMPIRAN LAMA BEKERJA

		Lama Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-5 Tahun	19	20.0	20.0	20.0
	6-10 Tahun	25	26.3	26.3	46.3
	11-15 Tahun	33	34.7	34.7	81.1
	>20 Tahun	18	18.9	18.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

LAMPIRAN DESKRIPTIF VARIABEL X

		Statistics														
		X.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
N	Valid	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.65	3.68	3.72	3.76	3.77	3.77	3.78	3.69	3.69	3.74	3.65	3.71	3.78	3.53	3.48
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.479	.467	.453	.431	.424	.424	.417	.463	.485	.443	.500	.523	.417	.523	.562
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	34.7	34.7	34.7
	Sangat Setuju	62	65.3	65.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	31.6	31.6	31.6
	Sangat Setuju	65	68.4	68.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	28.4	28.4	28.4
	Sangat Setuju	68	71.6	71.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	24.2	24.2	24.2
	Sangat Setuju	72	75.8	75.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	23.2	23.2	23.2
	Sangat Setuju	73	76.8	76.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	23.2	23.2	23.2
	Sangat Setuju	73	76.8	76.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	22.1	22.1	22.1
	Sangat Setuju	74	77.9	77.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	30.5	30.5	30.5
	Sangat Setuju	66	69.5	69.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	27	28.4	28.4	29.5
	Sangat Setuju	67	70.5	70.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	26.3	26.3	26.3
	Sangat Setuju	70	73.7	73.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Mean	3.54	3.58	3.53	3.48	3.53	3.43	3.43	3.41	3.54	3.58
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.501	.496	.523	.562	.562	.595	.663	.574	.501	.496
Minimum	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	46.3	46.3	46.3
	Sangat Setuju	51	53.7	53.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	42.1	42.1	42.1
	Sangat Setuju	55	57.9	57.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	43	45.3	45.3	46.3
	Sangat Setuju	51	53.7	53.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Setuju	43	45.3	45.3	48.4
	Sangat Setuju	49	51.6	51.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Setuju	39	41.1	41.1	44.2
	Sangat Setuju	53	55.8	55.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	3.2
	Setuju	47	49.5	49.5	52.6
	Sangat Setuju	45	47.4	47.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	3	3.2	3.2	5.3
	Setuju	42	44.2	44.2	49.5
	Sangat Setuju	48	50.5	50.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	2.1
	Setuju	51	53.7	53.7	55.8
	Sangat Setuju	42	44.2	44.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	46.3	46.3	46.3
	Sangat Setuju	51	53.7	53.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	42.1	42.1	42.1
	Sangat Setuju	55	57.9	57.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

LAMPIRAN ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	95	49	60	55.40	2.871
Kinerja Pegawai	95	29	40	35.04	3.195
Valid N (listwise)	95				

Y.5	Pearson Correlation	0.006	.383**	.387**	.397**	1	.363**	.355**	.246*	0.006	.383**	.616**
	Sig. (2-tailed)	0.954	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.016	0.954	0.000	0.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y.6	Pearson Correlation	0.000	0.117	.356**	.386**	.363**	1	.520**	.254*	0.000	0.117	.566**
	Sig. (2-tailed)	0.997	0.257	0.000	0.000	0.000		0.000	0.013	0.997	0.257	0.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y.7	Pearson Correlation	-0.032	.235*	.412**	.290**	.355**	.520**	1	.312**	-0.032	.235*	.604**
	Sig. (2-tailed)	0.756	0.022	0.000	0.004	0.000	0.000		0.002	0.756	0.022	0.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y.8	Pearson Correlation	0.076	.240*	0.194	0.136	.246*	.254*	.312**	1	0.076	.240*	.489**
	Sig. (2-tailed)	0.463	0.019	0.060	0.190	0.016	0.013	0.002		0.463	0.019	0.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y.9	Pearson Correlation	1.000**	.405**	0.169	-0.064	0.006	0.000	-0.032	0.076	1	.405**	.464**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.102	0.538	0.954	0.997	0.756	0.463		0.000	0.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y.10	Pearson Correlation	.405**	1.000**	.371**	.281**	.383**	0.117	.235*	.240*	.405**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.257	0.022	0.019	0.000		0.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
TOTAL	Pearson Correlation	.464**	.729**	.655**	.533**	.616**	.566**	.604**	.489**	.464**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS X

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.642	15

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.782	10

LAMPIRAN UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96672652
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.062
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN UJI MULTIKOLENIEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.133	5.944		2.041	.044		
	Motivasi Kerja	.414	.107	.372	3.859	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.133	5.944		2.041	.044
	Motivasi Kerja	.414	.107	.372	3.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.133	5.944		2.041	.044
	Motivasi Kerja	.414	.107	.372	3.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN UJI R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.138	.129	2.98263

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Lampiran 6 : Validasi Data



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	Arny Asmoy			
NIM	105721105020			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Ruliaty, M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	M. Hidayat, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	5 April 2024	Telah diperiksa	
2	Sumber data (data sekunder)	5 April 2024	Telah diperiksa	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	5 April 2024	Telah diperiksa	
4	Hasil Statistik deskriptif	5 April 2024	Telah diperiksa	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	5 April 2024	Telah diperiksa	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	5 April 2024	Telah diperiksa	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	5 April 2024	Telah diperiksa	
8	Hasil interpretasi data	5 April 2024	Telah diperiksa	
9	Dokumentasi	5 April 2024	Telah diperiksa	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

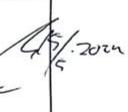
Lampiran 7 : Validasi Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

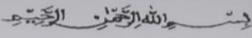
LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		ARNY ASMOY		
NIM		105721105020		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Ruliaty, MM		
NAMA PEMBIMBING 2		M. Hidayat, SE., MM		
NAMA VALIDATOR		Aulia, S.IP., M.Si.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	Rabu, 15 Mei 2024	Masukan data, spasi, gunakan grammarly	 15/5/2024

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 8 : Surat Keterangan Bebas Plagiat


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
 Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax. (0411) 865588


SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
 Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Arni Asmoy
 Nim : 105721105020
 Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 15 Mei 2024
 Mengetahui,
 Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


 Nurwan Sidiq, M.P.
 NBM. 961 591



Jl. Sultan Alauddin no.259 makassar 90222
 Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
 Website: www.library.unismuh.ac.id
 E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

Lampiran 9 : Bukti Tes Plagiat Per Bab

BAB I ARNI ASMOY 105721105020

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.politeknikmbp.ac.id Internet Source	2%
2	es.scribd.com Internet Source	2%
3	id.123dok.com Internet Source	2%
4	repositori.tsu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches



BAB II ARNI ASMOY

105721105020

by Tahap Tutup



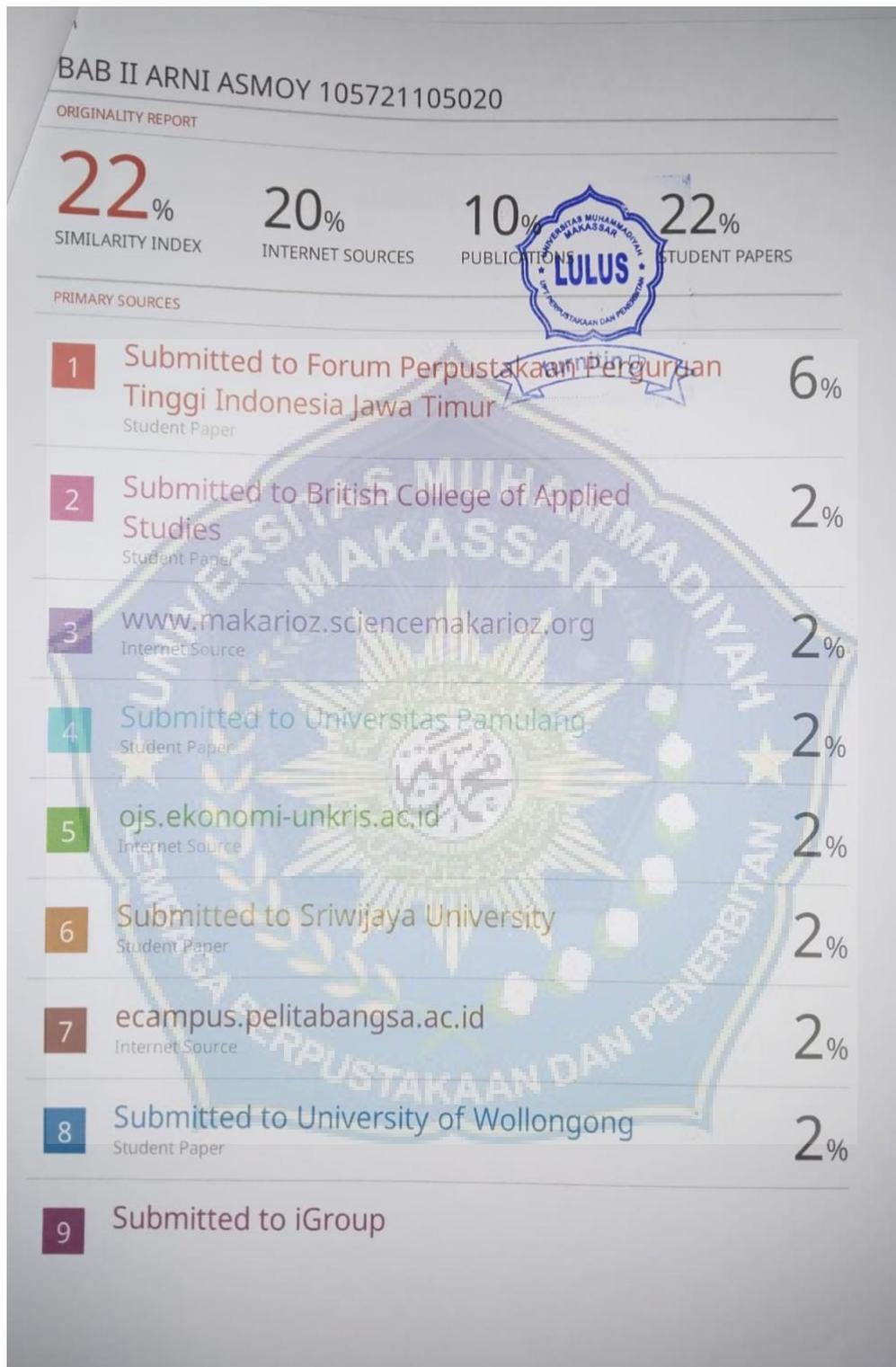
Submission date: 15-May-2024 01:53PM (UTC+0700)

Submission ID: 2379869583

File name: BAB_II_ARNY_ASMOY_1.docx (36.71K)

Word count: 1182

Character count: 8201



BAB III ARNI ASMOY

105721105020

by Tahap Tutup

Submission date: 15-May-2024 01:53PM (UTC+0700)

Submission ID: 2379869818

File name: BAB_III_ARNY_ASMOY_1.docx (26.37K)

Word count: 478

Character count: 3209

BAB III ARNI ASMOY 105721105020

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX

7% INTERNET SOURCES

2% PUBLICATIONS

0% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pt.scribd.com Internet Source	2%
2	www.rctiplus.com Internet Source	2%
3	Rizqon Hoeroni, Ahmad Gunawan. "Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam: Bagaimana Keduanya Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023 Publication	2%
4	eprints.ums.ac.id Internet Source	2%
5	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB IV ARNY ASMOY

105721105020

by Tahap Tutup



Submission date: 14-May-2024 12:44PM (UTC+0700)

Submission ID: 2378948544

File name: BAB_IV_ARNY_ASMOY.docx (171.02K)

Word count: 4007

Character count: 25731

AB IV ARNY ASMOY 105721105020

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	2%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.slideshare.net Internet Source	3%
2	sppn-kupang-ppid.pertanian.go.id Internet Source	3%
3	123dok.com Internet Source	2%
4	pmikotamakassar-utd.or.id Internet Source	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography
Exclude matches



1

BAB V ARNI ASMOY 105721105020

by Tahap Tutup



Submission date: 19-May-2024 01:54PM (UTC+0700)
Submission ID: 2379870069
File name: BAB_V_ARNY_ASMOY_1.docx (10,97K)
Word count: 200
Character count: 1329

BAB V ARNI ASMOY 105721105020

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude more



af

BIOGRAFI PENULIS



ARNY ASMOY, Panggilan Arny lahir di Bulu pada tanggal 28 Februari 2001 dari pasangan suami istri Bapak Alm. Ahmad Ghaffar dan Ibu Dorri. Peneliti adalah anak kedua dari empat bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Sultan Alauddin II Lorong 7 No. 21, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam Pendidikan di SDN Marunda 01 Pagi Jakarta Utara pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang MTS Jihadul Khair Bekasi pada tahun 2014 sampai dengan 2017, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMAS Al Birru Parepare dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

