

## ANALISA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *EXPERIENCE DENTAL CARE BALIKPAPAN*

**Patria Rahmawaty<sup>1)</sup>, Dessy Handa Sari<sup>2)</sup>, dan Nurul Musfirah Khairiyah<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Balikpapan

<sup>2</sup>Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Balikpapan

<sup>3</sup>Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Balikpapan

E-mail: [patria.rahmawati@poltekba.ac.id](mailto:patria.rahmawati@poltekba.ac.id)<sup>1)</sup> [dessy.handa@poltekba.ac.id](mailto:dessy.handa@poltekba.ac.id)<sup>2)</sup>  
[nurul.musfirah@poltekba.ac.id](mailto:nurul.musfirah@poltekba.ac.id)<sup>3)</sup>

### Abstract

Motivation is an impulse that comes from within the individual that directs to do something. Motivation also affects the quality of performance of employees. The purpose of this study was to determine the level of work motivation of Experience Dental Care Balikpapan employees and to find out how to increase the work motivation of Experience Dental Care Balikpapan employees on their performance. This study uses a qualitative method. descriptive The research was conducted for 8 months and took place at Experience Dental Care Balikpapan which is part of the clinic at Siloam Hospitals Balikpapan. The results of this study indicate that the work motivation of 4 employees is in the fairly high/high category; still standard / not needed repair. Meanwhile, 6 people are included in the Very High category, which means that the employee needs to get special treatment from the company leadership. To increase work motivation, it can be done by applying a reward system as a form of appreciation for employee performance and this has been done by the leader of Experience Dental Care.

**Keywords :** *Motivation, Performance, Employees*

## PENDAHULUAN

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang mengarahkan untuk melakukan sesuatu. Dorongan inilah menyebabkan individu untuk menampilkan pekerjaan dengan sebaiknya. Motivasi yang lebih utama adalah berasal dari dalam diri sendiri (internal) dibandingkan motivasi yang sifatnya eksternal. Meskipun kedua motivasi tersebut saling melengkapi. Hanya saja motivasi internal tidak mudah berubah meskipun saat ini menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan harapan.

Motivasi juga mempengaruhi kualitas kinerja dari karyawan. Apabila motivasi kerja tinggi maka idealnya akan menciptakan kinerja yang positif demikian pula sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja yang ditampilkan menjadi kurang maksimal dan terkesan seadanya. Ada kalanya karyawan tidak memahami saat dirinya mulai mengalami kebosanan, tidak focus, tidak semangat menjalankan tugas maupun ada

perasaan diabaikan yang muncul. Mereka menganggap hal itu adalah situasi yang normal dan tidak memberikan pengaruh dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adakalanya saat kinerja mereka menurun cenderung mencari kesalahan atau kekurangan dari perusahaan mereka bekerja. Hingga mereka kurang memahami bahwa kinerja buruk yang ditampilkan juga dapat disebabkan oleh mereka sendiri. Bisa karena mereka sedang menghadapi persoalan, ketidak pahaman akan *job description* yang diberikan, sikap yang cenderung semaunya sendiri dalam bekerja maupun kurang inisiatif saat mereka mendapatkan tugas. Kondisi tersebut jika dibiarkan tanpa ada solusi yang tepat akan memberikan dampak negative bagi perusahaan. Selain itu iklim kerja akan menjadi kurang sehat untuk bekerja. Terutama bagi tugas yang memberikan pelayanan pada masyarakat.

*Experience Dental Care* Balikpapan yang merupakan salah satu klinik yang terdapat Siloam Hospital Balikpapan ingin memberikan pelayanan yang prima pada pasien hingga berupaya untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja yang harapan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi pada tahun 2019 melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajtidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Eric Inando (2021) tentang Pangaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja disini sebagai variabel bebas secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $r = 0,690$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Angka koefisien juga menunjukkan nilai positif bahwasannya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

Untuk penelitian ini penulis ingin melakukan penelitian mengenai analisa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Experience Dental Care* Balikpapan hingga nantinya dapat memberikan jawaban dan solusi yang ada pada perusahaan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sugiono, penelitian kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisis data bersifat induktif (Sugiono. 2010). Dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode yang menggambarkan suatu fenomena melalui deskripsi dalam bentuk kalimat dan bahasa yang menggunakan metode alamiah. Pengambilan data dilakukan menggunakan teknik wawancara dan observasi terhadap karyawan dan pimpinan pada *Experience Dental Care* Balikpapan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Experience Dental Care* Balikpapan dari berbagai posisi yang berjumlah 10 orang dan 1 orang pimpinan. Responden karyawan yang dilibatkan ada yang bertugas sebagai tenaga administrasi dan perawat yang langsung membantu dokter untuk menangani pasien. Penelitian ini bertempat di kantor *Experience Dental Care* Balikpapan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tahap Penyajian Data**

Jumlah respon yang menjadi subyek penelitian adalah 10 karyawan dan 1 pimpinan. Jumlah pria sebanyak 2 orang wanita sebanyak 8 orang. Jenis pekerjaan sebagai tenaga administrasi sebanyak 2 orang, perawat pelaksana sebanyak 5 orang, perawat gigi sebanyak 1 orang, perawat sebanyak 1 orang dan asisten dokter gigi sebanyak 1 orang serta 1 orang pimpinan Klinik Gigi.

Tabel 1  
Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan
1	Apakah anda paham tentang peraturan dalam perusahaan ?
2	Tanggapan Terkait Peraturan yang ada ?
3	Apakah pembagian kerja sudah sesuai dengan kemampuan anda ?
4	Apakah anda sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan Job Description anda ?
5	Apakah penjelasan yang diberikan oleh pimpinan mudah untuk dipahami ?
6	Apakah anda diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat terkait pekerjaan ?
7	Apakah anda merasa tertekan dalam bekerja ?
8	Bagaimana hubungan anda dengan pimpinan dan rekan-rekan kerja ?
9	Tanggung Jawab apa yang sudah diberikan pimpinan terhadap pekerjaan
10	Menurut anda apakah pimpinan sudah memotivasi dalam bekerja

### Tahap Komparasi

Hasil dari rekapitulasi pertanyaan, motivasi kerja 4 orang karyawan masuk dalam kategori cukup tinggi/tinggi ; masih standar/ belum diperlukan perbaikan. Sementara 6 orang masuk dalam kategori Sangat Tinggi yang artinya karyawan tersebut perlu mendapatkan perlakuan khusus dari pimpinan perusahaan. Motivasi internal karyawan dapat dilihat dari pertanyaan no. 1,2, 7, 8. Motivasi eksternal karyawan : no. 3, 4, 5, 6, 9,10.

### Tahap Penyajian Hasil Penelitian

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Tirtayasa, 2019) sedangkan Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Krisnaldy et al., 2019). Hasil ringkasan dari keseluruhan pertanyaan adalah Q1 : Karyawan menjawab paham dengan peraturan yang ada yaitu adanya absensi, seragam, kebersihan, pemakaian alat sebelum dan setelah dipakai, jam kerja serta administrasi STR tidak sampai mati masa berlakunya. Q2 : Karyawan menjawab tanggapan mengenai peraturan yang berlaku sesuai dengan seharusnya. Karyawan mengaku cukup teratur dengan peraturan yang berlaku, karena apabila tidak dijalankan

akan berdampak pada kinerja pegawai. Q3 : Sesuai, Tidak berlebihan, sesuai dengan jumlah pegawai yang ada dan tidak ada kendala. Karyawan sudah menerima training, akses e-learning dan nyaman di *Experience Dental Care*, Q4 : Sesuai dengan spesifikasi Job Description dan tidak ada kendala. Kendalanya hanya disiplin terhadap diri sendiri, Q5 : Sangat mudah dipahami, Penyampaian info melalui WA, lebih ditekankan untuk hal-hal yang penting, intruksi jelas, care dan cepat tanggap. Q6: Bisa dan selalu saat breafing, pimpinan tidak menutup diri, memberikan kesempatan untuk beragumen dan memberikan pendapat misalnya interior ruangan dll, semua komunikasi langsung ke pimpinan. Q7 : Berkaitan dengan tekanan di tempat kerja karyawan menjawab dengan bekerja lebih hati-hati, merasa bersalah jika ada yang salah dan tidak suka suara tinggi. Q8 : Profesional dalam bekerja, sehingga hubungan tetap baik, sering curhat-curhat tapi belum dalam ranah pribadi, kekeluargaan. Menganggap dental care adalah rumah sendiri. Q9 : Kebersihan ruang dan alat-alat praktik, lebih banyak belajar, terdapat reward tiap bulan dari pencapaian Tindakan. Q10 : Pertanyaan terkait motivasi rata-rata karyawan menjawab bahwa pimpinan sudah cukup memberikan motivasi, setiap hari diberikan motivasi, pimpinan ramah dan komunikasi yang sangat baik, memberikan arahan yang baik. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

## **SIMPULAN**

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, Untuk peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan diterapkan dalam sistem reward sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan dan hal ini telah dilakukan oleh pimpinan *Experience Dental Care*. Hal tersebut bertujuan agar pegawai merasa kerja kerasnya dihargai oleh pimpinan dan adanya pengakuan atas prestasi tersebut. Kondisi lingkungan kerja karyawan juga perlu ditingkatkan agar lebih

konduktif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Ruzky Nur., Qomariah. Nurul., Hafidzi, Achamd Hasan., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4. No.1.
- Inando, Eric.,. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Undergraduate (SI) thesis*, Fakultas Psikologi. Universitas Muhamadiyah Malang.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.