

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok

Fasya Farradila¹, Ety Nurhayaty²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Email: ¹farradilafasya@gmail.com, ²ety.eyy@bsi.ac.id

Abstract

Efforts to overcome various health problems in Depok City are one of the mandatory demands of the Depok City Hospital to show work results in quantity and quality, employee motivation and job satisfaction can improve employee performance so that they can carry out the vision and mission of the hospital that has been set. The purpose of this research is to explain the partial and simultaneous effect of work motivation and job satisfaction variables on employee performance. This study uses a quantitative approach, data collection methods using questionnaires, interviews and observation. By using the SPSS version 25 program, researchers conducted several tests including validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests, t tests, F tests, multiple linear regression analysis and coefficient of determination tests. The population in this study consisted of all PNS employees at Khidmat Sehat Afiat Hospital, Depok City, using the slovin formula with a precession level of 10%. The results of this study showed that work motivation has a partial and significant effect on employee performance, namely $4.617 > 2.009$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Job satisfaction has a partial and significant effect on employee performance, namely $2.079 > 2.009$ and a significance rating value of $0.000 < 0.05$. work motivation and job satisfaction have a simultaneous effect on employee performance, namely $28,654 > 3,191$ and a significance value of $0,000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Performance.

Abstrak

Upaya dalam mengatasi berbagai permasalahan kesehatan di Kota Depok salah satunya menjadi tuntutan wajib RSUD Kota Depok untuk menunjukkan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas, motivasi pegawai dan kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menjalankan visi dan misi rumah sakit yang sudah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Dengan menggunakan program SPSS versi 25, peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah seluruh pegawai PNS RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok,

menggunakan rumus slovin dengan tingkat presesi 10%. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu $4.617 > 2.009$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu $2.079 > 2.009$ dan nilai penilaian signifikansi $0.000 < 0.05$. motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yaitu $28.654 > 3.191$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

RSUD Khidmat Sehat Afiat atau lebih dikenal dengan nama RSUD Kota Depok ialah sebuah rumah sakit instansi pemerintah dengan memiliki peran penting dalam masyarakat di bidang kesehatan. Rumah sakit pemerintah dituntut untuk memiliki kualitas pelayanan dalam melayani masyarakat.

Pentingnya memberikan motivasi terhadap pegawai supaya pegawai tersebut bisa meningkatkan kinerjanya alhasil rumah sakit tersebut sanggup berjalan sebagai mana mestinya. Dengan memberikan dorongan kepada para pegawai agar memiliki tekad yang berani ketika bertugas maka para pegawai pun akan termotivasi dan bersemangat, sehingga pegawai pun dapat memberikan loyalitas pelayanannya.

Terdapat penurunan pada Survei Masyarakat dan *Bed Occupancy Rate*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menurunnya loyalitas para pegawai. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) dalam mewujudkan target yang diinginkan pegawai harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai.

Kepuasan kerja pegawai pun perlu kita perhatikan, jika pegawai tersebut memiliki tingkat kesenangan dan kepuasan yang cukup maka pegawai tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik, namun perlu kita ketahui bahwa setiap manusia memiliki tajuik kepuasan yang berlainan sebanding pada komposisi nilai yang berlangsung terhadap dirinya, hal tersebut perlu untuk terus di analisa demi keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan.

jumlah alpa meningkat di tahun 2021, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja dalam instansi RSUD Khidmat Sehat Afiat menurun. Menurut Al-musadieg dalam (Majid et al., 2021) mengatakan bahwa meningkatnya kinerja pada Perusahaan yaitu karna adanya kepuasan kerja pada pegawai yang menjadi pendorong sebuah instansi untuk meningkat.

Upaya dalam mengatasi berbagai permasalahan kesehatan di Kota Depok salah satunya menjadi tuntutan wajib RSUD Kota Depok melalui upaya kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok pegawai untuk mengeluarkan keluaran kerja dengan kuantitas maupun kualitas yang dilaksanakan secara terpadu ketika mengatasi masalah kesehatan. motivasi pegawai dan kepuasan kerja tercantum dapat mengoptimalkan kinerja pegawai sehingga mampu menjalankan visi juga misi rumah sakit yang sudah ditetapkan. Berikut dibawah ini tabel penilaian SKP RSUD Khidmat Sehat Afiat pada tahun 2020 – 2021.

Realisasi sasaran kinerja golongan III dan II pada tahun 2020 – 2021 di RSUD Khidmat Sehat Afiat tersebut tidak tercapai, dan dalam melaksanakan tugas dan fungsi RSUD Khidmat Sehat Afiat belum semua dapat di laksanakan dengan baik.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mengidentifikasi faktor eksternal dan internal dengan tujuan sebagai bahan evaluasi pengembangan Sumber Daya Manusia

(SDM) di rumah sakit Khidmat Sehat Afiat khususnya terkait motivasi, kepuasan kerja dan kinerja (Harahap & Tirtayasa, 2020).

2. KAJIAN TEORI

Motivasi

Bagi Robbins & Judge pada (Majid et al., 2021) motivasi merupakan kemauan guna melakukan kegiatan dan memperhitungkan kemampuan dalam tindakan guna memuaskan suatu keinginan individu.

Menurut Kreiken dan Kinicki dalam (Taruh, 2020) dari kata motivasi dipetik dengan dari bahasa latin bermakna pindah, dengan kondisi saat ini motivasi ialah reaksi psikologi yang bermakna mengajukan, membimbing, haluan, dan ketetapan aksi tulus yang mengacu pada tujuan.

Menurut Munandar pada (Jufrizen & Sitorus, 2021) Motivasi ialah sebuah reaksi dimana keperluan-keperluan mendesak seseorang untuk menyelesaikan sebaris kegiatan yang menuju keberhasilan haluan tertentu.

Dari Noor dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) Motivasi kerja ialah situasi atau keadaan yang mendesak, membangkitkan ataupun mengalihkan seseorang guna membuat sebuah tugas kerja yang diperintahkan olehnya alhasil ia mampu menggapai arahan organisasinya.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi dapat tersimpulkan bahwasanya motivasi ialah dorongan internal juga eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan semangat dan dedikasi. Motivasi kerja melibatkan aspek-aspek yang mempengaruhi keinginan insan guna bekerja, performa, dan mencapai tujuan dalam lingkungan sekitar.

Kepuasan Kerja

Bagi Robbins Wibowo dalam (Feri et al., 2020) mengutarakan bahwasanya kepuasan kerja ialah gerak-gerik yang biasa mengenai kewajiban pekerja yang menandakan adanya ragam yang berbeda diantara beberapa apresiasi yang dikabulkan para praktisi juga besaran yang diandalkan oleh praktisi yang selayaknya mereka terima.

Menurut Tella dkk dalam (Kusumastuti, 2022) bagi menyeluruh kepuasan kerja terdapat didefinisikan bagaikan satu kondisi emosi positif atau bahagia atau yang terjalin dikarenakan memperoleh perkiraan akan pekerjaan atau kemahiran kerja.

Menurut Grobler dkk dalam (Kusumastuti, 2022) kepuasan kerja adalah perbedaan diantara dengan yang dianut bagi seseorang akan upasa serta upayanya dengan membagikan saran terhadap organisasi juga sebanding dengan yang mereka menanti-nantikannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat tersimpulkan bahwasanya kepuasan kerja adalah perasaan positif dan memuaskan yang dialami seseorang terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencakup rasa puas, kebanggaan, dan kebahagiaan yang muncul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan nilai dan kepuasan pribadi.

Kinerja

Bagi Hasibuan dkk pada (Jufrizen & Sitorus, 2021) Sesungguhnya kinerja ialah pandangan kegiatan yang mampu digapai oleh seseorang atau sekawanan manusia pada sebuah institut, searah secara otoritas dan kesadaran diri tiap-tiap individu, dengan skema usaha dalam menggapai haluan organisasi berkaitan dengan kelegalan, tidak menyalahi peraturan, serta searah secara dana ataupun etika.

Menurut Bernardin dan batty dalam (Kusumastuti, 2022) kinerja kerja didefinisikan selaku memo ringkasan hasil yang bisa memproduksi terhadap kegunaan ataupun aktivitas pekerjaan tertentu sepanjang batas waktu tertentu.

Menurut Robbins dalam (solihatun et al., 2021) Kinerja ialah buatan dari pikiran maupun tenaga oleh seorang karyawan mengenai tugas yang dilakukannya.

Berlandaskan sejumlah penjelasan diatas dapat tersimpulkan bahwasannya hasil upaya yang telah tercapai seseorang atau kelompok dengan mengerjakan tugas ataupun pekerjaan. Hal ini mencakup sejauh mana seseorang mampu memenuhi tujuan, standar, atau harapan yang ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam pengujian memakai pendekatan kuantitatif berlandaskan statistika menerapkan sebuah fenomena sera mengumpulkan data – data yang dapat di uji menggunakan statistik. Jenis penelitian ini menggunakan pengujian asosiatif kausal dengan tujuan guna melihat seberapa pengaruh antar dua variabel atau lebih. Pada pengujian ini menguji pengaruh motivasi juga kepuasan kerja terhadap kinerja.

Bagi KBBI dalam (Duli, 2019) kuantitatif merupakan “berlandaskan besarnya atau banyaknya”. Penelitian merupakan “aktivitas atau usaha mengumpulkan, mengelolah, menganalisis, serta menyajikan indikasi atau data demi melakukan secara tersistem dan objektif guna mengatasi suatu kasus maupun melakukan pengujian suatu hipotesis guna menjadikan pengembangan prinsip – prinsip pada umumnya”.

Populasi ialah kelengkapan daerah penalaran bahwasanya terdapat atas totalitas elemen dan mampu mengidentifikasi serta mengandung ciri – ciri tertentu (Kuncono, 2018). Populasi yang diteliti pada penelitian ini ialah keseluruhan pegawai PNS RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok yang berjumlah 100 pegawai.

Menurut (Kuncono, 2018) elemen – elemen yang ada di dalam populasi disebut sampel. Dengan demikian, sampel merupakan penghimpunan bagian (subset) atas populasi. proses pemungutan sampel penelitian ini memakai rumus slovin dengan tingkat presesi sebanyak 10% dikarenakan populasi kurang dari 1000

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

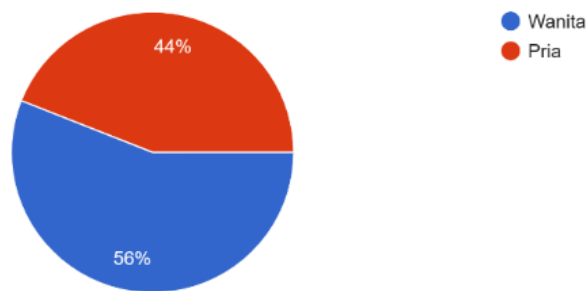
Analisis Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 1. Sirkulasi Sampel Berlandaskan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Wanita	28	56%
Pria	22	44%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Jenis Kelamin
50 jawaban



Gambar 1. *Piechart* Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berlandaskan sampel informan/responden didapati bahwasanya jumlah responden wanita 28 orang (56%) dan pria 22 orang (44%).

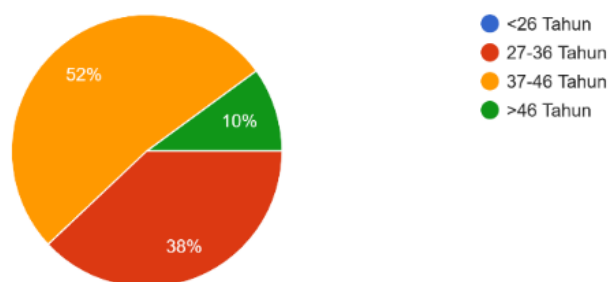
Analisis Deskripsi Berdasarkan Usia

Tabel 2. Sirkulasi Sampel Berlandaskan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
27-36 Tahun	19	38%
37-46 Tahun	26	52%
>46 Tahun	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Usia
50 jawaban



Gambar 2. *Piechart* Responden Berdasarkan Usia
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berlandaskan sampel informan/responden didapati bahwasannya jumlah responden usia 27-36 tahun 19 orang (38%), 37-46 Tahun 26 orang (52%), dan usia >46 tahun 5 orang (10%).

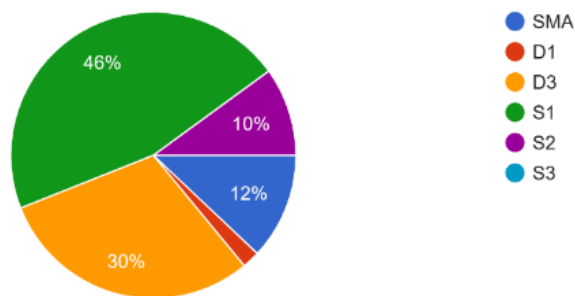
Analisis Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Sirkulasi Sampel Berlandaskan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	6	12%
D1	1	2%
D3	15	30%
S1	23	46%
S2	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pendidikan Terakhir
50 jawaban



Gambar 3. Piechart Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berlandaskan sampel informan menggambarkan bahwasannya besaran responden pendidikan terakhir SMA 6 orang (12%), D1 1 orang (2%), D3 15 orang (30%), S1 23 orang (46%), S2 5 orang (10%).

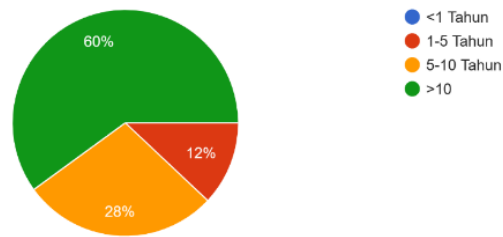
Analisis Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Sirkulasi Sampel Berlandaskan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-5 Tahun	6	12%
5-10 Tahun	14	28%
>10 Tahun	30	60%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Masa Kerja
50 jawaban



Gambar 4. *Piechart* Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan sampel responden didapati bahwasanya jumlah informan masa kerja 1-5 tahun 6 orang (12%), 5-10 tahun 14 orang (28%), dan > 10 tahun 30 orang (60%).

Uji Validitas Motivasi (X₁)

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi

Nomor Butir Pernyataan	<i>Pearson Corelation</i>	Rtabel	Sig (2-Tailed)	keterangan
X1.1	0.577	0.279	0.000	Valid
X1.2	0.664	0.279	0.000	Valid
X1.3	0.782	0.279	0.000	Valid
X1.4	0.778	0.279	0.000	Valid
X1.5	0.490	0.279	0.000	Valid
X1.6	0.576	0.279	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan Tabel IV.5 maka menunjukkan variabel motivasi memiliki parameter valid untuk segala unit pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dan menggambarkan dari totalitas nilai *pearson correlation* yang melebihi dari r tabel ialah 0.279 yang berarti secara keutuhan nilai *pearson* indikator variabel motivasi adalah logis atau valid

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 6. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Nomor Butir Pernyataan	<i>Pearson Corelation</i>	Rtabel	Sig (2-Tailed)	keterangan
X2.1	0.787	0.279	0.000	Valid
X2.2	0.549	0.279	0.000	Valid
X2.3	0.776	0.279	0.000	Valid
X2.4	0.781	0.279	0.000	Valid
X2.5	0.652	0.279	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan Tabel IV.6 maka menunjukkan item kepuasan kerja memiliki parameter valid untuk segala unit pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dan menggambarkan dari totalitas nilai *pearson correlation* yang melebihi dari r tabel ialah

0.279 yang berarti secara keutuhan nilai pearson indikator variabel Kepuasan Kerja adalah logis atau valid

Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja

Nomor Butir Pernyataan	Pearson Corelation	Rtabel	Sig (2-Tailed)	ket
Y.1	.610**	0.279	0.000	Valid
Y.2	.738**	0.279	0.000	Valid
Y.3	.781**	0.279	0.000	Valid
Y.4	.679**	0.279	0.000	Valid
Y.5	.780**	0.279	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berlandaskan Tabel IV.7 maka menunjukkan item kepuasan kerja memiliki parameter valid untuk segala unit pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dan menggambarkan dari totalitas nilai *pearson correlation* yang melebihi dari r tabel ialah 0.279 yang berarti secara keutuhan nilai pearson indikator variabel Kinerja adalah logis atau valid

Uji Reliabilitas

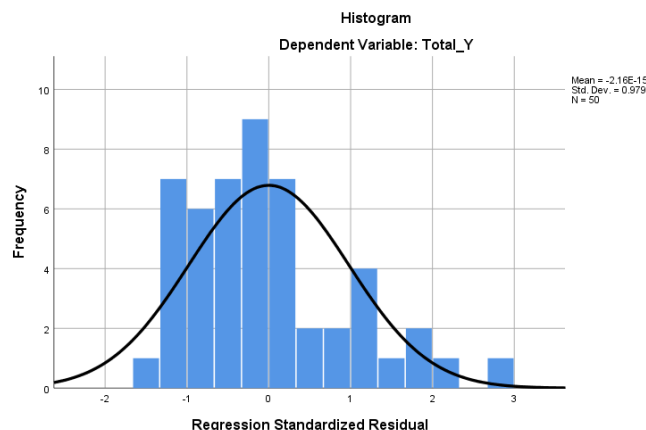
Tabel 8. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	3

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berlandaskan tabel IV.7 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja melebihi 0,666. maka menandakan bahwa setiap unit pernyataan diatas yang diterapkan pada penelitian ini mampu mendapatkan data yang senantiasa teratur menandakan apabila objek tersebut dikemukakan lagi alhasil diperoleh jawaban yang pasti dengan tanggapan awalnya

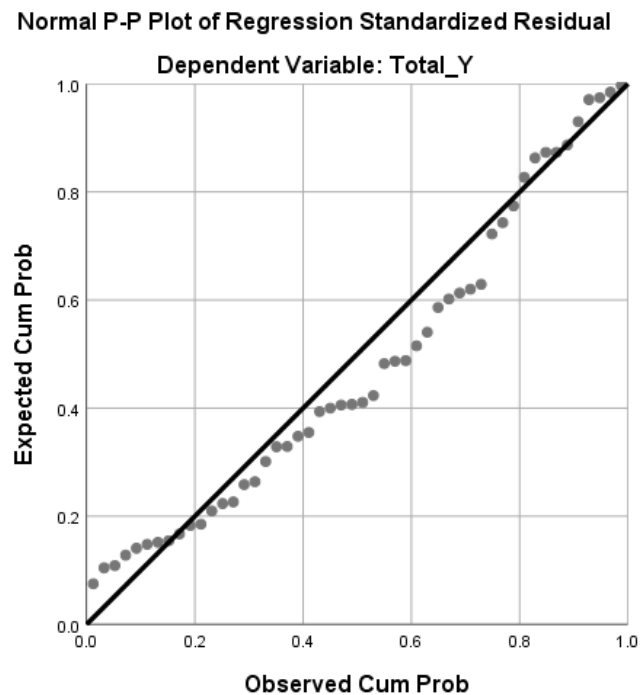
Uji Normalitas



Gambar 5. Grafik Histogram

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan gambar IV.1. maka dapat dipastikan bahwa data yang digunakan penyalurannya/pembagiannya normal, karena kebanyakan data-data berada dalam garis lengkung, menggambarkan kecembungan ditengah yang berupa seperti lonceng.



Gambar 6. Normal Probability Plot
Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan gambar IV.6. titik-titik pada nprobability plot memencar mendekat pada garis paralel yang sejajar dengan X. maka dapat memberi jawaban bahwa uji normalitas pada RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

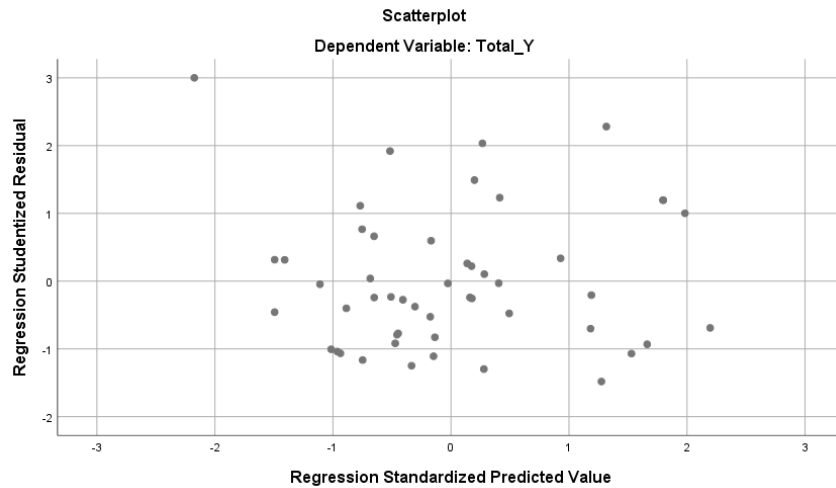
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.336	1.965		-0.68	0.5		
Total_X1	0.579	0.129	0.59	4.479	0	0.598	1.671
Total_X2	0.171	0.127	0.177	1.345	0.185	0.598	1.671

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel IV.9. nilai *tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel yang digunakan adalah 0.598 dan 1.671 lantaran nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF <10 maka bisa tersimpulkan uji multikolinieritas tidak terdapat gejala

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 10. Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan gambar IV.10. bahwasanya titik–titik meluas secara serampang (random) dibawah serta diatas angka 0 pada poros Y. peristiwa ini mengisyaratkan data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas kemudian data tersebut layak untuk dipakai.

Uji Linearitas

Tabel 11. Uji Linearitas Motivasi terhadap Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X1	Between Groups	(Combined)	417.530	28	14.912	3.867	0.001
		Linearity	253.253	1	253.253	65.670	0.000
		Deviation from Linearity	164.277	27	6.084	1.578	0.144
	Within Groups		80.986	21	3.856		
	Total		498.516	49			

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada penyimpangan dari model linier sebesar 1,578 dengan signifikasi 0,144 maka diperoleh simpulan bahwa nilai signifikan $\geq \alpha$ ($0,144 \geq 0,05$) oleh sebab itu hipotesis yang diberikan, H_0 diterima. Artinya kedua objek data X dan Y terlaksana hubungan yang linier.

Tabel 12. Uji Linearitas Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * total_X2	Between Groups	(Combined)	398.847	34	11.731	1.765	0.120
		Linearity	172.030	1	172.030	25.890	0.000
		Deviation from Linearity	226.817	33	6.873	1.034	0.492
	Within Groups		99.669	15	6.645		
	Total		498.516	49			

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada penyimpangan dari model linier sebesar 1,034 dengan signifikansi 0,492 maka diperoleh simpulan bahwa nilai signifikan $\geq \alpha$ ($0,492 \geq 0,05$) oleh sebab itu hipotesis yang diberikan, H_0 diterima. Artinya kedua objek data X dan Y terlaksana hubungan yang linier.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 13. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.229	1.938		-1.150	0.256
	Total_X1	0.551	0.119	0.562	4.617	0.000
	total_X2	0.249	0.120	0.253	2.078	0.043

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel IV.13 diperoleh persamaan dapat digambarkan seperti berikut ini:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2; \text{Kinerja} = -2.229 + 0.551 X_1 + 0.249 X_2$$

Dari persamaan regresi pada tabel IV.13, maka hasil yang bisa tersimpulkan sebagaimana:

1. Nilai konstanta (a) sejumlah -2.229 dengan tanda minus menerangkan bahwasanya bilamana variabel motivasi dan kepuasan kerja dianggap 0 maka nilai nilai Y adalah -2.229
2. nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) berjumlah 0.551 mengenai kenaikan motivasi sebesar 1% bersama dugaan variabel lain tetap, maka akan menimbulkan nilai kinerja memperoleh kenaikan sebesar 0.551 kali.
3. nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) berjumlah 0.249 mengenai kenaikan kepuasan kerja sebesar 1% bersama dugaan variabel lain tetap, maka akan menimbulkan nilai kinerja memperoleh kenaikan sebesar 0.249 kali.

Uji T

Tabel 14. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.229	1.938		-1.150	0.256
	Total_X1	0.551	0.119	0.562	4.617	0.000
	total_X2	0.249	0.120	0.253	2.078	0.043

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel IV. 11 dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja (Y)
2. nilai t_{tabel} dengan 50 responden ialah 2.009 dengan tangka signifikan 0.05. Dari hasil pengujian tersebut t_{hitung} positif sebesar $4.617 > 2.009$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3. Pengaruh kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja (Y)
nilai t_{tabel} dengan 50 responden ialah 2.009 dengan tangka signifikan 0.05. Dari hasil pengujian tersebut t_{hitung} positif sebesar $2.078 > 2.009$ dan nilai signifikansi $0.043 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Uji F

Tabel IV. 15 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.891	2	136.945	28.654	.000 ^b
	Residual	224.625	47	4.779		
	Total	498.516	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berlandaskan tabel IV.15 bisa dilihat bahwasanya peringkat signifikansi $0.000 < 0,05$ dan diperoleh nilai f_{tabel} 3.191 adapun $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yang posisi nilainya sebesar $28.654 > 3.191$ berarti bahwa dapat disimpulkan sebagai simultan Sebagian besar variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) berdampak eksplisit dan signifikan akan variabel dependen (kinerja).

Koefisien Determinasi

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	0.549	0.530	2.186151

a. Predictors: (Constant), total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel IV.19 Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.530 sebagai dengan 53,0%, bilangan tersebut dalam artian bahwasanya variabel motivasi beserta kepuasan kerja secara simultan (serempak) berakibat akan variabel kinerja sejumlah 53,0%. Sementara kelebihanannya 47,0% berdampak bagi variabel yang bukan persamaan regresi ini alias variable yang tidak dikaji.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berlandaskan percobaan pengujian diatas dapat digambarkan bahwa variabel motivasi mempunyai koefisien regresi sejumlah 4.617 dengan nilai signifikan berbilang 0.000 yang lebih kecil nilai peluang kesalahan 0.05 alhasil motivasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja RSUD Khidmat Sehat Afiat. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang tanggapan responden pada variabel motivasi (X_1)

Dari hasil perkalian antara jumlah pernyataan dengan bobot maka pernyataan terbanyak ialah $X_{1.5}$ dengan total nilai 229 yaitu “Saya merasa termotivasi saat gaji saya memenuhi kebutuhan hidup saya” Dan Pernyataan terendah ialah pernyataan $X_{1.6}$ dengan total nilai 166 yaitu “Hubungan kerja saya dengan pegawai rumah sakit terjalin harmonis”

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berlandaskan pengketesan maka digambarkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi sejumlah 2.078 dengan nilai signifikansi sejumlah 0.043 kurang dari peringkat signifikansi 0.05, alhasil setiap unit pernyataan variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja di RSUD Khidmat Sehat Afiat. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja (X_2)

Dari hasil perkalian antara jumlah pernyataan dengan bobot maka pernyataan terbanyak ialah $X_{2.5}$ dengan total nilai 218 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” Dan Pernyataan terendah ialah pernyataan $X_{2.2}$ dengan total nilai 166 yaitu “Saya selalu datang sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan”

Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Berlandaskan hasil percobaan pengukuran dapat digambarkan bahwasanya nilai signifikansi (Sig.) sejumlah 0.000 maka kurang dari peringkat signifikansi 0.05. dengan perolehan F_{tabel} sejumlah 3.191 dan F_{hitung} 24.647 yaitu bahwasanya $F_{hitung} > F_{tabel}$ oleh sebab itu pengujian simultan semua variabel independent terpengaruh positif dan signifikan pada variabel dependen. Berlandaskan alhasil pengujian tersebut, diperoleh gambaran tentang tanggapan responden pada variabel kinerja (Y)

Dari hasil perkalian antara jumlah pernyataan dengan bobot maka pernyataan terbanyak ialah Y.3 dengan total nilai 206 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi” Dan kuesioner terendah ialah pernyataan Y.1 dengan total nilai 173 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Implikasi Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pengujian tersimpulkan bahwasannya motivasi memberikan kontribusi cukup kuat mengenai kinerja. Perlu dilakukan cara mempertahankan untuk melindungi/menjaga motivasi kerja agar kinerja semakin meningkat. Berdasarkan pernyataan kuesioner upaya yang dilakukan adalah:

- a. Lebih memperhatikan pegawai dari segi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial
- b. Meningkatkan program Pendidikan dan pelatihan potensi diri
- c. Menjalin hubungan yang harmonis antar pegawai

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja berdampak pada kinerja. Namun dalam mempertahankan kepuasan kerja agar kinerja semakin meningkat memerlukan upaya -upaya yang harus dilakukan. Berdasarkan pernyataan kuesioner upaya yang dilakukan adalah:

- a. Membuat waktu kerja lebih efisien
- b. Mempermudah komunikasi
- c. Menciptakan kegiatan-kegiatan yang seru

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian Tersimpulkan bahwasannya motivasi serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan juga memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja. Perlu dilakukan cara untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja supaya kinerja semakin meningkat. Berdasarkan pernyataan kuesioner upaya yang dilakukan adalah:

- a. Menciptakan komunikasi yang baik
- b. Memenuhi hak-hak pegawai
- c. Memaksimalkan penggunaan waktu kerja

5. PENUTUP

Berlandaskan pengujian dan penelitian dan analisis pada RSUD Khidmat Sehat Afiat, dengan mengolah hasil kuesioner mengenai motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja dapat disimpulkan sebagaimana:

1. Pada Motivasi terhadap Kinerja menghasilkan t_{hitung} sebesar 4.617. Nilai t_{tabel} dengan 50 responden ialah 2.009 dengan angka signifikan 0.05. Dari hasil pengujian tersebut $4.617 > 2.009$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ kemudian dapat tersimpulkan bahwasannya motivasi berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja.
2. Pada kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan t_{hitung} sebesar 2.079. Nilai t_{tabel} dengan 50 responden ialah 2.009 dengan angka signifikan 0.05. Dari hasil pengujian tersebut $2.079 > 2.009$ dan nilai penilaian signifikansi $0.000 < 0.05$ kemudian dapat tersimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja
3. Pada Motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja tingkat signifikansi simultan $0.000 < 0,05$ dan diperoleh nilai f_{tabel} 3.191 yang dapat diartikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28.654 > 3.191$ kemudian dapat tersimpulkan mengenai simultan semua variabel independent (motivasi dan kepuasan kerja) beakibat positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.530 sebagai dengan 53,0%, bilangan tersebut dalam artian bahwasannya variabel motivasi beserta kepuasan

kerja secara simultan (serempak) berakibat akan variabel kinerja sejumlah 53,0%. Sementara kelebihanannya 47,0% berdampak bagi variabel yang bukan persamaan regresi ini alias variable yang tidak dikaji.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT AJ'S. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2).
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 5, Issue 2)
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (Vol. 2021)*.
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, 5.
- Kuncono, H. (2018). *Statistika Deskriptif untuk Analisis Ekonomi (R. A. Kusumaningtyas, Ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kusumastuti, R. (2022). *Kinerja Kerja Auditor: Tinjauan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Pofesional (Y. A. Sari, Ed.)*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Syahrums Agung Manager (Vol. 2, Issue 4)*. <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1). <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>

- Nadhiroh, U. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri.
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15.
- Syahidin, m.syafii, & Sirojuzilam. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. In *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 5). <http://jiip.stkipyapisdompou.ac.id>
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>