

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pelayanan jangka panjang disediakan oleh Klinik Gawat Darurat Umum X Medan yang beralamat di Jl. Perumahan Medan, RSUD X, Kabupaten Deli Serdang, Kecamatan Percut Sei Tuan, Sumatera Utara. Rumah Sakit Umum X Medan yang berada di Provinsi Sumatera Utara diresmikan pada tanggal 4 Juni 1992 oleh Presiden Republik Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pimpinan DPRD Sumatera Utara Tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, Pemerintah Daerah Sumatera Utara bertanggung jawab atas Klinik Gawat Darurat Umum X Medan sejak tanggal 29 Desember 2011.

Batas Geografis Penelitian ini dilakukan di RS. X Medan

- a. Sebelah Barat : Kantor Baznas, Kec/Desa Deli Serdang
- b. Sebelah Timur: Akademi Pariwisata Negeri, Kec/Desa Deli Serdang
- c. Sebelah Utara : Jl. Rumah Sakit X Medan, Kec/Desa Deli Serdang
- d. Sebelah Selatan : Pengadilan Tata Usaha Negeri, Kec/Desa Deli Serdang

4.1.2 Visi Misi dan Motto Rumah Sakit X

a. Visi sebagai rumah sakit dan pusat rujukan terdepan yang memberikan pelayanan yang kompetitif, ramah lingkungan, bertemakan Islam, serta menjunjung tinggi standar nasional dan internasional.

b. Misi

1. Lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan SDM RSUD X Medan yang mengagumkan.
2. Meningkatkan prasarana dan sarana di RSUD X Medan agar lebih berstandar internasional dan publik serta berprinsip pada keamanan dan kenyamanan.
3. Meningkatkan kesejahteraan SDM RSUD X Medan melalui struktur keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
4. Mempermudah akses layanan kesehatan.
5. Kualitas layanan, kebersihan, keramahan, keamanan, kenyamanan, dan lingkungan yang sehat dapat terwujud melalui pendekatan Go Green.

c. Motto

Ramah dan Empati dalam memberikan pelayanan

4.1.3 Sejarah Rumah Sakit X

Klinik Umum X Medan merupakan salah satu dari empat klinik darurat X Indonesia, di samping X Jakarta, X Ujung Pandang, dan X Surabaya. Keempat Rumah Sakit X ini dibangun dengan maksud untuk mengenang tragedi terowongan Al-Muassirin Mina yang menewaskan lebih dari 600 jemaah X Indonesia pada tahun 1990/1410 H.

Gagasan Ikhwanul Hujjaj/X untuk membangun sebuah "Monumen" menjadi inspirasi bagi proyek tersebut. Dengan maksud untuk mengenang insiden terowongan Al-Muassirin Mina, Pemerintah Badui Saudi membantu dalam pengembangan empat Klinik X di Indonesia. Presiden Republik Indonesia menandatangani Prasasti untuk empat Rumah Sakit X Jakarta, Surabaya, Ujung Pandang, dan Medan di Jakarta pada tanggal 28 Februari 1991.

Melalui Pernyataan Kepala Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 445.05/712. Badan Pembina Pengembangan Klinik X Medan diresmikan pada tanggal 7 Maret 1991 dan pada tanggal 11 Maret 1991, Pendeta Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia dan Kepala Daerah Provinsi Sumatera Utara meletakkan batu pertama pendirian klinik tersebut. H.M. Pada tanggal 4 Juni 1992, Presiden Soeharto meresmikan Klinik X Medan.

Klinik X Medan menjadi sebuah lembaga pada tanggal 3 Juni 1998 dan diberi nama Yayasan Klinik X Medan. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 1991, Yayasan ini diakuisisi dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia untuk pendirian klinik tersebut. Terbit tanggal 28 Mei 2009, HK.07.06/III/1996/09 Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI, Rumah Sakit X Medan tetap mempertahankan akreditasinya sebagai rumah sakit kelas B dengan No. 1476/MENKES/SK/X/2010. Klinik Umum X Medan akan tetap fokus pada pelayanan kesehatan dalam jangka panjang agar dapat lebih mengembangkan pelayanan kesehatan.

Yayasan Rumah Sakit X Medan resmi dikelola oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2011 sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 78 Tahun 2011 tentang Pengalihan Pengelolaan Yayasan Rumah Sakit X Medan yang dikeluarkan pada tanggal 13 Desember 2011. Secara kelembagaan, berdasarkan Peraturan Kepala Daerah Sumatera Utara Nomor 25 Tahun 2012 tanggal 28 Juli 2012 tentang Kerangka Acuan, Kewajiban, Tugas, Fungsi, Asas dan Falsafah Kerja, Rumah Sakit X Medan mempunyai tugas membantu Pemerintah Daerah Sumatera Utara dalam menyelenggarakan usaha Pemerintah Daerah di bidang manfaat klinis, perawatan, peningkatan, pemulihan dan penyembuhan

kesejahteraan umum dan jamaah X, sedangkan tugasnya adalah sebagai fasilitator penyelenggaraan urusan khusus di bidang sarana dan prasarana klinis, pemberian bantuan bagi penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang sarana dan prasarana klinis, penyiapan dan pelaksanaan tugas di bidang sarana tanggap darurat, penyediaan sarana dan prasarana medis dan kesejahteraan pengurus, merencanakan berbagai tugas yang diberikan oleh Kepala Tata Usaha Sumatera Utara sesuai dengan komitmen dan kapasitasnya. Pada tanggal 11 November 2014, telah terbit Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum X Medan Provinsi Sumatera Utara.

Struktur organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Umum X Medan terus disempurnakan oleh Rumah Sakit X sepanjang sejarah berdirinya. Sebagai satu-satunya rumah sakit di Provinsi Sumatera Utara, Rumah Sakit X Medan berkewajiban untuk menjaga mutu dan kinerja pelayanan masyarakat yang tinggi. Paling tidak, diupayakan agar Rumah Sakit Daerah menjadi pusat pelayanan masyarakat terbaik dengan mengubah status pengelolaannya menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Setiap daerah wajib meningkatkan status Rumah Sakit Daerah menjadi BLUD sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah. Keharusan tersebut diperkuat dengan Peraturan Nomor 44 Tahun 2009 tentang Klinik Gawat Darurat, yang mengamanatkan agar Pemerintah Daerah menjamin pengelolaan klinik mematuhi PPK-BLUD (PPK tentang Contoh Pengelolaan Keuangan - Badan Layanan Umum Daerah).

Berdasarkan informasi tersebut di atas mengenai penetapan RSUD X Medan Provinsi Sumatera Utara sebagai BLUD dalam Nomor 188.44/365/KPTS/2014 tanggal 13 Mei 2014, pengelolaan RSUD X Medan menjadi Rumah Sakit BLUD sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 1. Demikian pula dengan Peraturan Gubernur Nomor 20 Tahun 2014 tanggal 24 April 2014 tentang Pengelolaan RSUD, mengatur kepada pengelola RSUD X Medan untuk menyelenggarakan pelayanan klinik gawat darurat, baik pelayanan kesehatan maupun penyelenggaraan rumah sakit. RSUD X Medan Sumatera Utara.

4.1.4 Analisis Univariat

Deskripsi atau penjelasan dari masing-masing variabel yang diteliti merupakan tujuan dari analisis univariat. Ini merupakan informasi utama yang diperoleh dari 55 orang yang menjawab kuesioner. Data univariat ini terdiri dari persepsi perawat tentang jenis kelamin, usia, dan pendidikan sebelumnya. Responden penelitian ini adalah pasien jangka panjang yang bekerja di ruang kerja Klinik Umum X Medan. Orientasi, usia, dan tingkat pendidikan merupakan sebagian dari kualitas responden dalam tinjauan ini .

Tabel 4. 1 Distribusi frekuensi responden perawat rawat inap di Rumah Sakit X Medan (n=55)

Variabel	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki Laki	15	27,3 %
Perempuan	40	72,7 %
Jumlah	55	100%
Pendidikan Terakhir		
D-III	25	45,5 %
S 1	30	54,5 %
Jumlah	55	100%
Umur (Tahun)		
26-29	2	3,6 %
30-33	12	21,8 %

>34	41	74,5 %
Jumlah	55	100%

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden diketahui didominasi oleh 40 orang perempuan (72,7%) dan 25 orang laki-laki (45,5%). Di tempat kerja, perawat perempuan memiliki kinerja lebih baik daripada perawat laki-laki. Pendidikan terakhir sebagian besar responden dalam kategori pendidikan terakhir adalah S1; 30 orang pekerja (54,5%) dan 25 orang pekerja (45,5%) berpendidikan D-III. Responden pada kelompok usia ini sebagian besar berusia di atas 34 tahun (74,5%), diikuti oleh orang-orang yang berusia antara 30 dan 33 tahun (12,8%) dan 26 dan 29 tahun (2,6%).

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Dimensi Kebutuhan Fisiologis terhadap Kualitas Pelayanan

Kebutuhan Fisiologis	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Tidak terpenuhi	21	38,2 %
Terpenuhi	34	61,8 %
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.2 hasil pengujian univariat hubungan aspek kebutuhan fisiologis terhadap inspirasi kerja dan kualitas manajemen diketahui bahwa masing-masing sebanyak 21 orang (38,2%) dan 34 orang (61,8%) responden tergolong dalam kategori tidak terpenuhi.

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Dimensi Kebutuhan Rasa aman terhadap Kualitas Pelayanan

Kebutuhan Rasa Aman	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang aman	17	30,9 %
Aman	38	69,1%
Jumlah	55	100%

Tabel 4.3 menampilkan temuan analisis univariat hubungan antara kualitas layanan dan motivasi kerja dalam dimensi kebutuhan keamanan. Sebanyak 17 (30,9%) dan 38 (69,1%) persyaratan terpenuhi dalam kategori kurang aman

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Dimensi Kebutuhan Sosial terhadap Kualitas Pelayanan

Kebutuhan Sosial	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang baik	15	27,3 %
Baik	40	72,7 %
Jumlah	55	100%

Pemeriksaan univariat mengenai hubungan antara inspirasi kerja pada aspek kebutuhan sosial dan kualitas administrasi menemukan bahwa 15 (27,3 persen) berada pada klasifikasi kurang baik dan 40 (72,7 persen) berada pada kelas baik, seperti yang ditampilkan pada tabel 4.4.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Dimensi Kebutuhan Pengakuan terhadap Kualitas Pelayanan

Kebutuhan Pengakuan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang baik	19	34,5 %
Baik	36	65,5 %
Jumlah	55	100%

Berdasarkan hasil analisis univariat korelasi motivasi kerja pada dimensi kebutuhan pengakuan dan kualitas pelayanan yang disajikan pada tabel 4.5, diperoleh hasil bahwa sebanyak 19 orang atau 34,5 persen berada pada kategori kurang dan sebanyak 36 orang atau 65,5 persen berada pada kategori baik.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kualitas Pelayanan

Kebutuhan Aktualisasi Diri	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang Mampu	17	30,9 %
Mampu	38	69,1 %
Jumlah	55	100%

Berdasarkan hasil analisis univariat korelasi antara motivasi kerja pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri dengan kualitas pelayanan yang disajikan pada tabel 4.6, kategori kurang mampu sebanyak 17 responden (atau 30,9%) dan kategori mampu sebanyak 38 responden (atau 69,1%).

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Dimensi Kualitas Pelayanan

Kualitas Pelayanan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang Baik	24	43,6 %
Baik	31	56,4 %
Jumlah	55	100%

Sesuai tabel 4.4, pemeriksaan univariat kualitas administrasi menemukan bahwa 24 (43,6%) dikategorikan sebagai buruk dan 31 (56,4%) dikategorikan sebagai baik.

4.1.5 Analisis Bivariat

Dengan menggunakan uji Chi-Square, analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antara kualitas administrasi sebagai variabel dependen dan faktor-faktor otonom seperti kebutuhan fisiologis tertentu, keamanan, sosial, pengakuan diri, dan pemenuhan diri yang merupakan faktor bebas. Penentuan apakah ada hubungan statistik antara kedua variabel tersebut merupakan tujuan utama analisis bivariat.

Tabel 4. 8 Pengaruh kebutuhan fisiologis dengan kualitas pelayanan

kebutuhan fisiologis	Kualitas Pelayanan						Odd Ratio	P Value
	Kurang Baik		Baik		Total			
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Tidak Terpenuhi	5	23,8%	16	76,2%	21	100%	0,247	0,020
Terpenuhi	19	55,9%	15	44,1%	34	100%		
Total	24	43,6%	31	56,4%	55			

Berdasarkan tabel 4.8, hasil analisis bivariat hubungan antara motivasi kerja, komponen kebutuhan fisiologis, dan kualitas manajemen menunjukkan bahwa 5 (23,8%) dari kelas yang tidak terpenuhi termasuk kategori kurang baik dan 16 (76,2%) termasuk kategori sangat baik. Sebanyak 19 (55,9%) responden menyatakan fisiologis, dan 15 (44,1%) menyatakan baik. Hasil di atas menghasilkan nilai p sebesar 0,020 (nilai α sebesar 0,05), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas manajemen dan kebutuhan fisiologis. Odd Ratio adalah $r = 0,247$.

Tabel 4. 9 Pengaruh kebutuhan rasa aman dengan kualitas pelayanan

kebutuhan rasa aman	Kualitas Pelayanan						Odd Ratio	P Value
	Kurang baik		Baik		Total			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Kurang Aman	11	64,7%	6	35,3%	17	100%	3,526	0,035
Aman	13	34,2%	25	68,8%	38	100%		
Total	24	43,6%	31	56,4%	55			

Hasil analisis bivariat korelasi antara motivasi kerja, dimensi kebutuhan rasa aman, dan kualitas pelayanan ditunjukkan pada tabel 4.9. Pada kategori kurang aman, sebelas responden (64,7%) menyatakan kurang baik, sedangkan enam responden (35,3%) menyatakan baik. Selain itu, responden kategori aman sebanyak 25 (68,8%) menyatakan puas, sedangkan 13 (34,2%) menyatakan kurang puas.

Hasil di atas menghasilkan nilai p sebesar 0,035 (nilai α sebesar 0,05), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komponen kebutuhan rasa aman dengan hakikat penyelenggaraan. Dengan $r = 1$, maka Odd Ratio sebesar 3,526.

Tabel 4. 10 Pengaruh kebutuhan sosial dengan kualitas pelayanan

kebutuhan sosial	Kualitas Pelayanan						Odd Ratio	P Value
	Kurang Baik		Baik		Total			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Kurang Baik	3	20%	12	80%	15	100%	0,226	0,030
Baik	21	52,5%	19	47,5%	40	100%		
Total	24	43,6%	31	56,4%	55			

Berdasarkan tabel 4.10, hasil analisis bivariat hubungan antara motivasi kerja, aspek kebutuhan sosial, dan kualitas manajemen menunjukkan bahwa 3 (20%) individu merasa lebih baik dan 12 (80%) individu merasa hebat. Selain itu, 21 (52,5 persen) dari mereka yang tergolong dalam "kategori sosial baik" melaporkan merasa "kurang baik", sementara 19 (47,5 persen) melaporkan merasa "baik". Fakta bahwa temuan tersebut menghasilkan nilai p sebesar 0,030 menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara dimensi kebutuhan fisiologis dan kualitas layanan. Dengan $r = 0$, Odd Ratio adalah 0,22

Tabel 4. 11 Pengaruh kebutuhan pengakuan dengan kualitas pelayanan

kebutuhan pengakuan	Kualitas Pelayanan						Odd Ratio	P Value
	Kurang Baik		Baik		Total			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
Tidak dihormati	12	63,2%	7	36,8%	19	100%	3,429	0,034
Dihormati	12	33,3%	24	66,7%	36	100%		
Total	24		31		55			

Analisis bivariat hubungan antara inspirasi kerja, komponen persyaratan pengakuan, dan kualitas manajemen menghasilkan hasil berikut, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.10: 12 (63,2%) merasa jauh lebih baik, sementara 7 (36,8%) merasa jauh lebih baik dalam kategori tidak diperhatikan. 24 (66,7%) dari mereka yang disurvei menyatakan puas, sementara 12 (33,3%) menyatakan tidak puas. Fakta bahwa hasil tersebut memiliki nilai p sebesar 0,034 menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara dimensi kebutuhan fisiologis dan kualitas layanan. 3,429, atau $r =$, adalah Proporsi Ganjil.

Tabel 4. 12 Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dengan kualitas pelayanan

Kualitas Pelayanan								
Kebutuhan aktualisasi diri	Kurang Baik		Baik		Total		Odd Ratio	P Value
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%		
Kurang Mampu	4	23,5%	13	76,5%	17	100%	0,277	0,040
Mampu	20	54,6%	18	47,4%	38	100%		
Total	24	43,6%	31	56,4%	55			

Dampak dari pemeriksaan bivariat hubungan antara inspirasi kerja, komponen kebutuhan aktualisasi diri, dan kualitas administrasi, seperti yang ditampilkan dalam tabel 4.11, mengungkap bahwa di antara mereka yang berada dalam kelompok kurang mampu, 13 (76,5 persen) merasa lebih baik dan 4 (23,5 persen) merasa lebih baik. Selain itu, responden yang termasuk dalam kategori aktualisasi diri yang mampu melaporkan merasa lebih buruk dalam 20 (54,6%) tanggapan mereka dan lebih baik dalam 18 (47,4%). Fakta bahwa hasil tersebut memiliki nilai p sebesar 0,040 menunjukkan bahwa dimensi kebutuhan fisiologis dan kualitas layanan berkorelasi secara signifikan. Odd Ratio, atau $r = 0,277\%$, adalah 0,277 persen.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Persepsi pengaruh motivasi kerja dimensi Fisiologis dengan kualitas pelayanan

Alat yang paling persuasif bagi pusat klinis untuk meyakinkan para pendamping klinis agar bekerja pada tingkat yang tinggi di tempat kerja adalah kompensasi yang layak. Mereka tidak akan terpacu untuk menginvestasikan sebagian energi jika mereka tidak mendapatkan kompensasi, dan ada kemungkinan besar mereka tidak akan mendapatkannya. Dengan demikian, kompensasi yang rendah pada dasarnya memengaruhi inspirasi kerja rekan-rekan klinis. Dalam skenario ini, kompensasi mengacu pada gaji dan bentuk kompensasi moneter lainnya, seperti tunjangan, rencana pensiun yang didukung pemerintah, dan sebagainya. Gaji ini sangat penting untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan para petugas klinis. Selain itu, petugas tersebut menyebutkan bahwa sudah lama tidak menerima gaji sebagai akibat dari keadaan ini. Keraguan yang dia miliki tentang gaji dan kemampuannya untuk mempengaruhi inspirasi kerja tidak jelas. Gagasan biasanya dibangun berdasarkan keinginan seseorang untuk memenuhi berbagai kebutuhannya secara wajar dari remunerasi yang didapat dari lingkungan kerjanya mengingat keraguan tersebut secara teratur dihubungkan dengan kebutuhan moneter, mirip dengan prasyarat untuk pakaian, makanan, tempat tinggal, biaya pembinaan anak muda, jumlah tanggung jawab, dan uang yang berhubungan dengan uang yang berkembang di mata publik (Firdaus, 2020). Gagasan serupa juga disampaikan oleh Sarman (2020), yang menyampaikan bahwa mendorong para ahli harus dilakukan dengan memenuhi kebutuhan materi dan non-materi tanpa henti yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan. Motivasi kerja

juga dibungkus dengan memberikan dukungan kepada para pendamping yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh aliansi. Dukungan yang diberikan mulai dari peringatan lisan hingga teguran tertulis, skorsing, kenaikan pangkat, penundaan kenaikan gaji yang tidak sesuai, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Penemuan eksplorasi yang dilakukan di RSUD X menunjukkan adanya hubungan antara kualitas eksekutif dan kebutuhan fisiologis. Dengan nilai p sebesar 0.020 yang identik dengan P 0.05: OR = 0.247, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil survei yang berjudul "Delegasi mencari tahu motivasi dalam organisasi terbuka" menjadi dasar dari penelitian ini. Ada beberapa hal yang dapat mendukung inspirasi seseorang, seperti kompensasi atau upah (hadiah), dan ada area kekuatan yang serius untuk antara gaji dan inspirasi kerja. Sebuah tinjauan yang berjudul "Pemberian Motivasi dan Inspirasi Kerja dengan Kemungkinan Asosiasi Pengatur Klinis di Pusat Pengembangan Bangetayu Semarang" mengungkapkan bahwa ada hubungan yang sangat besar antara pemberian kekuasaan dan tingkat upah dengan inspirasi kerja para penjaga gerbang klinis, yang memberikan hasil yang komparatif. Selain itu, hal ini konsisten dengan temuan dari tinjauan yang berjudul "Pengaruh batasan dan motivasi kerja terhadap gagasan organisasi pengawas klinis di Puskesmas Ahmad Dahlan Kediri", yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara gagasan organisasi pengawas klinis di Fasilitas Muhammadiyah Kota Kediri dan motivasi kerja profesional.

4.2.2 Persepsi pengaruh motivasi kerja dimensi Rasa Aman dengan kualitas pelayanan

According to Woran (2019), employer stability is the state in which medical caregivers dread or stress over the absence of anticipated mishaps while working.

The work space, which integrates work workplaces and instruments, neatness, lighting, serenity, and working associations among agents, can affect work execution. So that expecting at work someone feels that the work area conditions are shocking, it can make a reluctance to work better and become less invigorated. The work space partakes in the advantage of empowering an excitement for the work that upholds proficiency. Meanwhile, the work should be possible sensibly while working with pushed people. This accumulates that the work is done by the right standards and inside the predefined time scale. Their presentation will be seen, they won't have to watch out for it a great deal, and they will feel much better. Pushing subordinates should be done by giving surprising work spaces and system that will be used in finishing work. In addition, the utilization of inspiration in the workplace is correlated with interpersonal relationships. In a cutting edge life, one must verifiably associate with others, like partners, supervisors, and subordinates, in light of the associations and interrelationships between errands. As a result, people who have strong relationships tend to be happier and more productive at work. The examination concerning RSU X uncovers an association between the requirement for security and the nature of organization. With p regard: 0.035 where $P < 0.05$: OR = 3.526 gained that the class is less safeguarded which infers H_0 is acquitted and H_a is seen. The findings of this study are in line with those of a previous study by Wihardja (2021), which was titled "Factors affecting the work motivation of executive nurses in caring for covid 19 patients at X Banten Hospital." These findings are consistent with the findings of this study. The subjects of these two studies were the same group of patients. That assessment tracked down that clinical managers' inspiration to work can be impacted by a protected and charming

work space. According to a study titled "The Effect of Working Environment and Motivation on Clinical guardian Execution in the Drawn Out Center of YARSI Jakarta 2023," both motivation and the work environment influence facility delegate execution (Atmalia, 2023).

4.2.3 Persepsi pengaruh motivasi kerja dimensi Kebutuhan Sosial dengan kualitas pelayanan

Kebutuhan ini menggabungkan kerinduan untuk memberikan, dianggap, dan dihormati oleh orang lain. Prasyarat sosial dapat memengaruhi motivasi para spesialis untuk memberikan pemikiran yang luar biasa di tempat kerja. Spesialis klinis cenderung berkinerja lebih baik ketika mereka merasa terhubung dengan rekan kerja mereka dan memiliki dukungan sosial yang kuat. Spesialis klinis yang merasa terhubung dengan rekan kerja tanpa ragu akan ikut serta dalam acara-acara sosial, yang dapat meningkatkan kapasitas dan kewajaran pergaulan. Dalam situasi ini, pembimbing klinis yang memiliki hubungan sosial yang kuat dengan rekan kerja umumnya akan memiliki korespondensi yang lebih baik, yang penting untuk memberikan informasi yang akurat kepada pasien. Pembimbing klinis yang merasa dianggap dan dihormati dalam iklim sosial mereka secara teratur akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat menambah sifat alamiah perawatan. Memiliki pilihan untuk memenuhi kebutuhan sosial seseorang dapat mengurangi ketegangan di ruang kerja, sehingga memungkinkan pendamping untuk berpikir dan menyampaikan pemikiran yang lebih baik. Untuk mendapatkan status tersebut, seseorang harus mendapatkan bantuan yang bersahabat dengan pengalengan untuk inspirasi dan eksekusi pendamping. ahli klinis yang merasa secara sosial terpenuhi umumnya akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih siap untuk

memberikan tekanan. Seberapa baik administrasi memenuhi harapan pasien adalah ukuran kualitas administrasi. Keahlian, sikap, dan titik putus asa dari para petugas klinis untuk membantu satu sama lain, semuanya berdampak pada kualitas organisasi. Mantri yang terinspirasi dan senang dengan kebutuhan sosial mereka akan sering memberikan lebih banyak pemikiran. Pembimbing klinis yang dapat terhubung dengan rekan-rekannya dan menerima dukungan sosial sering kali bekerja lebih antusias, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas organisasi. Perwakilan yang senang dan terbuju akan terhubung dengan klien dengan cara yang positif, dengan cara ini semakin menumbuhkan pengalaman klien. Konsekuensi dari eksplorasi yang diarahkan pada RSUD X menunjukkan bahwa mengakomodasi kebutuhan dan kualitas organisasi berhubungan. OR sebesar 0,226, menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan p sebesar 0,030 dan $P < 0,05$. Menurut Suwatno dan Priansa (2019), salah satu pernyataan dalam teori motivasi Abraham Maslow tahun 1943 mendukung pernyataan ini. Individu memiliki kebutuhan penghargaan, misalnya, kerinduan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain, seperti yang dikatakan Maslow. Faktor-faktor nyata menegaskan bahwa responden mencoba untuk dianggap karena responden memiliki pemahaman yang berlawanan bahwa mereka menetapkan area kekuatan untuk dianggap oleh orang lain. Prasyarat untuk afirmasi, menurut Maslow (1954) dalam (Winardi, 2022) mengkonsolidasikan kebutuhan akan status, penegasan, penghargaan, dan rasa hormat dari orang lain, serta kebutuhan yang terkait dengan kedudukan atau penegasan dari orang lain. Pengakuan bahwa seorang individu harus dilihat oleh orang lain, serta kebutuhan akan status dan rasa hormat dari orang lain, tidak mengherankan dari pernyataan ini.

4.2.4 Persepsi pengaruh motivasi kerja dimensi Pengakuan dengan kualitas pelayanan

Kerinduan akan kemakmuran finansial, rasa hormat, dan afirmasi adalah semacam kebutuhan bagi orang untuk bekerja. Motivasi menjadi tujuan utama gaya hidup, nilai-nilai kerja, dan efektivitas afiliasi. Upaya untuk memacu perwakilan di lingkungan kerja tidak hanya dapat dilakukan dengan gaji atau upah yang signifikan, tetapi juga harus dilakukan dengan pujian, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kerinduan yang menguatkan dan dorongan utama bagi energi seseorang untuk mencari tujuan tertentu adalah sebuah poin. Metodis harus memiliki pilihan untuk bernalar, yang merupakan kebutuhan motivasi di dalam diri penjaga klinis, agar terorganisir untuk menyesuaikan diri dengan keadaannya yang sedang berlangsung. Motivasi menyiratkan seluruh proses melengkapi pengawas klinis dengan motivasi terkait bisnis dengan cara yang membangkitkan mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi pencapaian tujuan fasilitas yang layak dan berguna. Keinginan untuk dihormati merupakan salah satu hubungan antara sertifikasi dan motivasi kerja, seperti halnya energi untuk kemajuan. Kebutuhan akan penghargaan yang mengakui bahwa bersikeras pada pencapaian adalah salah satu persyaratan untuk keyakinan. Sesuai dengan hipotesis Maslow, ketika kebutuhan individu terhubung dengan sifat penghargaan, mereka pasti akan terhubung dengan kepercayaan diri mereka sebagai makhluk yang luar biasa. Sementara itu, kebutuhan yang tidak terlalu jelas, secara eksplisit adalah kebutuhan untuk berprestasi, berhubungan dengan variabel penegasan ini. Keinginan untuk berhasil adalah tujuan utama di balik mentalitas fokus seseorang, yang karenanya memotivasi mereka untuk mendorong daya imajinasi mereka dan menggerakkan kemampuan mereka secara keseluruhan dan energi untuk menyampaikan

pelaksanaan kerja terbaik. Semakin banyak atasan klinis mendorong pencapaian mereka, semakin besar peluang afiliasi yang akan mereka berikan kepada pasien akan semakin meningkat. Pengungkapan evaluasi yang dilakukan di Rumah Sakit Umum X menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas asosiasi dan kebutuhan desakan. Dengan nilai $p = 0.034$ dimana $P < 0.05$: $OR = 3.429$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sesuai dengan proposisi Janu, "Evaluasi Variabel yang Mempengaruhi Inspirasi Kerja Perwakilan PT Cimos Adisatwa Tanjung Bintang," yang menyampaikan bahwa ada hubungan kritis antara kesan sertifikasi kerja dan inspirasi, penemuan penelitian ini sesuai dengan eksplorasi sebelumnya.

4.2.5 Persepsi pengaruh motivasi kerja dimensi Aktualisasi Diri dengan kualitas pelayanan

Keinginan untuk berkuasa telah dikaitkan dengan motivasi kerja karena dapat memotivasi orang untuk bekerja. Untuk situasi saat ini, kekuasaan berasal dari sikap yang meriah, untuk mengekspresikan harapan untuk berubah menjadi pelopor atau posisi yang lebih tinggi. Selain itu, pernyataan serupa juga disampaikan oleh David McClelland (1974) dalam Hasibuan (2019), khususnya bahwa salah satu komponen hipotesis inspirasinya adalah kebutuhan akan kekuasaan. Sesuai McClelland (1974), kekuasaan adalah hal yang mendorong perwakilan untuk memanfaatkan kemampuan mereka untuk mencapai posisi atau kekuasaan yang paling penting dalam asosiasi. Penemuan-penemuan dari pemeriksaan yang dilakukan dengan RSUD X menunjukkan bahwa kualitas administrasi dan kebutuhan akan pengakuan diri saling berhubungan. Dengan nilai $p = 0.040$, dimana $P < 0.05$: $OR = 0.277$, yang menunjukkan bahwa H_a diakui

sedangkan Ho ditolak. Menurut Sutrisno (2020), keinginan seseorang untuk berkuasa dapat memotivasi mereka untuk bekerja. Hubungan antara kekuasaan dan inspirasi kerja menjadi masuk akal dalam konteks ini. Dalam hal ini, kekuasaan digambarkan sebagai kerinduan untuk memimpin atau berdiri teguh pada keadaan yang lebih tinggi. David McClelland (1974), yang merujuk pada kebutuhan akan kekuasaan sebagai salah satu bagian dari hipotesis inspirasinya, juga mendukung pernyataan yang serupa. Tujuan dari kekuasaan adalah untuk menggerakkan dan membujuk para pekerja untuk menggunakan kapasitas mereka untuk mencapai posisi atau kekuasaan yang paling tinggi dalam asosiasi. Menurut Al-Qur'an, dukungan dan semua ciptaan Allah swt yang luar biasa di planet ini dapat memotivasi kita. Sebagai contoh, kehadiran orang-orang terkasih di planet ini menginspirasi kita untuk melakukan lebih banyak upaya terhadap pameran kita dan meningkatkan hasil kerja kita. Pernyataan Allah swt dinyatakan dalam bait 111 Surat At-Taubah:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ
وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِّبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ
هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya: Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.

Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan.

Didalam QS. An-Najm ayat 39 yaitu:

وَأَنْ لَّنِيسَ لِلإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.

Pada abad ke-14, Tafsir as-Sa'di, yang juga dikenal sebagai Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, adalah seorang pengamat. "Barangsiapa yang melakukan hal-hal positif atau negatif untuk dirinya sendiri, ia tidak akan menerima perbuatan dan usaha orang lain, dan ia juga tidak akan menanggung pelanggaran orang lain," katanya. "Dan bahwasanya seorang manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya," Allah Ta'ala menyampaikan (tafsir makna) dalam ayat ini, di mana para ulama telah memahami bahwa tidak ada amal perbuatan yang bisa dibalas dengan amal perbuatan orang lain, baik yang masih hidup maupun yang sudah meninggal. Oleh karena itu, cara usaha orang lain menjangkau dirinya berbenturan dengan bagian ini, yang mengisyaratkan bahwa seseorang tidak akan mencapai apa pun selain apa pun yang pada akhirnya telah diusahakannya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada manfaat baginya untuk mendapatkan hasil kerja orang lain yang dihadiahkan kepadanya, dan ini juga menunjukkan bahwa dia tidak mengklaim kepemilikan selain apa pun yang dipengaruhi dan ditangani. Meskipun demikian, hal ini tidak berarti bahwa ia tidak dapat memiliki apa yang diberikan orang lain dari hartanya. Kemudian,

Allah juga berfirman dalam Al-Quran surat Ar-r'd ayat 11 tentang motivasi kerja pengurus, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: “Seseungguhnya Allah tidak mengubah sesuatu keadaan kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

Maka dapat diperoleh bahwa niat mempengaruhi untuk lebih memotivasi diri. Semakin bersyukur, niat baik akan sangat mempengaruhi kinerja yang lebih maksimal.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN