

Kausalitas Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Ladira Jakarta

Aloysius Vito Christantyo¹, Rusli Ginting Munthe²

¹ Universitas Kristen Maranatha, aloysvito@gmail.com

² Universitas Kristen Maranatha, rusligintingmunthe@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Jun, 2023

Revised Jul, 2023

Accepted Jul, 2023

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelayanan yang optimal

Keywords:

Employee Performance, Motivation, Optimal Service

ABSTRAK

Setelah pandemi pelayanan *homecare* yang diberikan oleh klinik menjadi *trend* yang relevan untuk mencegah penyebaran Covid-19. Klinik Ladira merupakan klinik yang berfokus pada layanan *homecare*, tentunya kinerja Klinik Ladira secara organisasi keseluruhan dipengaruhi oleh orang – orang yang bekerja di dalamnya, terlebih Klinik Ladira merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa. Namun pada kenyataannya sering kali karyawan di Klinik Ladira tidak memberikan kinerja secara optimal dan tentunya hal ini menjadi sesuatu yang *urgent* dan perlu segera dibenahi. Berdasarkan penelitian sebelumnya diketahui bahwa kinerja dipengaruhi paling besar oleh motivasi. Sehingga dalam penelitian ini diasumsikan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan (mendongkrak) kinerja para karyawan. Penelitian ini adalah merupakan penelitian kuantitatif, pengambilan data primer dilakukan secara menyebar kuesioner kepada para karyawan Klinik Ladira dan sebanyak 55 kuesioner semuanya dinilai layak untuk diolah lebih lanjut dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 75,8%.

ABSTRACT

After the pandemic, *homecare* services provided by clinics have become a relevant trend to prevent the spread of Covid-19. Ladira Clinic is a clinic that focuses on *homecare* services. Naturally, the overall performance of Ladira Clinic is influenced by the people who work within it, especially since Ladira Clinic is an organization operating in the service industry. However, in reality, employees at Ladira Clinic often fail to deliver optimal performance, which is an urgent issue that needs to be addressed. Based on previous research, it is known that performance is primarily influenced by motivation. Therefore, this study assumes that good motivation will enhance the performance of employees. The research adopted a quantitative approach, where primary data was collected by distributing questionnaires to the employees of Ladira Clinic. A total of 55 questionnaires were deemed suitable for further analysis, and the results showed that motivation has a 75.8% influence on performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Rusli Ginting Munthe

Institution: Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha Bandung Jalan Surya Sumantri No. 65

Email: rusligintingmunthe@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Trend saat ini setelah terjadi pandemi pada tahun 2020 yang lalu, masyarakat lebih peduli terhadap kondisi kesehatannya (Ahdori, 2020) dan adapun klinik menjadi penyedia jasa pelayanan kesehatan yang lebih favorit daripada rumah sakit (Febriyani, 2022). Dalam pelayanannya terlebih setelah pandemi, klinik menjadi sesuatu yang “*booming*” dalam memberikan pelayanan berupa *homecare* karena *homecare* memiliki efek positif bagi pasien, antara lain dapat dipantau langsung oleh keluarga pasien jadi terasa lebih nyaman dan aman, perawat dari *homecare* juga membantu pasien terutama lansia untuk melakukan aktivitas agar lebih efisien daripada dirawat di rumah sakit.

Homecare adalah layanan kepada pasien untuk melakukan perawatan di rumah. Untuk mencegah penyebaran Covid-19, *homecare* menjadi pilihan yang banyak dipilih oleh masyarakat. Selain itu, *homecare* ini dapat membantu dan lebih efisien untuk merawat pasien di rumah. *Homecare* diperuntukkan kepada pasien kebutuhan khusus yang diharuskan untuk tetap tinggal di rumah. Misalnya adalah, pasien lansia, orang yang mengidap penyakit kronis (kanker, diabetes) dan memiliki disabilitas tertentu. Selain itu pelayanan *homecare* terdapat keperawatan, yakni fisioterapi, terapi untuk orang yang sulit bicara hingga pelayanan medis (Felicia & Utari, 2023). Berdasarkan kenyataan di atas maka pelayanan klinik penyedia jasa *homecare* haruslah mampu memberikan pelayanan yang optimal sehingga kebutuhan akan kesehatan masyarakat dapat terpenuhi.

Pemberian pelayanan klinik yang optimal kepada masyarakat di tentukan oleh individu yang bekerja di dalam Klinik misalnya seperti dokter, perawat, asisten perawat, *babysitter*, staf administrasi bahkan sopir klinik. Mereka semua adalah sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan klinik dan klinik tentunya ingin meningkatkan kinerja organisasinya dengan cara meningkatkan kinerja individu karyawannya.

Maka menemukan hal-hal yang dapat menaikkan kinerja individu karyawannya adalah menjadi hal yang krusial. Hal-hal yang dapat menaikkan kinerja individu yaitu misalnya adalah dukungan suasana tempat kerja yang nyaman (faktor ekstrinsik), dan motivasi kerja (faktor intrinsik) yang membuat karyawan menjadi bersemangat kerja sehingga hal ini menjadi penting untuk diperhatikan (Alam & Nurhalimah, 2021).

Klinik Ladira merupakan klinik yang berfokus pada layanan *homecare*, tentunya kinerja Klinik Ladira secara keseluruhan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, terlebih Klinik Ladira merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa. Namun pada kenyataannya sering kali karyawan di Klinik Ladira melakukan pekerjaannya tidak memberikan kinerja yang optimal yaitu misalnya seperti terlambatnya perawat datang ke tempat pasien bahkan perawat tidak dapat datang ke tempat pasien karena *driver* klinik sedang berhalangan hadir dan pihak klinik pada saat tersebut tidak dapat memutuskan dengan cepat mengenai siapakah seseorang yang dapat mengantar perawat ke alamat pasien dengan menggunakan mobil klinik.

Permasalahan yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat kinerja yang rendah dari para karyawan di Klinik Ladira tentunya hal ini adalah hal yang genting dan perlu segera dibenahi. Berdasarkan penelitian sebelumnya diketahui bahwa kinerja dipengaruhi paling besar oleh motivasi hal ini adalah merupakan hasil penelitian dari Alam dan Nurhalimah (2021) memberikan hasil yaitu motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan Bank BRI. Namun walaupun demikian penelitian Hidayat (2021) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak di pengaruhi oleh motivasi di PT Surya Yoda, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang spesialis pembiayaan dan dalam penelitian tersebut diketahui *variable* yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja.

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada penelitian Alam dan Nurhalimah (2021) dan dalam penelitian tersebut diketahui bahwa kinerja dipengaruhi lebih besar oleh motivasi

dibandingkan disiplin kerja. Maka berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti memiliki asumsi bahwa terdapat dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang berada dalam Klinik Ladera di Jakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Motivasi*

Motivasi adalah suatu proses intensitas, arah dan ketekunan dalam berusaha agar mencapai tujuan yang sama (Robbins & Judge, 2009).

2.2 *Teori Motivasi Isi*

Teori motivasi isi (*content theory*) adalah proses di mana perilaku dikumpulkan, diarahkan, dibatasi dan diakhiri. Keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan cukup dalam sebuah situasi yang diberikan. Efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu : besar, kekuatan dan keadaan umum (Umar, 2007).

2.3 *Teori Maslow sebagai teori klasik*

Teori klasik tentang motivasi adalah sebuah teori yang memiliki 3 teori khusus yang meskipun dikritik dan sekarang memiliki validitas yang meragukan, tetapi masih memiliki kekuatan tentang motivasi karyawan. Teori Maslow menyatakan bahwa dalam setiap individu terdapat hierarki 5 kebutuhan : fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan pencapaian diri (Robbins & Judge, 2009).

- Kebutuhan fisik : kebutuhan dasar yang terkait dengan kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan ini meliputi oksigen, pangan, tidur, air yang bersih, kemampuan homeostasis dan juga sekresi (Robbins & Judge, 2009).
- Keamanan : kebutuhan manusia yang dibutuhkan karena rasa aman. Kebutuhan tersebut mencakup keamanan diri, keamanan finansial, kesejahteraan di tempat kerja, keamanan keluarga, dan moralitas (Robbins & Judge, 2009).
- Sosial : Manusia yang berarti makhluk sosial memiliki kebutuhan sosial, yaitu interaksi antara manusia. Kebutuhan sosial meliputi persahabatan, kebutuhan akan kasih sayang, keluarga yang harmonis dan hubungan dengan rekan kerja atau sekedar teman (Robbins & Judge, 2009).
- Penghargaan : Manusia membutuhkan penghargaan berupa rasa percaya diri, penghargaan terhadap orang lain, perasaan dihargai dan menghargai orang lain, serta perasaan diakui atas bakat dan kemampuan mereka (Robbins & Judge, 2009).
- Pencapaian Diri : potensi penuh yang di miliki oleh seorang individu dan ambisi diri. Kebutuhan akan pencapaian diri meliputi kreativitas, spontanitas, dan juga kemampuan dalam memecahkan permasalahan (Robbins & Judge, 2009).

2.4 *Teori ERG-Aldefer sebagai teori kontemporer*

Teori motivasi kontemporer adalah bukanlah teori yang baru dikembangkan, tetapi teori yang menggambarkan keadaan pikiran saat ini untuk menjelaskan motivasi karyawan.

Teori ERG-Aldefer adalah teori yang berusaha mengolah hierarki kebutuhan Maslow agar semakin dekat dengan penelitian empiris. ERG sendiri tidak memiliki asumsi yang di dalamnya terdapat sebuah hierarki yang kaku di mana seseorang telah melakukan kebutuhan tingkat rendah dahulu sebelum naik ke tingkat yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2009). Teori ini menunjukkan terdapat ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu :

- E untuk *Existence* atau kebutuhan yang berada didasar manusia agar bertahan hidup (Purwatmini & Touana, 2019).
- R untuk *Relatedness* memiliki 3 makna yaitu, kebutuhan, kebersamaan dan penghargaan. Dalam teori Maslow kebutuhan akan persahabatan dan diterima secara sosial (Purwatmini & Touana, 2019).
- G untuk *Growth* yaitu, kebutuhan dari ketiga teori Aldefefer, sama dengan kebutuhan harga diri dan kemandirian; pengakuan dan perhatian yang dinyatakan dalam teori Maslow (Purwatmini & Touana, 2019).

2.5 Definisi Kinerja

Kinerja adalah suatu proses yang merujuk pada dan selama jangka waktu tertentu berdasarkan kondisi dan ketentuan yang telah disetujui sebelumnya (Edison, 2016).

2.6 Ukuran-ukuran yang di pakai dalam mengukur Kinerja

Kinerja mengacu pada kinerja pekerjaan (*job performance*) atau prestasi kerja aktual (*actual achievement of work*) oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Hal itu merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan wewenangnya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sugiyono (2018) kualitas menjadi indikator penting dalam mengukur kinerja. Kualitas kerja mengacu pada tingkat keunggulan atau efektivitas dalam pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk keakuratan, ketelitian, efisiensi, dan kepuasan keseluruhan dalam menyelesaikan tugas. Dengan mengukur kualitas kerja, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, memberikan umpan balik dan pembinaan yang ditargetkan, menerapkan program pelatihan atau pengembangan, serta mengenali dan menghargai kinerja berkualitas tinggi.

Kemudian kuantitas, mengacu pada jumlah keluaran atau produksi yang dicapai dalam jangka waktu tertentu. Ini biasanya diukur dalam unit yang diproduksi, seperti jumlah produk yang diproduksi, volume barang yang diproses, atau jumlah layanan yang diberikan. Kuantitas pelacakan membantu organisasi menilai kapasitas produksi dan tingkat *output* mereka. Selanjutnya ketepatan waktu yang mengukur seberapa baik aktivitas diselesaikan dalam kerangka waktu yang ditentukan. Ini berfokus pada memenuhi tenggat waktu, jadwal, atau target produksi. Terakhir adalah efektivitas yang mengevaluasi seberapa efisien sumber daya organisasi digunakan untuk mencapai tujuan produksi. Ini mencakup faktor-faktor seperti energi, uang, teknologi, dan bahan baku. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya ini untuk mengoptimalkan hasil *output*. Dengan meningkatkan efektivitas, organisasi dapat meningkatkan efisiensi secara keseluruhan, mengurangi pemborosan, dan meningkatkan produktivitas.

2.7 Kerangka Konseptual, model penelitian dan hipotesis penelitian

Sering kali karyawan di Klinik Ladira melakukan pekerjaannya dengan tidak memberikan kinerja yang optimal yaitu misalnya seperti terlambatnya perawat datang ke tempat pasien bahkan perawat tidak dapat datang ke tempat pasien karena *driver* klinik sedang berhalangan hadir dan pihak klinik pada saat tersebut tidak dapat memutuskan dengan cepat mengenai siapakah seseorang yang dapat mengantar perawat ke alamat pasien dengan menggunakan mobil klinik.

Permasalahan yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat kinerja yang rendah dari para karyawan di Klinik Ladira tentunya hal ini adalah hal yang genting dan perlu segera

dibenahi. Berdasarkan penelitian sebelumnya diketahui bahwa kinerja dipengaruhi paling besar oleh motivasi hal ini adalah merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Nurhalimah (2021) yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi di Bank BRI. Namun walaupun demikian penelitian Hidayat (2021) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi di PT Surya Yoda, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang spesialis pembiayaan dan dalam penelitian tersebut diketahui variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja.

Peneliti mengacu pada penelitian Alam dan Nurhalimah (2021) diketahui bahwa kinerja dipengaruhi lebih besar oleh motivasi dibandingkan disiplin kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan topik mengenai analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Ladiria di Jakarta.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan gambar 1 di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis tersebut adalah:

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Ladiria Jakarta

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis yang akan digunakan adalah penelitian kausal. Penelitian kausal bertujuan untuk menguji efek pada variabel independen (bebas) terhadap variabel dependennya (terikat). Penelitian ini akan terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Penelitian ini juga menggunakan regresi sederhana yang akan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Klinik Ladiria Jakarta Selatan sebanyak 57 orang dengan taraf kesalahan 5%. Sehingga sampel minum adalah 52 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini mengacu pada ketentuan yang disediakan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data: data primer dikumpulkan melalui Kuesioner Penelitian. Teknik Uji Instrumen Penelitian menggunakan Uji Validitas, dengan bantuan Aplikasi SPSS, menggunakan *Person item Corelated*. Pernyataan dianggap Valid jika signifikansi $\leq 0,05$ (Suliyanto, 2018). Uji Reliabilitas, dengan bantuan Aplikasi SPSS, kuesioner dinyatakan reliabel jika hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari tingkat signifikansi 60% atau 0.6 (Sugiyono, 2017). Teknik Analisis Data menggunakan Uji F (Uji Hipotesis) dan Analisis regresi sederhana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang terkumpul sebanyak 55 kuesioner dan semuanya dianggap layak untuk diolah lebih lanjut. Berikut adalah profil dari responden. Berdasarkan jenis kelamin responden didominasi oleh pria sebanyak 34 orang (61,82%), kemudian berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berumur 20-30 tahun yaitu sebanyak 38 orang (69,09%), selanjutnya berdasarkan status perkawinan responden didominasi oleh karyawan yang belum kawin sebanyak 43 orang (78,18%), kemudian berdasarkan Pendidikan didominasi oleh Pendidikan SMK/SMA sebanyak 36 orang (65,45%), responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 30 orang (54,55%), kemudian berdasarkan asal kota didominasi oleh kota Kupang sebanyak 34 orang (43,64%), kemudian berdasarkan jabatan didominasi oleh Perawat sebanyak 45 orang (81,82%).

Pengolahan data baik uji instrumen dan uji data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20 dan hasilnya menunjukkan bahwa item-item pada variabel Motivasi dan Kinerja Valid dan Variabel Motivasi dan Variabel Kinerja reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alpha* yang lebih besar sama dengan 0,6.

Di bawah ini adalah hasil uji regresi untuk menjawab permasalahan dalam penelitian

Tabel 1. Hasil dari Uji Regresi Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.754	5.546
a. Predictors: (Constant), M_TOTAL				
b. Dependent Variable: KIN_total				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5113.155	1	5113.155	166.237	.000 ^b
	Residual	1630.190	53	30.758		
	Total	6743.345	54			
a. Dependent Variable: KIN_total						
b. Predictors: (Constant), M_TOTAL						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.404	3.623		3.700	.001
	M_TOTAL	.812	.063	.871	12.893	.000
a. Dependent Variable: KIN_total						

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui Nilai F hitung sebesar 166.237 dengan tingkat signifikansi atau *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu, probabilitas (0,000) signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan untuk memprediksi Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan koefisien *variable* bebas yang dapat dimasukkan ke dalam model regresi maka dapat diketahui persamaan matematis sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 13,404 + 0,812 \text{ Motivasi}$$

Keterangan:

13,404 : Konstanta

Y : Kinerja

X : Motivasi

0,812 : Koefisien Regresi Variabel Bebas

Diketahui, koefisien determinasi R Square sebesar 0,758 yang berarti Motivasi terhadap Kinerja memiliki pengaruh sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain ini didasarkan pada penelitian sebelumnya, seperti Lingkungan Kerja, Disiplin, Pelatihan Kerja.

Diketahui secara deskriptif dari variabel Motivasi, *mean* dari dimensi Eksistensi adalah yang terkecil dan yang terbesar adalah dimensi *Growth*. Menurut analisis peneliti, hal ini dapat terjadi karena berdasarkan jabatan responden didominasi oleh Perawat sebanyak 45 orang (81,82%), untuk bisa menjadi perawat di klinik Ladira, mereka sebelumnya harus membayar biaya sebesar Rp 2,5 juta di awal untuk biaya pelatihan, biaya seragam dan peralatan kesehatan, apabila mereka tidak memiliki modal, maka mereka dapat membayar uang sebesar Rp 2,5 tersebut dengan cara mencicil

yaitu dengan akan memotong kompensasi (gaji) mereka selama 3 bulan awal bekerja yaitu per bulannya akan dipotong Rp. 750ribu. Hal inilah yang membuat dimensi Eksistensi menjadi terendah.

Namun bagi mereka yang dengan rela bersedia membayar di Rp 2,5 juta di awal atau dipotong gajinya untuk membayar cicilan 3 bulan di awal bekerja hal ini menunjukkan dorongan dan kesungguhan untuk bekerja yang kuat, hal ini diperkuat dengan *profile* responden yang didominasi oleh laki-laki sebanyak 34 orang (61,82%), kemudian berdasarkan umur didominasi oleh responden yang berumur 20-30 tahun yaitu sebanyak 38 orang (69,09%), selanjutnya berdasarkan status pernikahan responden didominasi oleh karyawan yang belum kawin sebanyak 43 orang (78,18%), kemudian berdasarkan Pendidikan didominasi oleh Pendidikan SMK/SMA sebanyak 36 orang (65,45%), selanjutnya berdasarkan asal kota didominasi oleh kota Kupang sebanyak 34 orang (43,64%), menurut analisis peneliti, mereka akan berkomitmen selama tiga bulan di awal, dan mereka akan menerima pelatihan yang dapat mengembangkan *skill* mereka sebagai perawat, hal inilah yang menjadi alasan pada aspek *Growth* memiliki nilai *mean* tertinggi.

Diketahui secara deskriptif dari variabel Kinerja, hal yang menjadi masalah adalah bahwa para karyawan tidak berani untuk mengambil solusi apabila terjadi suatu permasalahan yang terjadi, serta mereka tidak mampu menyelesaikan suatu konflik yang terjadi dengan melakukan komunikasi yang baik (*mean* yang terkecil dari semua item indikator). Menurut analisa peneliti, tentunya hal ini menjadi hal yang wajar karena mereka tidak akan mau melakukan hal yang dinilai gegabah dan kemudian disalahkan oleh pihak manajemen Klinik sehingga konsekuensinya mereka dapat dikeluarkan dari klinik dan sehingga akan membuat mereka kehilangan uang yang telah mereka bayarkan di awal atau gaji yang telah dipotong dari gaji mereka akan menjadi sia-sia.

Selain itu karena mereka telah membayar dan atau telah dipotong dari gaji mereka untuk membayar cicilan, sehingga hal ini membuat mereka menjadi memiliki kepentingan individu pribadi masing-masing, bahwa mereka memiliki masalahnya sendiri-sendiri yang perlu diselesaikan secara individu, sehingga apabila ada pihak lain yang dapat mengusik kepentingan pribadi masing-masing akan dengan mudah terjadi konflik karena masing-masing akan mempertahankan egonya masing-masing, sehingga apabila hal ini terjadi maka komunikasi yang baik tidak akan terjadi.

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 75,8%. Bagi Klinik Ladir, apabila memungkinkan dapat memberikan pertimbangan lain, misalnya dengan memberikan beasiswa dengan ikatan dinas kepada para calon perawat yang memiliki hasil seleksi yang terbaik. Sehingga dimensi eksistensi pada motivasi karyawan tidak menjadi rendah. Nampaknya membayar uang di awal dan memotong gaji menjadi sumber dimensi eksistensi pada para karyawan menjadi rendah.

Kecemasan para karyawan akan menjadi tinggi apabila mereka melakukan sesuatu yang dinilai salah sehingga mereka akan dikeluarkan dari Klinik dan kehilangan uang mereka hal inilah yang membuat kinerja mereka menjadi rendah terutama dalam hal tidak berani untuk mengambil solusi apabila terjadi suatu permasalahan yang terjadi, serta mereka tidak mampu menyelesaikan suatu konflik yang terjadi dengan melakukan komunikasi yang baik. Mengatasi hal ini tentunya pihak Manajemen Klinik perlu mengeluarkan SOP yang terperinci, PIC yang jelas dan peraturan yang bijak mengenai *system reward* dan *punishment* yang jelas, sehingga para karyawan dapat secara jelas dapat melakukan sesuatu yang tepat dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdori, A. R. (2020). *Hari Kesehatan, Masyarakat Didorong Peduli Kondisi Kesehatan di Masa Pandemi*. <https://nu.or.id/nasional/hari-kesehatan-masyarakat-didorong-peduli-kondisi-kesehatan-di-masa-pandemi-nEm7G>
- Alam, I. A., & Nurhalimah, T. P. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pasda Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda*.
- Edison, A. A. (2016). *Perancangan Pengukuran Kinerja Dengan Metode Balanced Scorecard Dan Penentuan Prioritas Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada PT. Andromeda Galacticorp Surabaya)*. Universitas Airlangga.
- Febriyani, C. (2022). *Tren Pasca Pandemi: Masyarakat Lebih Pilih Berobat ke Klinik daripada Rumah Sakit*. <https://www.industry.co.id/read/108935/tren-pasca-pandemi-masyarakat-lebih-pilih-berobat-ke-klinik-daripada-rumah-sakit>
- Felicia, L., & Utari, R. (2023). *Home Care*. <https://www.sehatq.com/tindakan-medis/home-care>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*.
- Purwatmini, N., & Touana, H. (2019). Penerapan Motivasi Alderfer (ERG) Menggunakan Model Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Guna Meningkatkan Produktivitas Pekerja Umkm. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 31–39.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Umar, H. (2007). *Risert penelitian Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.