

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) HAJI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Disusun dan diusulkan oleh

WIDYA ASDALIA WAHID

Nomor stambuk : 10561 04651 13



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja
Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah
(RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan

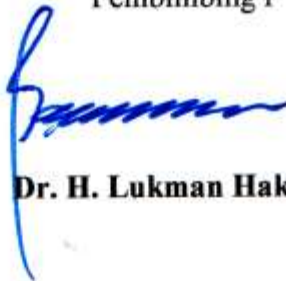
Nama Mahasiswa : Widya Asdalia Wahid

Nomor Stambuk : 1056 104651 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

Pembimbing II



Dra. Hj. Djulianti Saleh, M.Si

Mengetahui :

Dekan

Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



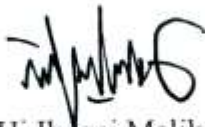
Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0126/FSP/A. 1-VIII/1/38/2018 sebagai salah satu untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada hari Rabu, 31 Januari 2018.

TIM PENILAI

Ketua,



Dr.Hj.Ihyani Malik,S.Sos,M.Si

Sekretaris,



Burhanuddin,S.Sos,M.Si

Penguji

1. Dr.H.Lukman Hakim,M.Si (ketua)
2. Abd.Kadir Adys,SH,MM
3. Dr.Hj.Fatmawati,M.Si
4. Dra.Hj.Juliati Saleh,M.Si



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

ABSTRACT

This study aims to determine the role of intrinsic motivation on employee performance in the regional public hospital (RSUD) of hajj the province of south sulawesi and determine the performance of employees in the regional public hospital (RSUD) of hajj the province of south Sulawesi. Type of research used is quantitative research with a sample of 177 people. Data collection techniques used are observation, questionnaire, and documentation. The results of this study indicate that intrinsic motivation in general hospital of hajj Makassar in the category good enough, so anything on the performance of employees in the regional general hospital of hajj Makassar to be channeled to is also located into the category of a good enough .Employees tasked with providing good service to the community. Employees in RSUD haji Makassar always strive to provide best service to the community.

Keywords: Intrinsik Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan dan mengetahui kinerja pegawai di rumah sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 177 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar berada pada kategori cukup baik, begitupun pada kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar juga berada pada kategori cukup baik. Pegawai yang bertugas memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pegawai di RSUD Haji Makassar selalu mengupayakan memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa berkat hidayah dan taufik-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSUD) Haji Makassar” dapat diselesaikan dengan baik.

Di dalam penyelesaian skripsi ini penulis melewati berbagai rintangan dan kendala, namun semua itu dapat di atasi dengan baik dan bijaksana. Dengan selesainya skripsi ini yang telah melibatkan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua tercinta dimana berkat bantuan dan do'a nya, sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugas akademik pada waktunya.

Ucapan terima kasih di sampaikan kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ibu Ny.Nuraeni , dan bapak Drs. Abd. Wahid Musa.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
4. Bapak Dr. H. Lukman Hakim, M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1
5. Ibu Dra. Hj. Djuliati Saleh, M.Si Selaku Dosen Pembimbing 2
6. Kerabat dan beberapa pihak lain yang tidak bisa peneliti sebut satu persatu

Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat adanya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, agama, nusa dan bangsa.

Makassar, 2018

Widya Asdalia Wahid

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ASLI KARYA ILMIAH.....	iii
Daftar Isi.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
B. Motivasi.....	12
C. Motivasi Instrinsik	14
D. Motivasi Ekstrinsik	16
E. Teori-teori Motivasi.....	16
F. Kinerja.....	
1. Pengertian Kinerja.....	20
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
3. Karakteristik Kinerja Pegawai.....	22
4. Indikator Kinerja Pegawai.....	22
G. Landasan Teori Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja.....	24
H. Kerangka Pikir.....	25
I. Definisi Operasional.....	27
J. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	33
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan.....	41

B. Visi Dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan.....	43
C. Struktur Organisasi.....	44
D. Karakteristik Responden.....	67
E. Uji Validitas dan Reabilitas.....	71
F. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	74
G. Pengujian Hipotesis.....	89

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	106
B. Saran.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global, pegawai di lingkup Instansi pemerintah dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan sebuah instansi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kualitas pelayanan publik dalam instansi tersebut. Instansi pemerintah merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai untuk menjalankan kegiatan pelayanan publik instansi pemerintah.

Hampir di semua kantor pemerintah mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan pelayanan dan kelancaran proses administrasi serta kepuasan masyarakat yang memiliki urusan pada kantor tersebut. pegawai merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan suatu instansi, diperlukan pegawai yang menguasai job deskripsinya, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh atasannya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan kantor tersebut akan tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pemimpin perlu memotivasi pegawai dengan berbagai macam cara antara lain dengan membangun komunikasi langsung dengan pegawai melalui bahasa santun. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan,

keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi kantor pemerintah untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh atasan instansinya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja (*performance*) adalah *successfull achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya, (lawler and Porter, 1987). Sedangkan Gibson, et al, 1995 dalam insan, (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah *Human output* yang diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *Citizenship*, dan *Satisfaction*.

Motivasi kerja terkait erat dengan ada tidaknya perhatian dan komitmen para pengambil kebijakan dalam organisasi dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, baik yang sifatnya materil maupun non materil. Dalam konteks pemikiran demikian, maka kepentingan organisasi haruslah searah dengan kepentingan karyawan agar nantinya menciptakan prestasi kerja yaitu produktivitas kerja yang maksimal (Robbins, Jumantik, 2001: 79).

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk

semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (Prahyan 2014: 36) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia memiliki kinerja yang lebih efektif di masa yang akan datang.

Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*). Sebagai Penegasan tentang kinerja juga dipertegas dalam aturan berupa Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Rumah sakit Haji adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah dilaksanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan, hal ini diatur dalam Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Aturan pendukung lainnya adalah Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

Rumah sakit tidak hanya sekedar menampung orang sakit saja melainkan harus lebih memperhatikan aspek kepuasan bagi para pemakai jasanya, dalam hal ini pasien. Penilaian terhadap kegiatan rumah sakit adalah hal yang sangat diperlukan dan sangat diutamakan. Kegiatan penilaian kinerja organisasi atau instansi seperti rumah sakit, mempunyai banyak manfaat terutama bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap rumah sakit tersebut. Bagi pemilik rumah sakit, hasil penilaian kegiatan rumah sakit ini dapat memberikan informasi tentang kinerja manajemen atau pengelola yang telah diberikan kepercayaan untuk mengelola sumber daya rumah sakit. Bagi masyarakat, semua hasil penilaian kinerja rumah sakit dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan pertimbangan kepada siapa (rumah sakit) mereka akan mempercayakan perawatan kesehatannya.

Pemerintah selaku pengelola sumber daya publik, berpendapat bahwa ukuran keberhasilan dari instansi atau organisasi pemerintah dapat dilihat dari kemampuannya menyerap anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan

organisasi pemerintah hanya dapat dilihat dari aspek input saja, tanpa memperhatikan aspek output, manfaat, dan dampak dari suatu aktivitas atau kegiatan yang telah dilaksanakan. Kinerja organisasi yang hanya menekankan pada input dalam memberikan jasa dan pelayanan kepada masyarakat secara langsung, akan menjadi perhatian yang lebih dan mendapat sorotan tajam dari masyarakat.

Pengelolaan rumah sakit pada masa lalu dipandang sebagai usaha sosial, tetapi di masa sekarang pengelolaan yang berbasis ekonomi dan manajemen sangat penting artinya untuk menghadapi berbagai situasi persaingan global, mengantisipasi cepatnya perubahan lingkungan, dan menjaga kelangsungan usaha rumah sakit itu sendiri. Persaingan global dan perubahan lingkungan mulai nampak pada pengelolaan rumah sakit swasta multinasional yang terdapat di kota-kota besar. Di Indonesia pengelolaan rumah sakit telah berkembang dengan pesat dan menjadikan industri yang berbasis prinsip-prinsip ekonomi dan manajemen merupakan ancaman bagi rumah sakit pemerintah maupun nasional jika tidak berusaha meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerjanya secara keseluruhan.

Indikator sebuah instansi pemerintah yang selama ini digunakan dalam mengukur suatu kinerja organisasi pelayanan kesehatan tidak komprehensif dan hanya bersifat sementara. Indikatornya banyak dipengaruhi faktor eksternal seperti keadaan ekonomi dan kebijakan pemerintah yang kurang. Hal ini dapat menyebabkan pengukuran kinerja suatu organisasi pelayanan kesehatan belum menggambarkan realita yang sesungguhnya dari keadaan organisasi tersebut. Indikator tersebut juga merupakan alat untuk memantau pencapaian suatu organisasi. Dengan adanya indikator ini dapat juga diketahui tingkat kemajuan

dalam suatu organisasi dan dapat dilakukan perbandingan antara organisasi yang bergerak di bidang yang sama.

Di lain pihak secara bersamaan juga dihadapkan pada kondisi lingkungan dengan berbagai faktor peluang dan tantangan yang senantiasa berkembang dinamis. Oleh karena itu, untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang prima bagi masyarakat perlu disusun visi, misi, tujuan, sasaran, serta indikator keberhasilan yang diwujudkan dalam bentuk rencana strategis.

Indikator keberhasilan merupakan alat ukur yang harus dievaluasi secara periodik dan berkesinambungan. Indikator bukan saja dalam bentuk keuangan/finansial tapi juga dengan indikator yang lain seperti pelanggan, bisnis internal, juga pembelanjaraan dan pertumbuhan yang selanjutnya dijadikan bahan untuk mengendalikan arah dan mutu pelayanan kesehatan agar visi yang telah ditetapkan benar-benar dapat diwujudkan.

Rumah Sakit Umum Daerah Haji merupakan salah satu Rumah Sakit Umum di Sulawesi Selatan tepatnya di Kota Makassar yang berusaha memberikan pelayanan kesehatan secara optimal, profesional, dan meningkatkan mutu terus-menerus. Oleh karena itu, Rumah Sakit Umum Daerah Haji harus selalu memperbaiki kinerja agar dapat menambah kepercayaan masyarakat atas pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Haji. Kepercayaan ini sangatlah penting, mengingat masyarakat merupakan pengguna jasanya.

Meningkatnya kualitas dan kuantitas kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit, diharapkan akan mempunyai dampak pada pendapatan rumah sakit. Sebagai organisasi publik, rumah sakit diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat. Akan tetapi, di satu sisi Rumah Sakit

Umum Daerah (RSUD) sebagai unit organisasi milik pemerintah daerah dihadapkan pada masalah pembiayaan untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas dan terjangkau oleh masyarakat banyak. Tingginya harga obat dan alat-alat medis merupakan contoh di mana sistem pelayanan kesehatan yang ada belum banyak melakukan intervensi agar semua pelayanan tersebut dapat dijangkau masyarakat.

Kondisi ini akan memberikan dampak yang serius bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit karena sebagai organisasi yang beroperasi setiap hari, likuiditas keuangan merupakan hal utama dan dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan operasional sehari-hari. Masyarakat menghendaki pemerintah melalui organisasi-organisasinya termasuk rumah sakit, dapat memberikan pelayanan kesehatan dengan biaya yang murah, padahal tidak semua pelayanan kesehatan bisa didapatkan dengan biaya yang murah.

Karyawan membutuhkan informasi tentang kinerja rumah sakit yang menyeluruh (komprehensif) demi pencapaian tujuan dan kemajuan rumah sakit di masa yang akan datang. Informasi tersebut tidak hanya informasi finansial rumah sakit yang mengacu pada perspektif keuangan tetapi juga non-finansial yang mengacu pada perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Sistem pengukuran kinerja yang hanya berdasarkan pada aspek keuangan saja sering dikenal dengan sistem pengukuran kinerja tradisional, hanya mencerminkan keberhasilan sebuah organisasi dalam jangka pendek tanpa memikirkan keberhasilan jangka panjang. Pengukuran kinerja dari aspek keuangan mudah dimanipulasi sesuai dengan kepentingan manajemen sehingga

hasil pengukuran kinerja tradisional semacam ini kurang tepat jika diterapkan dalam sebuah rumah sakit, karena tujuan utama rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat, selain itu dengan pengukuran kinerja yang hanya berdasarkan faktor keuangan saja mengakibatkan banyaknya sumber daya manusia yang potensial yang berada di dalam rumah sakit tidak dapat di ukur.

Rumah sakit sebagai salah satu BLU (Badan Lembaga Umum) dibentuk untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Kekayaan BLU merupakan bagian dari kekayaan negara/daerah yang tidak dipisahkan serta dikelola dan dimanfaatkan sepenuhnya untuk menyelenggarakan kegiatan BLU yang bersangkutan. Dari beberapa hal diatas maka tak bisa dipungkiri yang memegang peranan penting dalam setiap aktivitas para pegawai di RSUD Haji adalah motivasi kerja khususnya motivasi intrinsik. Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan di RSUD ini kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja handal dari para pegawai didalamnya yang bersumber dorongan dari dalam diri dan kecintaan terhadap pekerjaan mereka. Alasan penelitian ini dilakukan oleh karena beberapa fenomena di beberapa instansi pemerintah yang pada akhirnya kami ingin meneliti di RSUD Haji sebagai salah satu Rumah Sakit milik Pemerintah Propinsi Sulawesi Selatan apakah dalam pelaksanaan kegiatan aktivitas pelayanan para pegawai disana cukup atau kurang memadai motivasi kinerja mereka. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi

Intrinsik terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi-Selatan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik di rumah sakit umum daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi-Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi-Selatan?
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi-Selatan?

D. Kegunaan penelitian

1. Manfaat Akademis :

Diharapkan hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu pengetahuan dari penelitian yang sesuai dengan bidang ilmu dalam suatu penelitian serupa dilingkup Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan topik atau tema sentral dari penelitian ini.

Kemudian diharapkan pula hasil penelitian ini secara praktis dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan Motivasi kerja para pegawai di instansi-instansi lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan yang baik perlu didasarkan pada beberapa tahapan yang saling berkaitan dan menunjang satu dengan yang lainnya. Empat tahap perencanaan SDM secara umum bagi organisasi antara lain berkenaan dengan tujuan organisasi; merumuskan kondisi saat ini; mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (SWOT); dan mengembangkan rencana penjiwaan tujuan SDM.

Perencanaan SDM tidak selalu berjalan secara mudah. Terdapat berbagai kendala dan tantangan yang dihadapi. Sejumlah kendala dalam perencanaan SDM antara lain standar kompetensi SDM; manusia merupakan makhluk hidup; kondisi demografis SDM; dan kebijakan pemerintah.

Sejumlah tantangan dalam perencanaan SDM adalah mempertahankan keunggulan kompetitif, mendukung keseluruhan strategi bisnis, menghindari konsentrasi berlebihan pada masalah-masalah harian, menyusun strategi-strategi SDM yang sesuai dengan karakteristik, unik, organisasi; menanggulangi perubahan lingkungan bisnis; komitmen manajemen; menterjemahkan rencana strategi kedalam tindakan; dan mengakomodasikan perubahan. Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam perencanaan SDM antara lain adalah teknik delphi, ekstrapolasi, indeksasi dan analisis statistik.

B. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*MOVERE*” yang berarti “DORONGAN atau *DAYA PENGGERAK*”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada “orang-orang yang mampu” untuk mengerjakan pekerjaan tersebut bagi orang-orang yang ini mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi.

Dalam bahasa sehari-hari motivasi ada dorongan yang kuat dan ada dorongan yang lemah. Terdapat pula motivasi negatif dan motivasi positif berarti keinginan yang kuat untuk berbuat yang lebih baik. (Eman Suherman : 2012).

Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan(*needs*), dan keinginan(*wants*) yang diperlukan bawahan dan hasil pekerjaannya itu. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*)-nya. Kebutuhan (*needs*) setiap orang adalah “sama” misalnya setiap orang butuh makan dan minum; tetapi keinginan (*wants*) dari setiap orang “tidak dsama”, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi ini terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi tersebut diatas, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional. Sebagaimana kita ketahui motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya suatu tujuan tertentu, atau dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Menurut Handoko (2001) motivasi terbagi atas dua yaitu, motivasi intrinsik adalah motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri contohnya : *self actualization need* (keinginan untuk mengaktualisasikan diri sendiri). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya stimulus atau rangsangan, suruhan atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seseorang mau melakukan sebuah tindakan/ pekerjaan contohnya : *reward* dan *punishment*.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu

memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan.
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis.
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.
4. Mampu menggunakan keahlian.
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.
6. Harus dapat memberi ketaladanan.

Menurut Nevizond Chatab (2009 :87) agar tercipta suasana yang kondusif dan nyaman dalam bekerja, dalam sebuah organisasi para anggotanya dituntut dapat menggunakan keahliannya antara lain:

1. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.
2. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi.
3. Memberi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan.
4. Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan.
5. Memberi kesempatan bawahan untuk maju dan berkeaktivitas.

1. Pengertian Motivasi

• Motivasi Intrinsik

Berbagai kebutuhan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Sebagai contoh, seorang mahasiswa yang menginginkan nilai A dalam suatu kursus akan memperhatikan

bagaimana ia akan memenuhi persyaratan pada tingkatan tersebut. Setelah yang bersangkutan mengetahuinya, tingkah laku yang bersangkutan mungkin akan memantulkan (menggambarkan) apa yang ia rasakan dan melalui perasaan demikian tingkah laku dapat diperbaiki untuk memperoleh nilai A.

Beberapa faktor yang berkaitan dengan motivasi internal/intrinstik, (Hicks dan Gullet, Julian 2007:12) :

1. Kepentingan yang khusus bagi seseorang, menghendaki, dan menginginkan adalah hal yang unik baginya.
2. Kepentingan keinginan dan hasrat seseorang adalah juga unik karena kesemuanya ditentukan oleh faktor yang membentuk kepribadiannya, penampilan biologis, psikologis, dan psikologisnya.

Kualitas masing-masing individu dan perbedaan kepentingan serta keinginannya, beberapa kepentingan dan keinginan tertentu berada dalam keadaan yang sama untuk memungkinkan seseorang menggunakan dan membentuk organisasi yang umum mencapai kepuasan hatinya. Terdapat beberapa teori yang menjelaskan kepentingan yang menjadi umum bagi setiap individu. Dengan disadarinya kepentingan umum ini, para manajer dapat berusaha mendorong para karyawannya agar bekerja untuk menguntungkan perusahaan meskipun terdapat keunikan pribadi pada karyawan dengan berbagai kepentingan. Suatu pengertian dengan adanya kepentingan akan memungkinkan para karyawan untuk memenuhi berbagai kepentingannya itu dalam struktur organisasi. Kedua-duanya, baik organisasi maupun para anggota memperoleh keuntungan dari keberhasilan memenuhi kepentingan tersebut (Hicks dan Gullet, Juliani 2007:13).

Faktor intrinsik disebut juga motif atau pendorong. Jika dua faktor ada yaitu intrinsik dan ekstrinsik, maka pekerja dapat mencapai kepuasan kerja tetapi jika tidak ada bukan berarti kepuasan kerja tidak tercapai. Yang termasuk faktor intrinsik adalah pencapaian, penguatan, tanggung jawab, peningkatan status itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

- **Motivasi Eksternal (Ekstrinsik)**

Teori motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada di luar diri individu seperti halnya faktor pengendalian oleh manajer juga meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji/upah, keadaan kerja, kebijaksanaan, dan pekerjaan yang mengandung penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

Sejak para karyawan bereaksi baik secara positif maupun negatif terhadap sesuatu yang dilakukan para manajernya, karenanya dipandang perlu oleh para manajer untuk memanfaatkan motivasi eksternal yang dapat menurunkan respon dari karyawan. Seorang manajer dapat menggunakan baik motivasi eksternal yang positif maupun motivasi eksternal yang negatif. Motivasi eksternal positif dilakukan dengan menghargai prestasi kerja yang sesuai dengan imbalan dan sebagainya. Sedangkan motivasi eksternal yang negatif dilaksanakan dengan memberikan sanksi jika prestasi kerja tidak diperoleh.

2. Teori-teori Motivasi

1. Teori Motivasi dari Herzberg (1923-2000)

Frederick Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*).

Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama *motivator* (faktor intrinsik), adapun ketidakpuasan disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) faktor hiegenis ini mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan sedangkan faktor motivator yang kira-kira sama dengan tingkat yang lebih tinggi dari hierarki kebutuhan Maslow.

Menurut terori Herzberg, agar para karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi. Herzberg menawarkan suatu pemecahan bahwa faktor hiegenis seperti misalnya upah dan gaji, honorarium, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan antara bawahan dan pengawasnya, dan kebijaksanaan administrasi organisasi, tidak bisa membangkitkan semangat kerja karyawan. Kalau hanya memberikan konsentasi pemecahan masalah-masalah semangat kerja para karyawan pada faktor tersebut, hal itu tidak banyak menolong manajemen. (dikutip dari Eman Suherman,2012 :75)

Adapun yang membangkitkan semangat kerja seperti dikatakan di atas menurut Herzberg ialah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

2. Teori Motivasi Menurut Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*)

Alderfer merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada. Dia mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu, yakni kebutuhan akan keberadaan (*existenceneed*), kebutuhan berhubungan (*relatedness need*), dan kebutuhan

untuk berkembang (*growth need*). Teori ERG ini berasal dari kepanjangan *Existence, Relatedness, dan Growth*.

Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetapi bisa hidup. Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan untuk berkembang adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Suatu contoh menurut teori ERG ini, latar belakang seseorang atau lingkungan kebudayaannya dapat saja menyebabkan timbulnya kebutuhan-kebutuhan berhubungan terlebih dahulu tanpa harus dipenuhi kebutuhan-kebutuhan akan keberadaan. Demikian pula kebutuhan berkembang dapat saja terus meningkat walaupun orang tersebut sudah merasa puas.

Secara keseluruhan teori ERG-nya Alderfer, nampaknya menduduki tempat yang kuat pada awalnya, tetapi teori tersebut sedikit memberikan batasan-batasan, sehingga kenyataannya teori tersebut masi tetap menunjukkan sifat umumnya dan kurang kemampuan penjelasan atas kekomplekan teori motivasi. Selain itu kurang memberikan kesiapan untuk bisa diterjemahkan ke dalam praktika kepegawaian dalam manajemen. (dikutip dari Eman Suherman,2012 :80)

3. Teori Motivasi Prestasi McClelland

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya dari orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia menurut McClelland, yakni kebutuhan untuk berprestasi,

kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja.

Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, antara lain:

- a. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderat risks*). Pada umumnya nampak pada permukaan usaha, bahwa orang berprestasi tinggi risikonya juga besar.
- b. Memerlukan umpan balik yang segera. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, pada umumnya lebih menyenangi akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya dikemudian hari sangat dibutuhkan oleh orang tersebut,
- c. Memperhitungkan keberhasilan. Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memeperdulikan penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah-hadiah materi atau penghargaan lainnya atas prestasinya tersebut.
- d. Menyatu dengan tugas. Sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaanyaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang, Hal ini berarti bahwa ia bertekad akan mencapai tujuan yang telah dipilihnya

dengan ketekatan hati yang bulat tidak setengah-setengah. (dikutip dari Eman Suherman,2012 : 90)

C. KINERJA

1. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Nurlaila (2010) mengungkapkan bahwa *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (dalam Irham Fahmi,2014 : 58).

Bahwa pendekatan perilaku dalam adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans,2005) (dikutip dari Sedarmayanti,2009 :40).

Sedangkan Mathis dan Jackson (dikutip dalam Wibowo, 2012 : 25) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. Prawirosentono (1999:27) (dikutip dari H.A.S. Moenir, 2006 :65)

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999)

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Surjadi2009 : 89) menyatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam instansi pemerintahan sangatlah perlu dilakukan secara baik agar kedepannya sumber daya manusia yang memiliki daya saing dan daya fikir yang sudah terencana dapat melakukan kinerja dan tugas-tugasnya dengan seksama agar tidak mendapatkan lagi teguran atau keritik dari atasannya. Sebagai atasana di dalam suatu instansi seharusnya dapat memberikan suatu motivasi kepada bawahannya agar mereka memiliki semangat tambahan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Adapun beberapa motivasi yang bisa diberikan seperti pemberian reward (penghargaan) kepada para pegawainya, sehingga kinerja para pegawai dapat meningkat.

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat kinerja pegawai yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan kerja, efektifitas serta kemandirian pegawai. Apabila kelima indikator tersebut dapat terpenuhi maka kinerja seorang pegawai bisa dikatakan memuaskan. Bahwa Motivasi intrinsik juga dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusianya. Dimana Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan yang baik individu dan organisasi di mana mereka beroperasi. Manajemen SDM kemudian, bergerak tidak hanya dalam mengamankan dan mengembangkan bakat masing-masing pekerja, tetapi juga dalam melaksanakan program yang meningkatkan komunikasi dan kerjasama antara para pekerja individu dalam memesan untuk memelihara pengembangan organisasi dan Kinerja pegawai.

Dalam Wildan Zulkarnain (2013 :64) bahwa indikator yang mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. 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.

d. Efektifitas

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

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

f. Komunikasi

Komunikasi dalam kelompok adalah komponen yang sangat penting dalam proses kelompok sebab komunikasi yang mengakibatkan para anggota kelompok saling berinteraksi dan mengenal satu sama lain, belajar cara berperilaku dalam kelompok, mengidentifikasi diri dalam kelompok serta berbagai informasi yang diperlukan dalam berkinerja positif.

5. Landasan Teori Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja dan pandangannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangan

tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhannya dengan tercapainya tujuan organisasi (Siagian, Juliani 2007:28).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang berdampak kepada pemenuhan kebutuhan individu karyawan itu sendiri. Apabila suatu organisasi tidak mampu menggerakkan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, organisasi dalam hal ini rumah sakit bukan hanya mengalami penurunan tingkat kinerja, akan tetapi juga akan kalah bersaing di dalam peningkatan kualitas pelayanan.

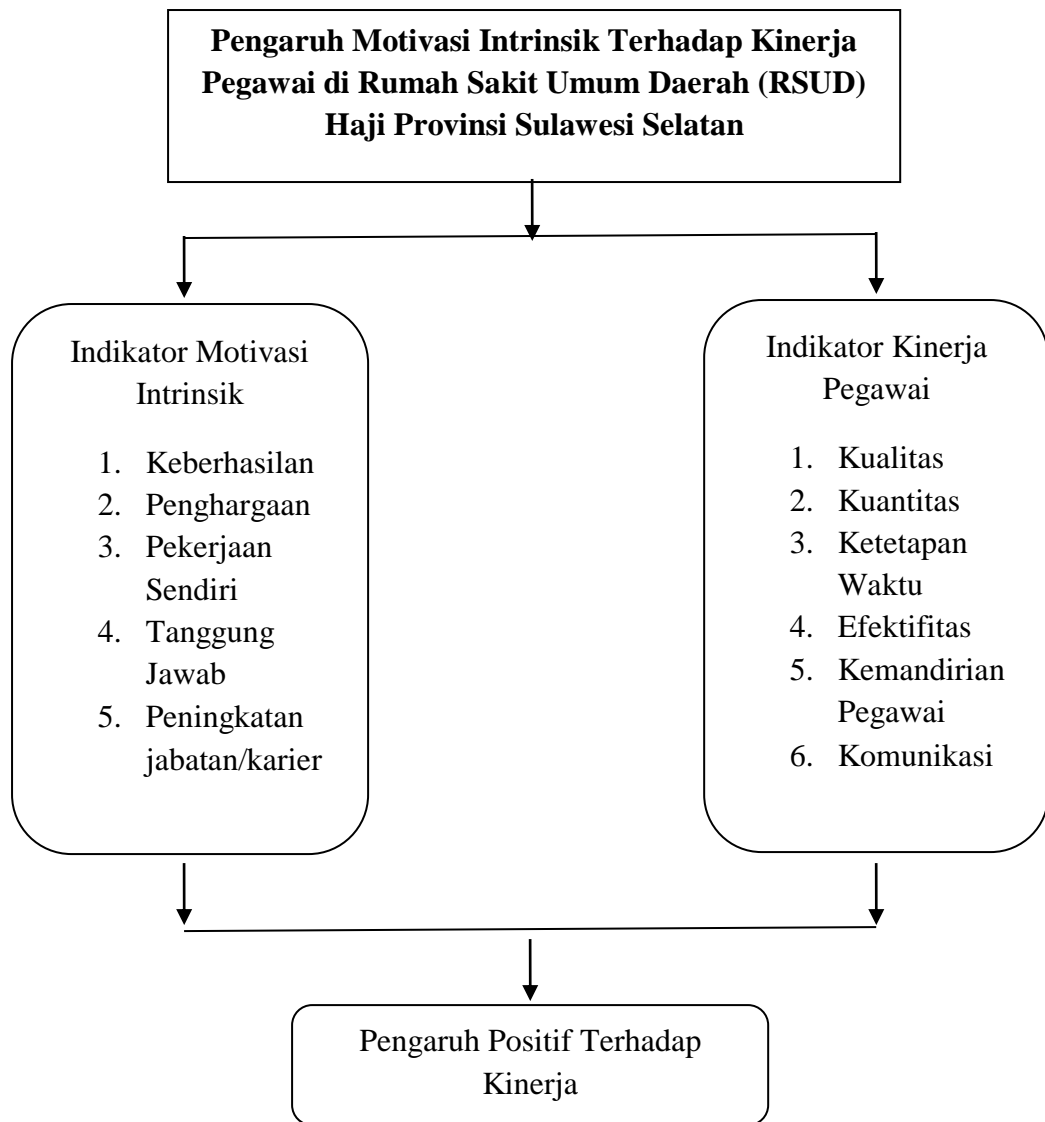
D. Kerangka Pikir

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam instansi pemerintahan sangatlah perlu dilakukan secara baik agar kedepannya sumber daya manusia yang memiliki daya saing dan daya fikir yang sudah terencana dapat melakukan kinerja dan tugas-tugasnya dengan seksama agar tidak mendapatkan lagi teguran atau keritik dari atasannya. Sebagai atasan di dalam suatu instansi seharusnya dapat memberikan suatu motivasi kepada bawahannya agar mereka memiliki semangat tambahan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Adapun beberapa motivasi yang bisa diberikan seperti pemberian reward (penghargaan) kepada para pegawainya, sehingga kinerja para pegawai dapat meningkat.

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat kinerja pegawai yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan kerja, efektifitas serta kemandirian pegawai. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menentukan

dari hasil kinerja seorang pegawai ini tak lepas dari kemampuan seorang pegawai dalam melakukan suatu kegiatan. Selain itu kuantitas juga merupakan bagian penting dari kinerja pegawai yang baik akan dihasilkan jika didukung oleh jumlah sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Begitupun ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian pegawai, komunikasi menjadi bagian penting dalam menentukan kinerja pegawai.

Selain itu motivasi intrinsik merupakan elemen penting yang tidak dari hasil kinerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan dalam diri seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi intrinsik yang terdiri dari keberhasilan, penghargaan, pekerjaan sendiri, tanggung jawab, dan peningkatan jabatan/karier. Dari beberapa indikator tersebut tentunya akan menjadi hal perlu menjadi perhatian dalam penentuan keberhasilan dalam kinerja. Bahwa Motivasi intrinsik juga dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusianya. Dimana Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan yang baik individu dan organisasi di mana mereka beroperasi. Manajemen SDM kemudian, bergerak tidak hanya dalam mengamankan dan mengembangkan bakat masing-masing pekerja, tetapi juga dalam melaksanakan program yang meningkatkan komunikasi dan kerjasama antara para pekerja individu dalam memesan untuk memelihara pengembangan organisasi dan Kinerja pegawai.



Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pikir

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel yang diamati. Definisi operasional mencakup hal-hal penting dalam penelitian yang memerlukan penjelasan. Definisi operasional bersifat spesifik, rinci, tegas dan pasti yang menggambarkan karakteristik variabel-variabel penelitian dan hal-hal yang dianggap penting.

1. Indikator Motivasi Intrinsik

a. Keberhasilan

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihnya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut. Meliputi indikator :

1. Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan
2. Pemberian semangat kerja dalam mengerjakan pekerjaan

b. Penghargaan

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti yaitu: langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain; surat penghargaan; memberi hadiah berupa uang tunai; memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai; memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan. Meliputi indikator :

- 1) Memberikan hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi
- 2) Pemberian kenaikan jabatan berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja

c. Pekerjaan Sendiri

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan

menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat

- 1) Mampu mengambil resiko untuk memperoleh hasil yang baik
- 2) Memperoleh hasil kerja yang lebih baik dibanding dengan pegawai lain

d. Tanggung Jawab

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif. Meliputi indikator :

- 1) Pendampingan oleh pimpinan kepada pegawai baru
- 2) Tanggung jawab pimpinan dalam mengawasi pegawai

e. Peningkatan jabatan/karier

Peningkatan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor peningkatan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pimpinan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pimpinan dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk peningkatan, peningkatan dapat dilakukan dengan cara mengirim pegawai untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan. Meliputi indikator :

- 1) Program pelatihan kepada pegawai baru

- 2) Memberikan pelatihan dan keterampilan di lapangan untuk peningkatan jabatan

2. Indikator Kinerja Pegawai

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, meliputi indikator

- 1) Hasil kerja sesuai standar kualitas kantor
- 2) Menguasai kerja yang menjadi tugas pokok

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, meliputi indikator :

- 1) Mampu bekerja sama dengan pegawai lain
- 2) Pekerjaan yang ditekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja

c. 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, meliputi indikator :

- 1) Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kehadiran tepat waktu pada saat diadakan rapat

d. Efektifitas

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

1. Hasil kerja sesuai dengan target
2. Hasil kerja diterima dengan baik

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor, meliputi indikator :
Kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

f. Komunikasi

Komunikasi dalam kelompok adalah komponen yang sangat penting dalam proses kelompok sebab komunikasi yang mengakibatkan para anggota kelompok saling berinteraksi dan mengenal satu sama lain, belajar cara berperilaku dalam kelompok, mengidentifikasi diri dalam kelompok serta berbagai informasi yang diperlukan dalam berkinerja positif, meliputi indikator : Keakraban para sesama pegawai baik di kantor maupun diluar kantor

F. Hipotesis

Terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif (Sugiyono 2013:64).

H1 : Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi-Selatan.

H0 : Tidak ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi-Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan antara bulan Mei sampai Juni 2017 pada RSUD Haji Makassar. Yang berlokasi di jalan Dg.Ngeppe No.14 Jongaya Makassar Sulawesi Selatan. Masa penelitian ini kurang lebih dua (2) Bulan setelah ada Surat Penelitian dari LP3M.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dikarenakan terdapat dua variabel yang akan diteliti yakni pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, rumusan masalah pada penelitian ini berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) (Sugiyono 2013:35).

2. Tipe penelitian.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif yang dimana proses pengambilan data menggunakan angket atau kuisioner dimana data-datanya dikumpulkan dari sekumpulan sampel.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan baik melalui responden maupun hasil pengamatan.

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah, makalah dan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Rumah Sakit Umum Daerah(RSUD) Haji sebanyak 374 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono 2013:81).

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel untuk kepegawaian adalah teknik *disproportionate stratified random sampling* teknik ini digunakan untuk jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional (Sugiyono 2013:82). Adapun jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni 177 orang dengan taraf signifikan 5% yang dikelompokkan berdasarkan jenjang pendidikan.

Tabel : 1.1 Penentuan Ukuran Sampel Berstrata (Pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi-Selatan)

S2	25/374	×	177	11,831 =	12
S1	192/374	×	177	90,866 =	91
D4	5/374	×	177	2,366 =	2
D3	122/374	×	177	57,737 =	58
SMA/Sederajat	25/374	×	177	11,831 =	12
SMP/Sederajat	3/374	×	177	1,419 =	1
SD	2/374	×	177	0,946 =	1
Jumlah	176,996 = 177				

Sumber : Sugiyono (2013:90)

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai penentuan ukuran sampel berstrata terdapat pada kategori pendidikan S2 yakni sebanyak 25 orang menjadi 11,831 = 12. Kemudian untuk kategori pendidikan S1 yakni sebanyak 192 orang menjadi 90,866 = 91, kategori D4 sebanyak 5 orang menjadi 2,366 = 2, kategori D3 sebanyak 122 menjadi 57,737 = 58. Sedangkan untuk kategori SMA/ sederajat

yakni 25 orang menjadi $11,831 = 12$, kategori SMP/ sederajat sebanyak 3 orang menjadi $1,419 = 1$, kategori SD sebanyak 2 orang menjadi $0,946 = 1$, dengan total jumlah secara keseluruhan $176,996 = 177$.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2013:142).

2. Observasi.

Dalam penelitian ini akan dilakukan observasi tidak terstruktur karena peneliti tidak mempersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Menurut Sugiyono (2013:146) observasi tidak terstruktur dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, file dokumenter, data yang relevan dengan penelitian (Arifin 2015:32).

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan

variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Sugiyono 2013:147).

Menurut Singararimbun dan Effendy (Laskar 2014:24) analisis presentase yaitu :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

F = Frekuensi

N = Jumlah responden

Sedangkan untuk mengetahui nilai *mean* (rata-rata), range, serta interval kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut (Sudijono 2012:144) :

$$R = b - k$$

$$i = \frac{R}{K}$$

$$M_x = \frac{\sum x \cdot f}{\sum f}$$

$$M_y = \frac{\sum y \cdot f}{\sum f}$$

Keterangan :

R = Range (nilai terbesar – nilai terkecil) b = Nilai terbesar

k = Nilai terkecil i = Interval kelas

M_x = Rata-rata X M_y = Rata-rata Y

∑x = Jumlah X ∑y = Jumlah Y

f = Frekuensi

K = Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliable dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu:

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item Totalcorrelation* dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* table dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan “*valid*” (Ghozali, Ayungtyas2012:58). Namun sebaliknya, jika nilai *r* hitung lebih kecil dari *r* table, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “tidak valid”.

$$df = N - k$$

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya tingkat keandalan alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali. Besarnya koefisien alpha yang diperoleh menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbachs Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut

handal atau reliabel (Nunnally dalam Ghazali, Ayungtyas2012:58). Uji reliabilitas akan diukur dengan menggunakan program komputer SPSS.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2012:260), manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan digunakan adalah rumus regresi linear sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono 2012:261). Uji regresi linear sederhana akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.

$$\hat{Y} = a - bX$$

Keterangan :

\hat{Y} : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) arah garis turun.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

b. Uji Determinan

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali

2013 : 87). Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *R square* (R^2), untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Uji determinasi dalam penelitian akan menggunakan program SPSS 22.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh si peneliti (Siregar 2012:257). Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan uji t untuk satu variabel dengan dua arah (*two tailed*), yakni rumusan *null hypothesis* H_0 dinyatakan dengan kalimat sama dengan (=) maka rumusan H_1 harus dinyatakan dengan bunyi kalimat tidak sama dengan (\neq). Uji t dalam penelitian ini akan menggunakan program SPSS 22.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan

Rumah Sakit Haji adalah lokasi Rumah Sakit Kusta Jongaya. Latar belakang berdirinya Rumah Sakit Haji yaitu untuk mendukung kelancaran kegiatan pelayanan haji wilayah Makassar serta melayani masyarakat di sekitarnya termasuk seluruh lapisan masyarakat.

Rumah Sakit Haji Makassar diremsikan pada tanggal 16 Juli 1992 oleh Presiden Soeharto. Pengoprasian Rumah Sakit Haji Makassar didasarkan oleh surat keputusan Gubernur KDH Tk. I Sulawesi Selatan Nomor : 488/IV/1992 tentang pengelolaan rumah sakit oleh pemerintah daerah Sulawesi Selatan dan SK Gubernur Nomor : 1314/IX/1992 tentang tarif pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit Umum Haji Makassar. Pada tanggal 13 Desember 1993 DEPKES menetapkan RSUD Haji sebagai RSUD milik PEMDA Provinsi Sulawesi Selatan dengan tipe C (Kep. No. 762/XII/1993).

Pada awal pengoprasiaannya, jumlah pegawai tetap Rumah Sakit Umum Makassar berjumlah 47 orang yang terdiri pegawai negeri sipil pusat yang diperbantukan pada Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan dan PNS daerah. Selanjutnya pada tanggal 31 Desember 1992 dilaksanakan serah terima kepada Dr. H. Sofyan Muhammad dan setelah ditetapkan pelembagaan rumah sakit maka berdasarkan Kepres No. 9 tahun 1985 direktur RSUH kelas C, ditetapkan sebagai

pejabat struktural Eselon III/a definitive. Pada tanggal 27 Agustus 2010 terbit SK penetapan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tentang tipe B dengan Nomor : 1226/Menkes/SK/VIII/2010 tentang peningkatan pelayanan RSUD Haji Makassar berlaku lima tahun dari tanggal 27 Mei 2010 sampai dengan 27 Mei 2015.

Perkembangan mutu dibidang pelayanan telah lulus akreditasi kedua (12 pelayanan) dengan nomor : Karssert/31/VII/2011 dengan lulus tingkat lanjutan dan sekarang sedang mempersiapkan 16 pelayanan dengan standa JCI 2014, dari tahun-tahun sebelumnya RSUD Haji telah mendapatkan sertifikat nomor ID.10/1526 dari lembaga administrasi sistem mutu LLSM.012-IDM dari SNI : ISO 9001 : 9008, ISO 18001 : 2007 (OHSAS), ISO 14001 : 2004 tanggal 16 Juli 2012. Tahun 2012 telah melaksanakan proses persiapan dan penilaian rumah sakit Badan Layanan Umum (BLU).

Sejak berdiri dari tanggal 16 Juli 1992 RSUD Haji telah mengalami beberapa kali pergantian Direktur, yaitu :

1. Direktur sementara RSUD Haji Makassar dirangkap oleh Kepala Kanwil Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu Dr. H. Udhin Muhammad Muslaini (16 Juli 1992-31 Desember 1992).
2. Direktur RSUD Haji Makassar, Dr. H. Sofyan Muhammad, M.Si (31 Desember 1992-26 Agustus 2001).
3. Direktur RSUD Haji Makassar, Dr. H. Magdaniah Moein, M.Kes (26 Agustus 2001-28 Februari 2007).

4. Direktur RSUD Haji Makassar, Drg. Abd. Haris Namawi, MARS (28 Februari 2007-16 Juli 2008).
5. Direktur RSUD Haji Makassar, Drg. Nurhasanah Palinrungi, M.Kes (16 Juli 2008-sampai sekarang).

B. Visi Dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan

1. Visi

“ Menjadi Rumah Sakit terpercaya, terbaik, dan pilihan utama di Sulawesi Selatan “

2. Misi

- a. Meningkatkan mutu pelayanan manajemen yang ramah dan bersahabat
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan sumber daya manusia
- c. Meningkatkan cakupan pelayanan untuk meningkatkan pendapatan rumah sakit
- d. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan staf sebagai asset berharga bagi rumah sakit
- e. Mengembangkan dan meningkatkan sarana prasarana rumah sakit
- f. Mengembangkan pelayanan kesehatan paripurna dan rujukan yang mengutamakan mutu pelayanan

3. Tujuan

- a. Peningkatan disiplin dan kualitas kerja pegawai
- b. Terciptanya kepuasan pelanggan terhadap pelayanan rumah sakit

- c. Memberikan kontribusi pendapatan anggaran daerah dalam pembangunan kesehatan

4. Motto

Kesembuhan anda adalah kebahagiaan kami, kebahagiaan anda adalah kebanggaan kami.

5. Budaya Kerja

MADANI

M = Mutu tujuanku

A = Amanah tanggung jawab kerjaku

D = Disiplin Spirit kerjaku

A = Amanah janji transaksiku

N = Nyaman suasana kerjaku

I = Ikhlas mengawali baktiku

6. Falsafah

Menjadi rumah sakit penyelenggara pelayanan kesehatan paripurna yang profesional berlandaskan perikemanusiaan, adil dan merata serta dijiwai oleh keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

C. Struktur Organisasi

1. Kedudukan

RSUD Haji Makassar suatu lembaga daerah yang dipimpin oleh seorang direktur, yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah

2. Tugas Pokok

RSUD Haji Makassar sebagaimana mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang penyelenggaraan upaya penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu, dan berkesinambungan dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan, serta melaksanakan upaya rujukan dan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan penelitian berdasarkan asas desentralisasi, dan tugas pembantuan.

3. Susunan Organisasi RSUD Haji Makassar

- a. Direktur
- b. Wakil Direktur Pelayanan Medik dan Keperawatan
- c. Wakil Direktur Penunjang Medik, Diklat, Litbang, dan Etika
- d. Wakil Direktur Umum dan Keuangan
- e. Bidang Pelayanan Medik
- f. Bidang Keperawatan
- g. Bidang Penunjang Medik
- h. Bidang Diklat, Litbang dan Etika
- i. Bagian Umum
- j. Bagian Perencanaan Program, Evaluasi, Hukum dan Humas
- k. Bagian Keuangan dan Akuntansi
- l. Seksi
- m. Sub bagian

Dalam Peraturan RSUD Haji Makassar Tentang Susunan Organisasi terdapat tugas pokok dan fungsi dari setiap satuan jabatan yakni diantaranya ialah :

1. Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar dipimpin oleh Direktur yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan di bidang penyelenggaraan upaya penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dan berkesinambungan dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan dan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan, pelatihan dan penelitian berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Direktur mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan penunjang medik, keperawatan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, perencanaan, etika, umum, serta keuangan dan akuntansi;
- b. penyelenggaraan urusan pelayanan medik, pelayanan keperawatan, penunjang medik, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, perencanaan, etika, umum, serta keuangan dan akuntansi;
- c. pembinaan dan penyelenggaraan di bidang pelayanan medik, pelayanan keperawatan, penunjang medik, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, perencanaan, etika, umum, serta keuangan dan akuntansi; dan
- d. penyelenggaraan tugas lain yang diberikan gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Rumah Sakit Umum Daerah sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. merumuskan kebijakan teknis operasional kegiatan Rumah Sakit Umum Daerah;
- g. menyelenggarakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan pelayanan administrasi, medik, keperawatan, pendidikan, pelatihan dan penelitian dan pengembangan, perencanaan, etika, umum serta keuangan dan akuntansi.
- h. menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kepada masyarakat khususnya di bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif di bidang kesehatan;
- i. menyelenggarakan pembinaan kepada masyarakat berkaitan dengan pengelolaan dan pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah;

- j. menyelenggarakan urusan pelayanan administrasi, medik, keperawatan, pendidikan, pelatihan dan penelitian Rumah Sakit Umum Daerah;
- k. menyelenggarakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pembinaan kepada masyarakat berkaitan dengan pengelolaan dan pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah;
- l. menyelenggarakan upaya rujukan di sektor kesehatan serta pelayanan kesehatan penunjang lainnya;
- m. menyelenggarakan kebijakan program, keuangan, umum, perlengkapan dan kepegawaian dalam lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah;
- n. menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kepada masyarakat khususnya di bidang promotif, pencegahan, pemulihan, rehabilitasi di bidang kesehatan;
- o. menyelenggarakan upaya rujukan di sektor kesehatan serta pelayanan kesehatan penunjang lainnya;
- p. menyelenggarakan pembinaan komite-komite, SMF-SMF (Satuan Medis Fungsional), SPI (Satuan pengawas internal), WMM (Wakil Manajemen Mutu) dan jabatan fungsional lainnya;
- q. menyelenggarakan pembinaan terhadap penanggungjawab instalasi-instalasi dan ruangan/bangsai;
- r. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Rumah Sakit Umum Daerah dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan

- s. menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Wakil Direktur Pelayanan Medik dan Keperawatan, terdiri atas :
- a. Bidang Pelayanan Medik;
 - b. Bidang Keperawatan;

Wakil Direktur Medik dan Keperawatan dipimpin oleh Wakil Direktur yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan pelayanan medik, dan pelayanan keperawatan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Wakil Direktur Medik dan Keperawatan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana penatalaksanaan pelayanan medis, dan pelayanan keperawatan;
- b. pengoordinasian pelaksanaan pelayanan medis, dan pelayanan keperawatan;
- c. pengendalian, pengawasan dan evaluasi pelayanan medis, dan pelayanan;
- d. perencanaan, koordinasi, monitoring dan evaluasi pengelolaan instalasi-instalasi di bawah Wakil Direktur Medik dan Keperawatan; dan
- e. penyelenggaraan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Wakil Direktur Medik dan Keperawatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan perumusan kebijakan dan pengelolaan pelayanan medik;
- g. mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan perumusan kebijakan dan pengelolaan pelayanan keperawatan;
- h. melaksanakan dan mengoordinasikan pelayananan urusan administrasi medik dan keperawatan;
- i. melaksanakan penyelenggaraan pengendalian dan pengawasan pengelolaan instalasi-instalasi di bidang medik dan keperawatan.
- j. melaksanakan penyelenggaraan evaluasi pengelolaan instalasi-instalasi medik dan keperawatan.
- k. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Wakil Direktur Medik dan Keperawatan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan, dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Wakil Direktur Penunjang Medik, Diklat dan Litbang, terdiri atas :

- a. Bidang Penunjang Medik;
- b. Bidang Diklat, Litbang dan Etika

Wakil Direktur Penunjang Medik, Diklat dan Litbang dipimpin oleh wakil Direktur yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan pelayanan penunjang medik, pelayanan Diklat dan Litbang.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1) Wakil Direktur mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana pelaksanaan pelayanan penunjang medik, pelayanan Diklat dan Litbang dan Etika;
- b. pengoordinasian Pelayanan Penunjang Medik, pelayanan Diklat dan Litbang
- c. pengendalian, pengawasan dan evaluasi pelayanan penunjang medik, Diklat dan Litbang dan Etika;
- d. perencanaan koordinasi, monitoring dan evaluasi pelayanan penunjang medik, pelayanan Diklat, Litbang dan Etika; dan
- e. penyelenggaraan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Wakil Direktur Penunjang Medik, Diklat dan Litbang sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
 - c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk memantau tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
 - d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas;
 - e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
 - f. mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan perumusan kebijakan dan pengelolaan pelayanan penunjang medik;
 - g. mengoordinasikan melaksanakan dan mengendalikan perumusan kebijakan dan pengelolaan Diklat , Litbang dan Etika;
 - h. melaksanakan urusan administrasi penunjang medik, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan dan Etika;
 - i. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Wakil Direktur Penunjang Medik, Diklat dan Litbang dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
 - j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
4. Wakil Direktur Umum dan Keuangan terdiri atas :
- a. Bagian Umum;
 - b. Bagian Perencanaan Program, Evaluasi, Hukum dan Humas; dan
 - c. Bagian Keuangan dan Akuntansi.

Wakil Direktur Umum dan Keuangan dipimpin oleh Wakil Direktur yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kegiatan pelayanan umum, perencanaan program, evaluasi, hukum dan humas serta keuangan dan akuntansi.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Wakil Direktur Umum dan Keuangan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kebutuhan dan penyediaan tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan;
- b. penyusunan rencana program, evaluasi, hukum dan humas serta perencanaan anggaran keuangan dan akuntansi;
- c. pelaksanaan koordinasi dan evaluasi kegiatan perencanaan pelayanan umum, rencana program, keuangan dan akuntansi;
- d. pelaksanaan koordinasi dan penatalaksanaan pelayanan umum, rencana program kegiatan, keuangan dan akuntansi;
- e. pengendalian, pengawasan, koordinasi dan evaluasi pengelolaan instalasi-instalasi di bawah Wakil Direktur Umum dan Keuangan; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Wakil Direktur Umum dan Keuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;

- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
 - d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
 - e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
 - f. mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan perumusan kebijakan dan pengelolaan urusan umum;
 - g. mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan perumusan kebijakan dan pengelolaan rencana program, evaluasi, hukum, dan humas;
 - h. mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan perumusan kebijakan dan pengelolaan keuangan dan akuntansi;
 - i. melaksanakan urusan administrasi urusan umum, rencana program, evaluasi, hukum dan humas, serta keuangan dan akuntansi;
 - j. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Wakil Direktur Umum dan Keuangan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
 - k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Bidang Pelayanan Medik, terdiri atas :
- a. Seksi Pengembangan Medik;
 - b. Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medik.

Bidang Pelayanan Medik dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan kegiatan perencanaan, pengembangan, monitoring dan evaluasi di bidang pelayanan medik.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Kepala Bidang Pelayanan Medik mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana dan pengembangan pelayanan medik;
- b. pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelayanan medik; dan
- c. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Bidang Pelayanan Medik sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan penyusunan rencana kebutuhan dalam rangka pelaksanaan pengembangan dan pelayanan medik;

- g. melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelayanan medik;
 - h. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan pengembangan medik dan pelayanan medik;
 - i. mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan dan penyajian data pengembangan dan pelayanan medik;
 - j. melaksanakan pengelolaan pelayanan dan perawatan medik;
 - k. mengoordinasikan dan melaksanakan evaluasi pelaksanaan pelayanan medik.
 - l. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas bidang pelayanan medik dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan dan
 - m. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
6. Bidang Keperawatan terdiri atas :
- a. Seksi Pengembangan Pelayanan Keperawatan;
 - b. Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Keperawatan.

Bidang Keperawatan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan kegiatan pengembangan, monitoring dan evaluasi di Bidang Keperawatan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Kepala Bidang Keperawatan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan pengembangan pelayanan keperawatan;

- b. pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan pelayanan keperawatan;
dan
- c. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Bidang Keperawatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. merumuskan kebijakan teknis bidang pelayanan keperawatan;
- g. mengoordinasikan program perencanaan dan pengembangan pelayanan keperawatan dalam rangka sinkronisasi;
- h. melaksanakan pengelolaan pelayanan keperawatan;
- i. melaksanakan administrasi pengelolaan pelayanan keperawatan;
- j. melaksanakan penyusunan standar-standar pelayanan keperawatan sebagai pedoman pelaksanaan dan pengawasan pelayanan keperawatan;

- k. memfasilitasi pengusulan peserta pendidikan dan pelatihan bidang keperawatan;
 - l. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait serta pihak lainnya dalam rangka pelaksanaan kegiatan pelayanan keperawatan;
 - m. menyusun instrumen serta melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelayanan keperawatan;
 - n. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Bidang Pelayanan Keperawatan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
 - o. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
7. Bidang Penunjang Medik terdiri atas :
- a. Seksi Pengembangan Fasilitas Medik dan Keperawatan; dan
 - b. Seksi Rekam Medik; dan
 - c. Seksi Asuhan Pelayanan Penunjang Medik.

Bidang Penunjang Medik dipimpin oleh kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan kegiatan perencanaan, pengembangan, monitoring dan evaluasi dibidang penunjang medik.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Kepala Bidang Penunjang Medik mempunyai fungsi:

- a. penyusunan perencanaan dan pengembangan fasilitas medik dan pelayanan keperawatan;
- b. pelaksanaan kegiatan pelayanan rekam medik;

- c. pelaksanaan Asuhan pelayanan penunjang medik; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Bidang Penunjang Medik sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. melaksanakan dan mengendalikan penyusunan rencana kebutuhan dalam rangka pelaksanaan pelayanan penunjang medik meliputi pengembangan fasilitas medik dan keperawatan, rekam medik serta asuhan pelayanan penunjang medik ;
- g. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan pelayanan penunjang medik;
- h. melaksanakan pengelolaan pengembangan fasilitas medik dan keperawatan, rekam medik serta asuhan pelayanan penunjang medik;

- i. mengoordinasikan dan melaksanakan evaluasi pelaksanaan bidang penunjang medik yang meliputi pengembangan fasilitas medik dan keperawatan, rekam medik dan asuhan pelayanan penunjang medik ;
 - j. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas bidang Penunjang Medik dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
 - k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
8. Bidang Diklat, Litbang dan Etika, terdiri atas :
- a. Seksi Pendidikan dan Pelatihan;
 - b. Seksi Penelitian dan Pengembangan; dan
 - c. Seksi Etika, Mutu Pelayanan

Bidang Diklat, Litbang dan Etika dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan dan mengoordinasikan kegiatan pendidikan, pelatihan dan penelitian serta etika dan mutu pelayanan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Bagian Diklat, Litbang dan Etika mempunyai fungsi :

- a. perencanaan dan pengembangan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan etika mutu pelayanan;
- b. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan
- c. penelitian, dan pengembangan serta etika dan mutu pelayanan; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dirinci sebagai berikut;

- a. menyusun rencana kegiatan Bidang Diklat, Litbang dan Etika sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat-rapat sesuai bidang tugasnya;
- f. memfasilitasi dan mengelolah administrasi pendidikan dan penelitian;
- g. menyusun perencanaan dan melaksanakan pelatihan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia;
- h. melaksanakan dan memfasilitasi peserta studi banding dari SKPD instansi lain;
- i. melaksanakan penatausahaan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan Pengembangan serta etika dan mutu pelayanan diinstansi pelayanan rumah sakit umum daerah;
- j. mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kepaniteraan klinik;
- k. memfasilitasi dan melaksanakan penyusunan profil sebagai bahan penyusunan informasi rumah sakit umum daerah;

- l. menyusun instrumen dan melaksanakan pemantauan evaluasi pendidikan dan pelatihan, Litbang, serta etika mutu pelayanan;
- m. melaksanakan fasilitasi dan bimbingan praktek kerja lapangan dirumah sakit umum daerah;
- n. memantau bahan makanan dan minuman pasien yang dikelolah pada instalasi gizi;
- o. melaksanakan bimbingan kepada instalasi yang berada dalam lingkup kerjanya;
- p. Penyusun laporan hasil pelaksanaan tugas BidangDiklat, Litbang, dan Etika serta memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan; dan
- q. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugaskebijakan

9. Bagian Umum, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga;
- b. Sub Bagian Kepegawaian; dan
- c. Sub Bagian Perlengkapan dan Aset.

Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pengelolaan ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, perlengkapan dan aset.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Kepala Bagian Umum mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan urusan ketatausahaan dan rumah tangga;
- b. pelaksanaan urusan kepegawaian;
- c. pelaksanaan urusan perlengkapan dan aset; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya;

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2)

dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Bagian Umum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. menyusun rumusan kebijakan teknis bidang urusan umum;
- g. mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan urusan ketatausahaan;
- h. mengoordinasikan dan melaksanakan urusan kerumahtanggaan;
- i. mengoordinasikan dan melaksanakan urusan kepegawaian;
- j. mengoordinasikan dan melaksanakan urusan perlengkapan dan aset;
- k. melaksanakan administrasi pengelolaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan, kepegawaian, perlengkapan dan aset;

- l. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Bagian Umum dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

10. Bagian Perencanaan Program Evaluasi, Hukum dan Humas terdiri atas :

- a. Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran Medik;
- b. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan; dan
- c. Sub Bagian Hukum, Hubungan Masyarakat dan Pemasaran.

Bagian Perencanaan Program, Evaluasi, Hukum dan Humas dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan kegiatan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, serta hukum, hubungan masyarakat dan pemasaran.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Kepala Bagian Perencanaan Program, Evaluasi, Hukum dan Humas mempunyai fungsi :

- i. penyusunan perencanaan program dan anggaran;
- ii. pelaksanaan kegiatan evaluasi dan pelaporan;
- iii. pelaksanaan kegiatan hukum, humas dan pemasaran; dan
- iv. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Bagian Perencanaan Program, Evaluasi, Hukum dan Humas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- b. mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
 - c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
 - d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
 - e. mengikuti rapat-rapat sesuai bidang tugasnya;
 - f. mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program dan anggaran rumah sakit;
 - g. menyusun perencanaan stratejik, perencanaan tahunan dan penjabaran kebijakan umum dan anggaran daerah;
 - h. melaksanakan administrasi pengelolaan program dan anggaran;
 - i. melaksanakan kajian dan kerjasama dengan pihak lain dalam upaya peningkatapendapatan rumah sakit umum daerah;
 - j. menyusun laporan Perencanaan Program, Evaluasi, Hukum dan Humas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
 - k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
11. Bagian Keuangan dan Akuntansi, terdiri atas :
- a. Sub Bagian Penerimaan dan Pendapatan;
 - b. Sub Bagian Perbendaharaan; dan

c. Sub Bagian Verifikasi dan Akuntansi.

Bagian Keuangan dan Akuntansi dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan, merencanakan, mengoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan penerimaan dan pendapatan, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pada ayat (1), Bagian Keuangan dan Akuntansi mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan urusan penerimaan dan pendapatan;
- b. pelaksanaan urusan perbendaharaan;
- c. pelaksanaan kegiatan verifikasi dan akuntansi; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

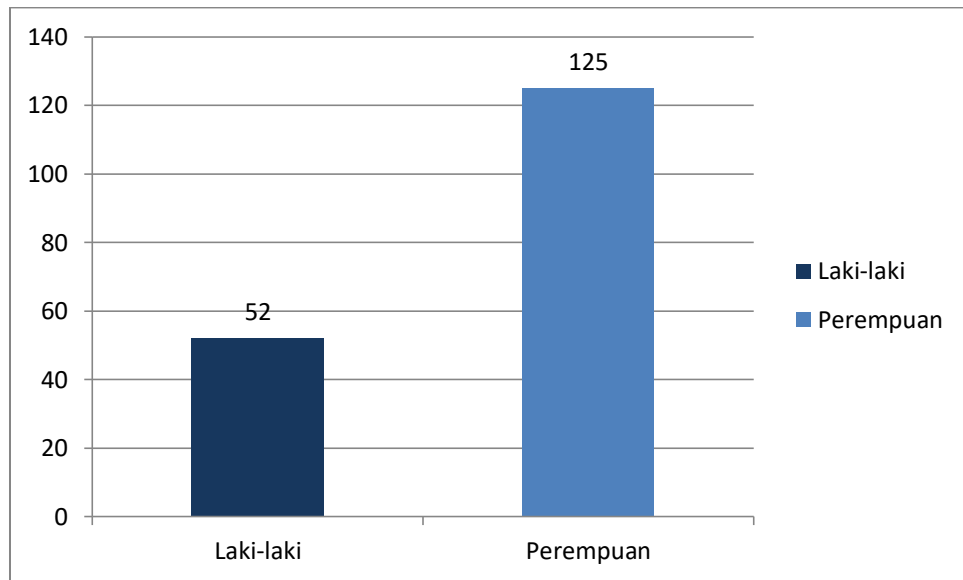
Tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dirinci sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Bagian Keuangan dan Akuntansi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
- c. memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;
- d. membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat-rapat sesuai bidang tugasnya;

- f. melaksanakan penyusunan system dan prosedur dibidang Keuangan dan Akuntansi;
- g. melaksanakan penyusunan system dan prosedur bidang akuntansi Manajemen dan verifikasi;
- h. mengoordinasikan dan menyiapkan bahan awal laporan keuangan Rumah Sakit Umum Daerah secara priodik;
- i. melaksanakan Akuntansi Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah secara tertib;
- j. melaksanakan verifikasi penanganandari rekanan;
- k. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas bagian keuangan dan akuntansi dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan Kebijakan; dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;

D. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan dalam penganalisaan dan memudahkan pemahaman atas objek dan subjek penelitian. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

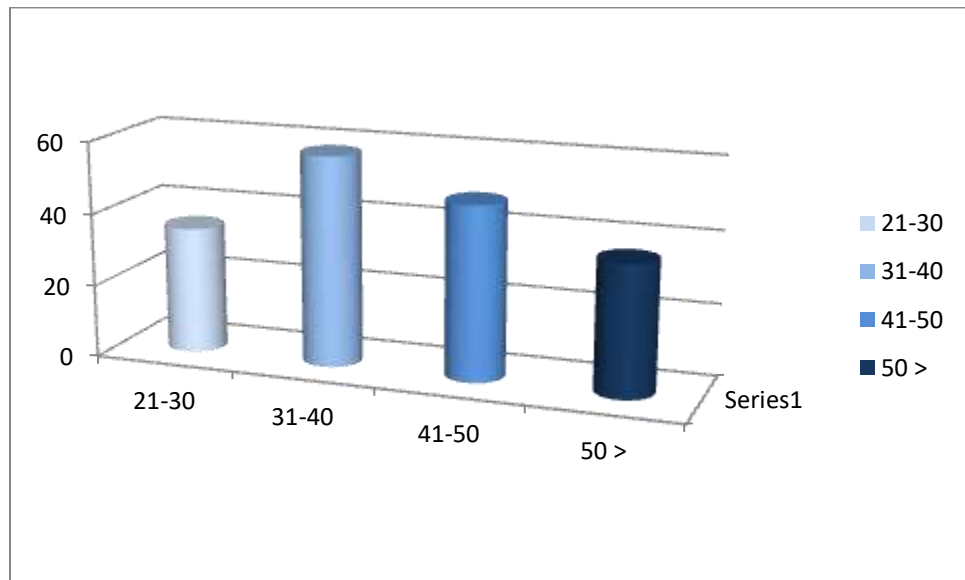


Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 1.2

Distribusi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan distribusi pegawai mengenai jenis kelamin dapat diketahui bahwa dari 177 jumlah pegawai RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 52 orang pegawai(29%), dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan terdapat 125 orang pegawai(71%). Dengan demikian jumlah pegawai RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan lebih didominasi oleh perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

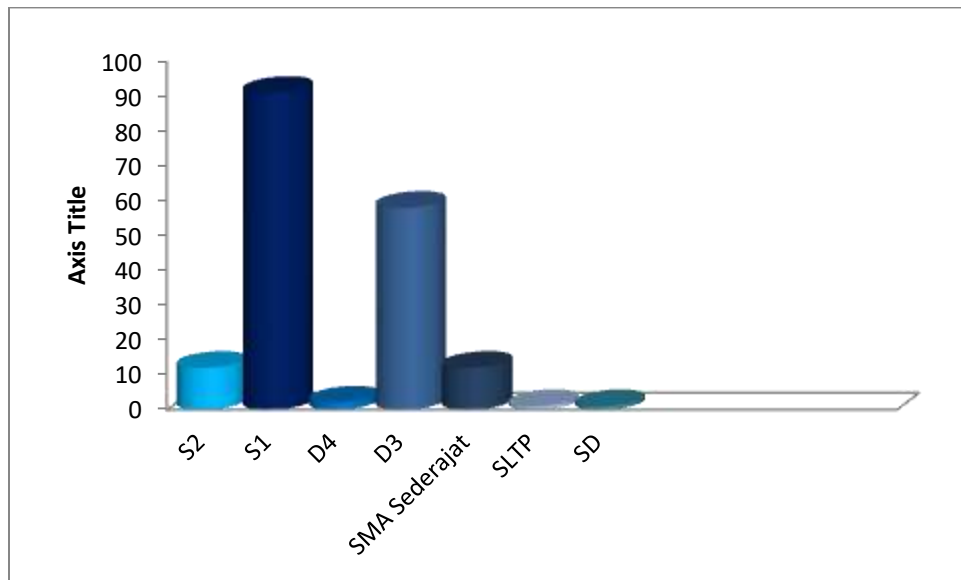


Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 1.3

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai distribusi responden berdasarkan umur. Dari 177 pegawai RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan terdapat umur 21-30 yaitu sebanyak 35 orang pegawai(20%) kemudian yang berumur antara 31-40 yaitu sebanyak 58 orang pegawai(33%). Dan responden yang berumur antara 41-50 sebanyak 48 orang pegawai(27%), sedangkan karakteristik responden yang berumur lebih dari 51 tahun sebanyak 36 orang pegawai(29%).

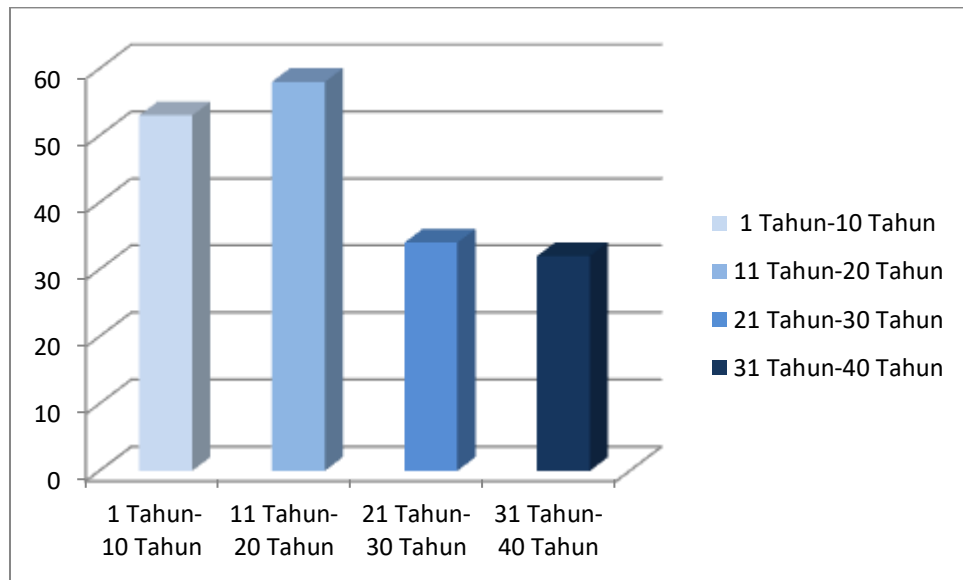


Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 1.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa dari 177 pegawai RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah Berdasarkan pada tabel di atas mengenai penentuan ukuran sampel berstrata terdapat pada kategori pendidikan S2 yakni sebanyak 12 (6,77%). Kemudian untuk kategori pendidikan S1 yakni sebanyak 91 (51,41%), kategori D4 sebanyak 2 orang (1,12%), kategori D3 sebanyak 58 orang (32,76). Sedangkan untuk kategori SMA/ sederajat yakni 12 orang (6,77%), kategori SMP/ sederajat sebanyak 1 orang (0,564%), kategori SD 1 orang (0,564%).



Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 1.5

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai distribusi responden berdasarkan masa kerja. Dari 177 pegawai RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan terdapat masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 53 orang pegawai(30%) kemudian yang masa kerja antara 11-20 tahun yaitu sebanyak 58 orang pegawai(33%). Dan responden yang masa kerja antara 21-30 tahun sebanyak 34 orang pegawai(19%), sedangkan karakteristik responden masa kerja 30-40 tahun sebanyak 32 orang pegawai(18%).

E. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel : 1.2 Uji Validitas Mengenai Motivasi Intrinsik (Variabel X)

Pernyataan	Total Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	0,533	0,1240	Valid
2	0,776	0,1240	Valid
3	0,632	0,1240	Valid
4	0,682	0,1240	Valid
5	0,752	0,1240	Valid
6	0,798	0,1240	Valid
7	0,709	0,1240	Valid
8	0,665	0,1240	Valid
9	0,723	0,1240	Valid
10	0,718	0,1240	Valid

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X tersebut dari 10 pertanyaan mengenai motivasi intrinsik dinyatakan valid, hal ini disebabkan karena hasil dari ke-10 pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r tabel dimana r tabel dengan taraf signifikan 5% $df = N-k = 0,1240$. Sehingga ke-10 pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam angket sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel : 1.3 Uji Validitas Mengenai Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Pernyataan	Total Korelasi	r Tabel	Keterangan
1	0,780	0,1240	Valid
2	0,797	0,1240	Valid
3	0,714	0,1240	Valid
4	0,854	0,1240	Valid
5	0,860	0,1240	Valid
6	0,709	0,1240	Valid
7	0,574	0,1240	Valid
8	0,342	0,1240	Valid
9	0,484	0,1240	Valid
10	0,480	0,1240	Valid

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Y tersebut dari 10 pertanyaan mengenai kinerja pegawai dinyatakan valid, hal ini disebabkan karena hasil dari ke-10 pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r tabel dimana r tabel dengan taraf signifikan 5% $df = N-k = 0,1240$. Sehingga ke-10 pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam angket sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel : 2.1 Uji Reliabilitas Mengenai Motivasi Intrinsik Variabel (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel X mengenai motivasi intrinsik dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas untuk variabel X mengenai motivasi intrinsik sebesar 0,874. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas variabel X reliabel dikarenakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 22 lebih besar dibandingkan dengan 0,6 artinya motivasi intrinsik dalam kinerja pegawai dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel : 2.2 Uji Reliabilitas Mengenai Kinerja Pegawai Variabel (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel Y mengenai kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas untuk variabel Y mengenai kinerja pegawai sebesar 0,855. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas variabel Y reliabel dikarenakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 22 lebih besar dibandingkan dengan 0,6 artinya kinerja pegawai dalam penerapan motivasi intrinsik dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

F. Deskripsi Data Variabel Penelitian

1. Jawaban Responden Tentang Motivasi Intrinsik (Variabel X).

Untuk mengetahui motivasi intrinsik pada pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, dimana motivasi intrinsik diajukan 10 pertanyaan, setiap pertanyaan diberi alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Berikut ini disajikan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan mengenai motivasi intrinsik (variabel x) berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan.

Tabel : 3.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keberhasilan

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	1	0,56
Setuju	10	5,65
Netral	98	55,37
Tidak Setuju	48	27,12
Sangat Tidak Setuju	20	11,30
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil penelitian mengenai jawaban responden mengenai motivasi intrinsik tentang keberhasilan pegawai, terdapat kategori jawaban yang

mendapatkan nilai tertinggi ialah netral dengan frekuensi 98 orang (55,36%). Hal ini disebabkan para Pegawai rata-rata dapat mencapai prestasi sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tabel : 3.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keberhasilan

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	0	0
Setuju	117	66,10
Netral	30	16,95
Tidak Setuju	25	14,12
Sangat Tidak Setuju	5	2,82
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai keberhasilan pegawai, menunjukkan bahwa dari ke empat pilihan jawaban, pada kategori jawaban setuju memiliki nilai tertinggi yaitu 117 orang (100%). Menurut para pegawai yang memilih jawaban tersebut, merasa nyaman bekerja di sini karena pimpinan berhasil memberi semangat kerja kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel : 3.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penghargaan

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	10	5,65
Setuju	124	70,06
Netral	27	15,25
Tidak Setuju	11	6,21
Sangat Tidak Setuju	5	2,82
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai penghargaan, nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 124 orang (70,05%). Menurut para pegawai yang memilih jawaban setuju untuk mengenai pertanyaan tersebut, sebagian besar pegawai selain mendapat gaji dia mendapat hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi kepada pegawai yang berprestasi.

Tabel : 3.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penghargaan

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	0	0
Setuju	138	77,97
Netral	34	19,21
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	2,82
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Pada penelitian ini peneliti mengajukan pertanyaan mengenai penghargaan oleh pegawai, yang dimana hasil penelitian menunjukkan nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 138 orang (77,96%). Hal ini didasari atas pernyataan para pegawai yang mengatakan bahwa pimpinan memberikan kenaikan jabatan dengan adil sesuai dengan masa jabatan dan prestasi kerja pegawai.

Tabel : 3.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Sendiri

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	0	0
Setuju	91	51,41
Netral	60	33,90
Tidak Setuju	21	11,86
Sangat Tidak Setuju	5	2,82
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai pekerjaan itu sendiri, nilai tertinggi berada pada jawaban setuju yaitu 91 orang (51,41%). Hal ini didasari atas pernyataan para pegawai yang mengatakan bahwa pada saat mereka bekerja mereka mampu mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik.

Tabel : 3.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Sendiri

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	0	0
Setuju	99	55,93
Netral	58	32,77
Tidak Setuju	20	11,30
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai pekerjaan sendiri, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 99 orang (55,93%). Hal ini didasari atas pernyataan para pegawai yang mengatakan bahwa seorang pegawai berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari yang dihasilkan oleh pegawai yang lain.

Tabel : 3.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	11	6,21
Setuju	96	54,24
Netral	28	15,82
Tidak Setuju	28	15,82
Sangat Tidak Setuju	14	7,91
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai tanggung jawab, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 96 orang (54,23%). Alasan yang dikemukakan oleh para pegawai yang memilih jawaban tersebut yakni mereka setuju jika pimpinan bertanggung jawab mendampingi pegawai baru untuk mengajarkan dan mengenal lokasi.

Tabel : 3.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	18	10,17
Setuju	135	76,27
Netral	18	10,17
Tidak Setuju	1	0,56
Sangat Tidak Setuju	5	2,82
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggung jawab menunjukkan bahwa dari hasil penelitian nilai tertinggi berada pada kategori setuju yaitu 135 orang (76,27%). Menurut sebagian besar pegawai dalam bekerja, pimpinan harus bertanggung jawab mengawasi pekerjaan pegawai.

Tabel : 3.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Jabatan/Karier

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	14	7,91
Setuju	126	71,19
Netral	17	9,60
Tidak Setuju	20	11,30
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai peningkatan jabatan/karier, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 126 orang (71,18%). Menurut pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang memilih jawaban tersebut mengatakan mereka setuju ketika program pelatihan yang diberikan kepada pegawai baru dapat mempengaruhi peningkatan jabatan/karier pegawai tersebut dalam bekerja.

Tabel : 3.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Jabatan/Karier

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	32	18,08
Setuju	119	67,23
Netral	10	5,65
Tidak Setuju	11	6,21
Sangat Tidak Setuju	5	2,82
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai peningkatan jabatan/karier, menunjukkan bahwa dari hasil penelitian nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu terdapat 119 orang (67,23%). Menurut sebagian besar pegawai mereka setuju jika pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk peningkatan jabatan/karier dan keterampilan di lapangan.

Tabel : 3.11 Tabel Kerja Distribusi Frekuensi di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

No	Skor	Frekuensi (f)	f.x
1	13	5	65
2	25	1	25
3	27	1	27
4	28	4	112
5	29	24	696
6	30	6	180
7	32	5	160
8	33	13	429
9	34	7	238
10	35	9	315
11	36	8	288
12	37	10	370
13	38	18	684
14	39	50	1.950
15	40	5	200
16	41	10	410
17	42	1	42
Jumlah	Σx	177	6.191

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel tersebut maka proses selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Mencari nilai rata-rata dari variabel X yaitu tentang Motivasi Intrinsik di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dengan cara menjumlahkan keseluruhan nilai angket dibagi responden. Berdasarkan hal tersebut maka nilai rata-rata untuk variabel X adalah:

$$M_x = \frac{\sum x.f}{\sum f}$$

$$\frac{6191}{177} = 34,9 \rightarrow (\text{dibulatkan } 35)$$

Jadi nilai rata-rata untuk variabel X adalah sebesar 35

2. Menafsirkan nilai mean yang telah didapatkan interval kategori dengan cara sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan

i : Interval kelas

R : Range (nilai tertinggi dikurangi nilai terendah)

K : Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus:

$$R = X_b - X_k$$

X_b = nilai terbesar

$$= 42$$

X_k = nilai terkecil

$$= 13$$

$$R = 42 - 13$$

$$= 29$$

Maka diperoleh nilai interval

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{29}{5} 5,8$$

Tabel 3.12 Nilai Interval Variabel X (Motivasi Intrinsik di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan)

No	Interval	Kualifikasi	Kode
1	37-42	Sangat Tinggi	A
2	31-36	Tinggi	B
3	24-30	Sedang	C
4	18-23	Rendah	D
5	12-17	Sangat Rendah	E

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan nilai hasil perhitungan di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi intrinsik di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari keberhasilan, penghargaan, pekerjaan sendiri, tanggung jawab, dan peningkatan jabatan/karier, tergolong tinggi karena termasuk dalam interval (31 – 36) dengan nilai rata-ratanya 35. Dengan demikian, jelaslah bahwa motivasi intrinsik di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan memiliki efek yang tinggi.

Dari hasil pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan sudah terlaksana secara maksimal, hal ini terlihat berdasarkan hasil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan mengenai motivasi intrinsik yang lebih mayoritas berada pada kategori setuju.

2. Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai (Variabel Y).

Tabel : 4.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kualitas

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	30	65,54
Setuju	116	9,04
Netral	16	8,47
Tidak Setuju	15	0
Sangat Tidak Setuju	0	65,54
Jumlah	177	100%

Berdasarkan tabel di atas mengenai kualitas di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 116 orang (65,53%). Dari pernyataan pegawai yang memilih kategori jawaban tersebut mengatakan bahwa hasil kerja mereka sesuai dengan standar kualitas kantor

Tabel : 4.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kualitas

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	10	5,65
Setuju	124	70,06
Netral	34	19,21
Tidak Setuju	9	5,08
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai standar kualitas kerja pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu 124 orang (70,05%). Para pegawai yang memberikan jawaban setuju tersebut mengatakan bahwa mereka memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok mereka.

Tabel : 4.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	13	7,34
Setuju	90	50,85
Netral	49	27,68
Tidak Setuju	25	14,12
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai kuantitas, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori setuju yaitu 90 orang pegawai(50,84%). Pegawai

mengatakan bahwa mereka mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di kantor.

Tabel : 4.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	17	9,60
Setuju	116	65,54
Netral	24	13,56
Tidak Setuju	20	11,30
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai Kuantitas pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban setuju yaitu terdapat 116 orang pegawai(65,53%). Pegawai mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Tabel : 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ketetapan Waktu

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	24	13,56
Setuju	123	69,49
Netral	15	8,47
Tidak Tepat Setuju	15	8,47
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketetapan waktu kerja pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori setuju yaitu 123 orang (69,49%). Pegawai berpendapat bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel : 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ketetapan Waktu

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	10	5,65
Setuju	90	50,85
Netral	39	22,03
Tidak Setuju	28	15,82
Sangat Tidak Setuju	10	5,65
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori Setuju yaitu 90 orang pegawai(50,84%). Pegawai mengatakan bahwa mereka selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan.

Tabel : 5.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Efektivitas

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	15	8,47
Setuju	37	20,90
Netral	89	50,28
Tidak Setuju	26	14,69
Sangat Tidak Setuju	10	5,65
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas efektivitas kerja pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori netral yaitu 89 orang (50,28%). Pegawai mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka selesaikan sesuai dengan target perusahaan.

Tabel : 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Efektivitas

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	15	8,47
Setuju	102	57,63
Netral	60	33,90
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	177	100%

Berdasarkan tabel di atas mengenai efektivitas pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori setuju yaitu 102 orang pegawai (57,62%). Pegawai mengatakan bahwa hasil dari pekerjaan mereka diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.

Tabel : 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemandirian Pegawai

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	10	5,65
Setuju	10	5,65
Netral	33	18,64
Tidak Setuju	105	59,32
Sangat Tidak Setuju	19	10,73
Jumlah	177	100%

Berdasarkan tabel di atas mengenai kemandirian pegawai, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban tidak setuju yaitu 105 orang pegawai(59,32%). Hampir seluruh pegawai tidak setuju bahwa mereka merasa kurang percaya diri jika tidak meminta saran atau pendapat orang lain atas masalah kerja mereka.

Tabel : 4.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Komunikasi

Jawaban	Frekuensi	Presentasi(%)
Sangat Setuju	15	8,47
Setuju	106	59,89
Netral	17	9,60
Tidak Setuju	39	22,03
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	177	100%

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai komunikasi, menunjukkan bahwa nilai tertinggi berada pada kategori jawaban yaitu setuju 106 orang pegawai(59,88%). Pegawai mengatakan bahwa mereka menjalin keakraban dengan rekan kerja baik didalam maupun diluar kantor.

Tabel : 4.11 Tabel Kerja Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

No	Skor	Frekuensi (f)	f.x
1	21	10	210
2	27	5	135
3	28	9	252
4	29	11	319
5	30	5	150
6	31	8	248
7	32	4	128
8	33	5	165
9	34	15	510
10	35	1	35
11	36	2	72
12	37	48	1776
13	38	10	380
14	39	10	390
15	40	9	360
16	41	10	410
17	42	9	378
18	43	6	258
Jumlah	Σy	N = 177	6176

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel tersebut maka proses selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Mencari nilai rata-rata dari variabel Y yaitu tentang kinerja pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dengan cara menjumlahkan keseluruhan nilai angket dibagi responden. Berdasarkan hal tersebut maka nilai rata-rata untuk variabel Y adalah:

$$My = \frac{\Sigma y.f}{\Sigma f}$$

$$\frac{6176}{177} = 34,89 \rightarrow (\text{dibulatkan } 35)$$

Jadi nilai rata-rata untuk variabel Y adalah sebesar 35

2. Menafsirkan nilai mean yang telah didapatkan interval kategori dengan cara sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan

i : Interval kelas

R : Range (nilai tertinggi dikurangi nilai terendah)

K : Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus:

$$R = X_b - X_k$$

X_b = nilai terbesar

$$= 43$$

X_k = nilai terkecil

$$= 38$$

$$R = 52 - 38$$

$$= 21$$

Maka diperoleh nilai interval

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{21}{5} = 4,2 \rightarrow \text{(dibulatkan 4)}$$

Tabel : 4.12 Nilai Interval Variabel Y (Kinerja Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan)

No	Interval	Kualifikasi	Kode
1	39– 43	Sangat Tinggi	A
2	34 – 38	Tinggi	B
3	29 – 33	Sedang	C
4	24 – 28	Rendah	D
5	19 – 23	Sangat Rendah	E

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan nilai hasil perhitungan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian pegawai dan komunikasi, tergolong tinggi karena termasuk dalam interval (35 - 39) dengan nilai rata-ratanya 35. Dengan demikian, jelaslah bahwa kinerja pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan tinggi.

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel : 5.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Tabel Manual

Hubungan Variabel	Nilai Koefisien	t	signifikan
Motivasi Intrinsik	0,6	11,5	0,0
Kinerja Pegawai	12,2	6,1	0,0

Sumber : Data primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji regresi linear sederhana, terlihat jelas bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti bahwa signifikan $>0,1240$. Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 12,213 + 0,648 (6191)$$

a = 12,213 berarti jika motivasi intrinsik dianggap nol (0) maka kinerja pegawai akan sama dengan 12,213

b = 0,648 berarti jika motivasi intrinsik meningkat satu point maka skor kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,648

2. Uji Determinasi (R^2)

Tabel : 5.2 Hasil Uji Determinasi (R^2) dengan Menggunakan Tabel Manual

Variabel	Nilai Determinasi (R^2)
Motivasi Intrinsik	0,4
Kinerja Pegawai	

Sumber : Data Primer, Data Diolah Sendiri (2017)

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji determinasi (R^2), menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,432 Sedangkan selebihnya yaitu 0.657 dipengaruhi oleh faktor lain yaitu pengaruh yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kinerja, motivasi dan lain sebagainya.

3. Uji t

Uji t secara simultan digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikan. Hasil uji t secara ringkas ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.3 Hasil Uji t dengan Menggunakan Tabel Manual

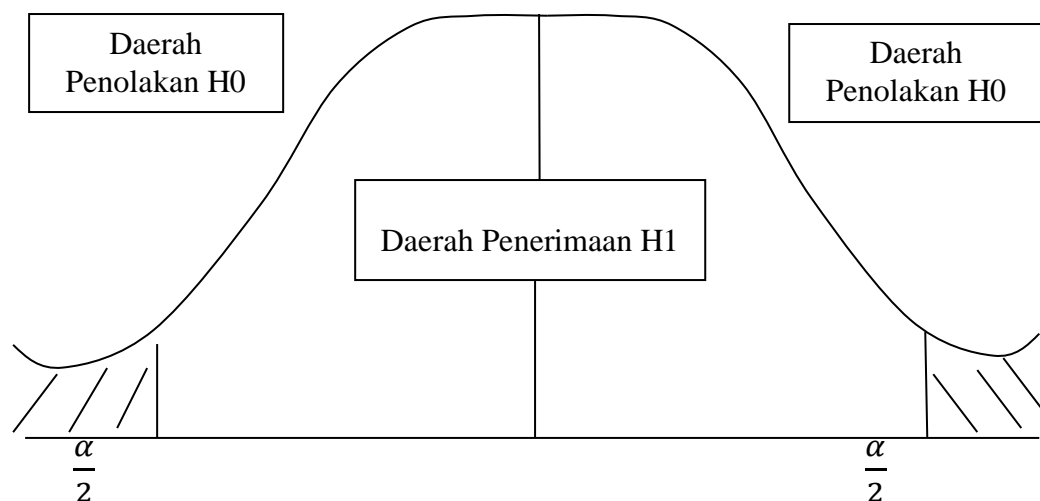
Hubungan Variabel	Nilai Koefisien	T	Signifikan
Motivasi Intrinsik	0,6	11,5	0,0
Kinerja Pegawai	12,2	6,1	0,0

Sumber : Data Primer, Data Diolah Sendiri (2017)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki t_{hitung} sebesar 11,543 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan $N-2 = 61$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,1240$

$H_0 = r \text{ sig} < 0$ artinya motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 = r \text{ sig} > 0$ artinya motivasi intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar : 1.6 Syarat Penerimaan H1 dan Penolakan H0

Dari perhitungan statistik di atas, dapat dilihat ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau t_{hitung} (11,543) > (0,1240) maka = H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 22, terlihat jelas bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti bahwa signifikan > 0,1240. Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji determinasi (R^2), menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di RSUD Haji Makassar sebesar 0,432. Kemudian dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki t_{hitung} sebesar 11,543 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan $N-2 = 175$ dengan nilai $r \text{ tabel} = 0,1240$.

Berdasarkan hasil ke-tiga uji hipotesis tersebut sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana motivasi intrinsik terhadap tingkat kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Sulawesi Selatan dapat dikatakan baik karena mencakup sikap dan komunikasi yang baik kepada pasien dan bersikap ramah sehingga pasien merasa nyaman. Kesigapan dan ketulusan dari pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Sulawesi Selatan dalam melayani pasien ditunjukkan dengan adanya pegawai cekatan dan segera melayani pasien yang membutuhkan bantuan, serta menanggapi dengan cepat apabila ada pasien bertanya. Pelayanan cepat telah diberikan dengan baik oleh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Sulawesi Selatan dibuktikan dengan tidak adanya pasien yang mengeluh mengenai keterlambatan pelayanan. Pelayanan yang diberikan sesuai dengan keinginan masyarakat sehingga tidak merasa dirugikan atas pelayanan yang didapatnya. Ketepatan pelayanan juga yang diberikan oleh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik, terlihat dengan tidak adanya pasien yang mengeluh dan merasa dirugikan selama dirawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Pegawai juga bersungguh-sungguh dan teliti dalam memberikan pelayanan kepada pasien baik dalam pekerjaan maupun pembicaraan. Kecermatan dalam melayani pegawai Rumah Sakit Haji Provinsi Sulawesi Selatan telah melakukan pelayanan dengan cermat dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pasien selaku penerima layanan di rumah sakit tersebut. Pelayanan juga dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dan kedisiplinan pegawai. Ketetapan waktu pegawai sangat penting, sebab jika terlambat akan

berakibat fatal terhadap kondisi pasien. Ketetapan waktu pelayanan yang diberikan oleh pegawai rumah sakit sudah baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya kepastian waktu kedatangan dokter dan jadwal pemeriksaan yang dilakukan dokter atau perawat. Pegawai rumah sakit juga memberikan akses kepada pasien untuk menyampaikan keluhan dan menindaklanjuti apa yang telah disampaikan yang menjadi keluhan setiap pasien.

Dengan demikian, motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan untuk pelayanan publik atau masyarakat yang mulai diterapkan dan dilaksanakan pada 2 tahun terakhir ini menimbulkan pengaruh yang tergolong baik terhadap peningkatan kinerja pegawai untuk pelayanan masyarakat. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada masyarakat yang dijumpai mengatakan bahwa pegawai sekarang sudah cukup baik dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, masyarakatpun merasa tidak begitu segan lagi kepada pihak rumah sakit tersebut. Dan memulai untuk memberikan kepercayaan kepada pegawai, dokter dan perawat di rumah sakit tersebut sebagai pelayan masyarakat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Sulawesi Selatan peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pada motivasi intrinsik yang dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan selalu mengupayakan memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat.
2. Dari hasil beberapa pengujian hipotesis yakni uji regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 22 terlihat jelas bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti bahwa signifikan $>0,1240$, uji determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,432, dan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki t_{hitung} sebesar 11,543 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan $N-2 = 175$ dengan nilai r tabel = 0,1240. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai masukan yang perlu dipertimbangkan untuk :

1. Bahan atau masukan dalam mendisain pekerjaan yang dapat mendukung dan menumbuhkan motivasi intrinsik bagi pegawai pelaksana dalam menjalankan peran dan fungsinya terhadap pasien di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Perlu adanya pengembangan sumber daya keperawatan dalam bentuk penghargaan *reward* yang jelas baik penghargaan yang berupa materi ataupun peningkatan karir dan peningkatan pengetahuan sesuai dengan prestasi sumber daya keperawatan untuk menimbulkan motivasi intrinsik yang disertai dengan implementasi motivasi ekstrinsik yang diterapkan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan masih sangat diperlukan penelitian pada bidang yang sejenis, khususnya penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai .Selain penelitian sejenis perlu juga dilakukan penelitian berkelanjutan dengan menggunakan berbagai faktor kondisional kemungkinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai seperti motivasi ekstrinsik, sikap terhadap pekerjaan, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, ketidakpastian lingkungan dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayungtyas, HarvitaYulian. 2012. *PengaruhPengalamanKerja, Indepedensi, Objektivitas, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah*. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Arifin, Afriani. 2015. *Efektivitas Model Pembelajaran Student Centered Learning Terhadap Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik Mata Pelajaran Agama Islam Di Smp Negeri 13 Makassar*. Makassar :UniversitasAlauddin.
- Black, A. Black. Champion, Dean J. *Metode & Masalah Penelitian Sosial*. Refika Aditama. Bandung
- Chatab, Nevizond, 2009. *Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi*, Alfabeta. Bandung
- Delima, 2016.*Skripsi Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bontoa Maros*, UIT. Makassar
- Fahmi, Irham, 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta. Bandung
- Juliani. 2007. *Pengaruh Moivasi Instrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan*. Sekolah Pascasarjana Universitas Utara : Medan
- Laskar, EkaPratiwi. 2014. *PengaruhTunjanganSertifikasiTerhadapKinerja Guru Di SmpNeg 23 Makassar*.
- Moenir, H.A.S, 2006. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi, Zaidan, 2013. *Manajemen Pemerintahan*,Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Riduwan, 2013. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*.Alfabeta. Bandung
- Santosa, Pandji, 2008. *Administrasi Publik, Teori & Aplikasi*, Refika Aditama. Bandung
- Seherman, Eman, 2012.*Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia*, Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti,2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,Mandar Maju.Bandung
- Siagian,Sondang P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiono,2013.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.Alfabeta.Bandung
- Surjadi, 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Refika Aditama. Bandung
- Thoha, Mifta. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers :Jakarta
-2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajagrafindo Persada. : Jakarta

Wirman, Syafri. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Gelora Aksara Pratama

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Rajagrafindo Persada. Jakarta

Zulkarnain, Widan, 2013. *Dinamika Kelompok*, Bumi Aksara. Jakarta

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Widya Asdalia Wahid, disapa wiwi. Lahir pada tanggal 04 April 1995 di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Anak Ke dua dari dua bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Drs.Abd Wahid Musa dan Ny.Nuraeni. Penulis menempuh pendidikan pertama di SD Negeri Centre No. 1 Pattallassang kab.Takalar selama enam tahun dan selesai pada

tahun 2007. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Negeri 2 Takalar dan selesai pada tahun 2010. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 1 Takalar dan selesai pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan kejenjang perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik dengan program studi Ilmu Administrasi Negara. Penulis sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menimbah Ilmu Pengetahuan yang nantinya dapat diamankan dan memberikan manfaat.