

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI RSUD
DR. SOEKARDJO KOTA TASIKMALAYA**

SKRIPSI



Sintiya Natarias Putri

11016122035

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BAKTI TUNAS HUSADA
TASIKMALAYA
SEPTEMBER 2026**

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI RSUD
DR. SOEKARDJO KOTA TASIKMALAYA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan (S.Kes)**



Sintiya Natarias Putri

11016122035

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BAKTI TUNAS HUSADA
TASIKMALAYA
SEPTEMBER 2026**

**UNIVERSITAS BAKTI TUNAS HUSADA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT**

**Skripsi, September 2026
Sintiya Natarias Putri**

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di
RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya**

XVI + 73 halaman + 18 tabel + 23 lampiran

Abstrak

Kinerja pegawai administrasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran pelayanan rumah sakit. Di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya masih ditemukan permasalahan kedisiplinan berupa keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih awal pada sebagian pegawai administrasi. Selain itu, adanya kebijakan efisiensi serta penyesuaian sistem insentif diduga memengaruhi aspek motivasi ekstrinsik pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi ekstrinsik, tingkat kinerja pegawai administrasi, serta menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai administrasi di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal dan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian berjumlah 250 pegawai administrasi, dengan sampel sebanyak 72 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memperoleh nilai rata-rata sebesar 67,35, sedangkan kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 68,06. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,111 ($p > 0,05$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,036, yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik hanya menjelaskan 3,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 96,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Rumah sakit disarankan tetap mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek motivasi ekstrinsik serta memperhatikan faktor lain yang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai administrasi.

Kata kunci : Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Pegawai, Pegawai Administrasi.

**UNIVERSITAS BAKTI TUNAS HUSADA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT**

**Skripsi, September 2026
Sintiya Natarias Putri**

The Effect of Extrinsic Motivation on the Performance of Administrative Staff at dr. Soekardjo Regional General Hospital in Tasikmalaya City

XVI + 73 pages + 18 tables + 23 attachment

Abstract

Administrative staff performance is a crucial factor in ensuring the smooth operation of hospital services. At RSUD dr. Soekardjo in Tasikmalaya City, disciplinary issues specifically arriving late and leaving early persist among some administrative staff. Furthermore, efficiency policies and adjustments to the incentive system are believed to influence the extrinsic motivation of these employees. This study aims to assess the levels of extrinsic motivation and administrative staff performance, as well as to analyze the impact of extrinsic motivation on the performance of administrative staff at RSUD dr. Soekardjo, Tasikmalaya City. A quantitative approach was employed, utilizing a causal-associative research type and a cross-sectional design. The study population consisted of 250 administrative staff members, with a sample size of 72 respondents. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire that had met validity and reliability testing requirements. Data analysis was conducted using descriptive statistics and simple linear regression with the aid of SPSS. The results indicate an average score of 67,35 for extrinsic motivation and 68,06 for staff performance. The simple linear regression analysis yielded a significance value of 0,111 ($p > 0,05$) and a coefficient of determination (R^2) of 0,036, this indicates that extrinsic motivation explains only 3,6% of the variation in staff performance, while the remaining 96,4% is influenced by factors outside the scope of this study. It is concluded that extrinsic motivation does not significantly affect the performance of administrative staff at RSUD dr. Soekardjo, Tasikmalaya City. The hospital is advised to maintain and enhance aspects of extrinsic motivation while also considering other factors that could potentially improve administrative staff performance.

Keywords : *Extrinsic Motivation, Employee Performance, Administrative Staff.*