

SKRIPSI

**FAKTOR YANG MEMENGARUHI MOTIVASI, KEPUASAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BAGIAN ADMINISTRASI/OFFICE RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
SAMARINDA**

*FACTORS INFLUENCING MOTIVATION, SATISFACTION AND
LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE
ADMINISTRATION/OFFICE SECTION OF DIRGAHAYU
HOSPITAL SAMARINDA*



GREGORIUS FERNANDO JALUNG
NIM. 201326110020

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA
2024**

**FAKTOR YANG MEMENGARUHI MOTIVASI, KEPUASAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BAGIAN ADMINISTRASI/OFFICE RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
SAMARINDA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar

Sarjana Kesehatan (S.Kes)

Pada

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

OLEH :

GREGORIUS FERNANDO JALUNG
NIM. 201326110020

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA
2024**

LEMBAR PENGESAHAN



Karya Tulis Skripsi

Nama : Gregorius Fernando Jalung

NIM : 201326110020

Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Judul Penelitian : Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Telah Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji dan Dinyatakan Lulus
Pada Hari Selasa Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2024

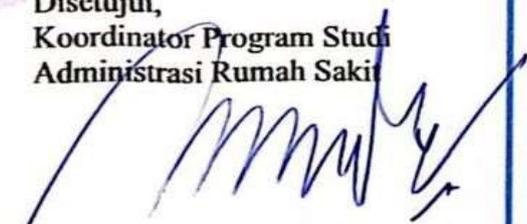
No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	<u>Hj. Herni Johan, Ph.D</u> NIDN. 1105126901	Ketua Dewan Penguji	
2	<u>M. Ardan, M.Kes</u> NIDN. 1104109201	Sekretaris Penguji	
3	<u>Dani Tarigan, M.Si</u> NIP. 1981052420080310001	Anggota Penguji	
4	<u>Erwin Purwaningsih, MPH</u> NIDN. 1118109301	Anggota Penguji	
5	<u>Siti Noorbaya, M.Kes</u> NIDN. 1107049101	Anggota Penguji	

Mengetahui,
Ketua STIK
Mufata Mahakam Samarinda



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Disetujui,
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya **Gregorius Fernando Jalung NIM 201326110020** Mahasiswa **Program Studi Administrasi Rumah Sakit** menyatakan :

1. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah ditujukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa dari pihak-pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis atau skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakberesan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 25 Juni 2024
Yang membuat pernyataan,



Gregorius Fernando Jalung
NIM. 201326110020

RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Gregorius Fernando Jalung
2. NIM : 201326110020
3. Tempat Lahir : Long Daliq
4. Tanggal Lahir : 30 April 2002
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki
6. Agama : Katolik
7. Asal SLTA/Akademi : SMAN 1 Long Pahangai
8. Status Perkawinan : Belum Menikah
9. Alamat Asal : Long Pahangai 1
10. Orang Tua/Wali : Ayah, Hermanus Irang
Ibu, Rupina Pidang
11. Email : fernandojalung1@gmail.com
12. Kontak Person : 081256618849
13. Riwayat Pendidikan : 1. SD 003 Long Pahangai
2. SMP 1 Long Pahangai
3. SMP 1 Long Pahangai
4. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda
14. Kegiatan Akademik Luar Kampus
 - A. Praktik Residensi I di UPTD Puskesmas Bengkuring.
 - B. Praktik Residensi II di RSUD Inche Abdul Moeis.
 - C. Magang di UPTD Puskesmas Long Pahangai.
 - D. Magang di UPT Puskesmas Karang Asam.
 - E. Suumer Course di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia UTHM



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hhidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “*Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda*” sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Karya Tulis Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu persyaratan unuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes) di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. DR. Haksan Darwangsah, M. Si, Selaku Pembina Yayasan Mutiara Mahakam.
2. DR. H. Haeruddin, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Mutiara Mahakam.
3. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.
4. M. Ardan, SKM., M.Kes, Selaku Koordinator Program Studi Administrasi Rumah Sakit.
5. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D, Selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
6. M. Ardan, SKM., M.Kes selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
7. Dani Tarigan, SKM., M.Si Selaku Penguji I, Erwin Purwaningsih, SKM., MPH Selaku Penguji II dan Siti Norbaya, S.SiT., M.Kes selaku penguji III yang telah banyak memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini
8. Dr. Indriani Lim, MARS Selaku Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian.
9. Persembahan teristimewa teruntuk kedua orang tua ayah Hermanus Irang, Ibu, Rupinan Pidang atas segala motivasi, semangat serta do'a yang selalu menyertai, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Kepada Om Paliq dan Riwut yang telah memberikan dukungan moril dan material demi terselesaikannya skripsi ini.
11. Kakak-kakak Sarjana Administrasi Rumah Sakit terkhususnya angkatan 2019 (Kak Liling, Kak Chris dan Kak Zuhro) yang banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman Penulis (Mas Aldy, Teteh Mayela, Teteh Icha, dan Teteh Aisyah) yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
13. Rekan-Rekan seperjuangan Sarjana Kesehatan Angkatan II yang telah sama-sama berjuang, serta tetap solid dalam saling membantu dan saling mensupport selama awal perkuliahan sehingga Selesai.
14. Semua pihak tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala motivasi dan dukungan baik moril maupun materil demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
15. Terakhir, terimakasih kepada diri penulis Gregorius Fernando Jalung karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Serta, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan mampu untuk tidak pernah menyerah

sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT berkenan untuk memberikan balasan pahala atas semua amal kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi semua pembaca pada umumnya.

Samarinda, 25 Juni 2024

Penulis


Gregorius Fernando Jalung

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Prasyaratatan Gelar	
Lembar Pengesahan	
Lembar Pernyataan Orisinalitas	
Lembar Daftar Riwayat Hidup	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vi
Daftar Rumus	vii
Daftar Singkatan	viii
Daftar Lampiran.....	ix
Abstrak.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Rumah Sakit	7
B. Kinerja.....	13
C. Pegawai	17
D. Motivasi.....	23
E. Kepuasan	31
F. Kepemimpinan	38
BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kerangka Teori.....	42
B. Kerangka Konsep	43
C. Hipotesis.....	43
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	44
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	44
C. Desain Sampel.....	44
D. Definisi Operasional.....	46
E. Sumber Data, Alur dan Intrumen Penelitian	46
F. Pengolahan dan Analisis Data.....	55
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
B. Karakteristik Responden	60
C. Disitribusi Variabel Penelitian	64
D. Analisis Pengaruh Antar Variabel.....	66
E. Pembahasan	68
F. Keterbatasan Penelitian	75

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Hal.
Tabel 4.1	Definisi Operasional	46
Tabel 4.2	Komponen-komponen Pertanyaan Motivasi, Kepuasan, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.3	Skoring Kategori Motivasi.....	50
Tabel 4.4	Skoring Kategori Kepuasan	50
Tabel 4.5	Skoring Kategori Kepemimpinan	51
Tabel 4.6	Skoring Kategori Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Motivasi.....	53
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Kepuasan	53
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	53
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Empat Variabel	54
Tabel 5.1	Sumber Daya Manusia Rumah Sakit	58
Tabel 5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	60
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 5.5	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
Tabel 5.6	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	63
Tabel 5.7	Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	63
Tabel 5.8	Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan.....	64
Tabel 5.9	Distribusi Variabel Motivasi.....	64
Tabel 5.10	Distribusi Variabel Kepuasan	65
Tabel 5.11	Distribusi Variabel Kepemimpinan	65
Tabel 5.12	Distribusi Variabel Kinerja Pegawai	66
Tabel 5.13	Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	66
Tabel 5.14	Pengaruh antara Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai	67
Tabel 5.15	Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	67

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Hal.
Gambar 3.1	Kerangka Teori Penelitian	42
Gambar 3.2	Kerangka Konsep.....	43
Gambar 4.1	Konsep Desain <i>Cross-sectional</i>	44
Gambar 4.4	Alur Penelitian	47
Gambar 5.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit	59

DAFTAR RUMUS

No	Keterangan	Hal.
Rumus 4.1	Rumus <i>Slovin</i>	45
Rumus 4.2	Skoring Motivasi.....	49
Rumus 4.3	Skoring Kepuasan	50
Rumus 4.4	Skoring Kepemimpinan	51
Rumus 4.5	Skoring Kinerja Pegawai	51

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Keterangan
WHO	<i>World Health Organization</i>
km	Kilometer
KARS	Komisi Akreditasi Rumah Sakit
SARS	Sarjana Administrasi Rumah Sakit
IKM	Indeks Kepuasan Masyarakat
<i>System</i>	Sistem
<i>Upgrade</i>	Meningkat
SDM	Sumber Daya Manusia
<i>Resbility</i>	Kehandalan
<i>Responsiveness</i>	Keresposifan
<i>Eonfidence</i>	Keyakinan
<i>Emphaty</i>	Empati
<i>Tangible</i>	Berwujud
<i>Dissatisfiers</i>	Orang Tidak Puas
<i>Satisfiers</i>	Pemuas
<i>Hygiene</i>	Kebersihan
<i>Achievement</i>	Pencapaian
<i>Perfomance</i>	Kinerja
<i>Reward</i>	Penghargaan
<i>Involvement</i>	Keterlibatan
<i>Responsibility</i>	Tanggung Jawab
<i>Development</i>	Pengembangan
<i>Chance</i>	Kesempatan
<i>Afeksi</i>	Ungkapan
<i>Gab</i>	Kesenjangan
<i>Reward</i>	Hadiah
<i>Wages</i>	Upah
<i>Turnover</i>	Pergantian
<i>Promotion</i>	Promosi
<i>Benefitz</i>	Keuntungan
<i>Contingents Rewards</i>	Imbalan Kontingen
<i>Need Fulfillment</i>	Pemenuhan Kebutuhan
<i>Discrepancies</i>	Perbedaan
<i>Value attainment</i>	Pencapaian Nilai
<i>Equity</i>	Keadilan
<i>Work Colleague</i>	Rekan Kerja
<i>Cross Sectional</i>	Lintas Bagian
<i>Editing</i>	Pengeditan
<i>Coding</i>	Pengkodean
<i>Scoring</i>	Mencetak Poin
<i>Tabulating</i>	Berjalan-jalan
SPSS	<i>Stastical Program For Sosial Scienc</i>
<i>Back Office</i>	Bagian kantor Non Pelayanan.

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan
Lampiran 1	Berkas Administrasi
Lampiran 2	Jadwal Pelaksanaan Penelitian
Lampiran 3	Kuisoner Penelitian dan Informed Consent
Lampiran 4	Tabulasi Data
Lampiran 5	Output Pengolahan Data
Lampiran 6	Dokumentasi Kegiatan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

Gregorius Fernando Jalung – 201326110020

Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda (Pembimbing Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D dan M. Ardan, SKM., M.Kes)

ABSTRAK

Sumber daya merupakan faktor penuntun keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, kinerja pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Melalui kinerja yang baik, sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke arah positif sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat, maka dari itu didapati hasil data kunjungan pasien di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda banyak perubahan yang signifikan untuk setiap tahunnya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Sampel terdiri dari 55 orang dengan teknik pengambilan sampel berupa *purposive sampling* yang berfokus pada pegawai administrasi/*office* di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengambilan data berupa kuisioner menggunakan skala likert. Serta, analisis yang dilakukan yaitu analisis univariat dan analisis bivariate yang diolah dengan menggunakan program aplikasi komputer.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dua hipotesis diterima dan satu hipotesis tidak diterima variabel independen. Pengaruh dengan variabel dependen yaitu antara motivasi (*p-value* 0,024) dan Kepemimpinan (*p-value* 0,001) berpengaruh dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda sedangkan hipotesis yang tidak diterima yaitu Kepuasan dengan (*p-value* 0,068).

Kesimpulan diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Untuk itu, perlu diperhatikan *reward* atau penghargaan untuk mengapresiasi kinerja pegawai. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Selanjutnya, untuk lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai atau karyawan agar pegawai merasa puas bekerja dengan baik terhadap Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Kata Kunci : Motivasi; Kepuasan; Kepemimpinan; Kinerja Pegawai
Kepustakaan : 51, (2018-2023)

**PROGRAM STUDY OF HOSPITAL ADMINISTRATION
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCE
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

Gregorius Fernando Jalung – 201326110020

Factors Influencing Motivation, Satisfaction And Leadership On Employee Performance In The Administration/Office Section Of Dirgahayu Hospital Samarinda (Supervisors Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D dan M. Ardan, SKM., M.Kes)

ABSTRAK

Resources are a guiding factor for the success of an organization in achieving goals, employee performance is an important part of an organization. Through good performance, an organization is able to develop in a positive direction in accordance with the vision and mission that has been made, therefore it was found that the results of patient visit data at Dirgahayu Samarinda Hospital have many significant changes for each year.

The type of research used is a quantitative method with a cross-sectional approach. To find out the influence of motivation, satisfaction and leadership on employee performance at Dirgahayu Samarinda Hospital. The sample consisted of 55 people with a sampling technique in the form of purposive sampling which focused on administrative/office employees at Dirgahayu Samarinda Hospital. The research instrument used for data collection was in the form of a questionnaire using the Likert scale. In addition, the analysis carried out was univariate analysis and bivariate analysis which were processed using computer application programs.

The results of the analysis showed that two hypotheses were accepted and one hypothesis was not accepted by the independent variables. The influence with the dependent variables, namely motivation (p-value 0.024) and Leadership (p-value 0.001) has an effect on employee performance at Dirgahayu Samarinda Hospital, while the hypothesis that is not accepted is Satisfaction with (p-value 0.068).

The conclusion was obtained that there was an influence between motivation and leadership on the performance of employees of Dirgahayu Hospital Samarinda and there was no significant influence between satisfaction and satisfaction on the performance of employees of Dirgahayu Hospital Samarinda. For this reason, it is necessary to pay attention to rewards or rewards to appreciate employee performance. Creating a pleasant working atmosphere. Furthermore, to pay more attention to what employees or employees need so that employees feel satisfied with working well at the Dirgahayu Samarinda Hospital.

*Keywords: Motivation; Satisfaction; Leadership; Employee Performance
Literature: 51, (2018-2023)*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Tahun 2009 dan Peraturan Menteri Kesehatan tahun 2010 dan sekarang peraturannya sudah diperbaharui menjadi peraturan menteri kesehatan republik Indonesia nomor 27 tahun 2016 rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat gawat darurat. Rumah sakit sebagai organisasi badan usaha dibidang kesehatan mempunyai peran penting dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat secara optimal.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian Pasal 1 bab 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara umum yang dimaksud dengan pegawai adalah orang yang berkerja disuatu perusahaan atau lembaga dan gaji dengan uang. Atau pegawai dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa uang (Eni, 2018).

Berkembangnya sebuah rumah sakit tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari rumah sakit dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun

karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam Memengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. (Rivaldo, 2022).

Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Melalui kinerja yang baik, sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke arah positif sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat. Sebaliknya kinerja dari pegawai yang buruk akan Memengaruhi organisasi ke arah yang kurang menguntungkan. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. (Amalia & Indratono, 2018).

Pegawai dituntut untuk selalu berkerja produktif agar mencapai target, tidak jarang perusahaan atau instansi terlalu mengeksploitasi kinerja pegawai sehingga kurang memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Perlu diketahui bahwa karyawan menjadi salah satu aset berharga dalam sebuah perusahaan yang perlu diperhatikan. Satu hal yang pasti, perusahaan menginginkan kinerja karyawan selalu optimal. Berikut beberapa faktor yang Memengaruhi kinerja karyawan: 1). Sarpras Tempat Kerja, 2). Lingkungan Kerja, 3). Jobdesk Pekerjaan, 4). Tanggung Jawab, 5). Visi dan Misi Perusahaan, 6). Budaya Organisasi, 7). *System* Komunikasi, 8). Kinerja Pimpinan, 9). *Skill Upgrade*, 10). Bonus dan Insentif (Cookson & Stirk, 2018).

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat

atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan (Maulana, 2018).

Pentingnya peranan Teori Motivasi dalam proses manajemen perlu dipahami oleh pendidik agar dapat melakukan berbagai bentuk tindakan atau bantuan kepada para pendengarnya. Teori Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan. Peran motivasi dalam proses kepegawaian, motivasi dapat dianalogikan sebagai bahan bakar untuk menggerakkan mesin motivasi kinerja, mendorong pegawai berperilaku aktif untuk berprestasi didalam pekerjaan, tetapi motivasi yang terlalu kuat justru dapat berpengaruh negatif terhadap keefektivan kinerja, dikarenakan perlu jangka waktu untuk meresapi, menghayati dan melakukan bagaimana teori motivasi tersebut bisa diterapkan didalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam dunia pekerjaan (Muhammad, 2018).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dimana dari sisi yang satu memuaskan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tetanga hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik (Lidia & Ardan, 2023) .

Menurut Posuma, (2018) Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk Memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk Memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Kepemimpinan seseorang dalam suatu rumah sakit merupakan salah satu faktor yang menentukan langkah suatu rumah sakit. Faktor yang dapat Memengaruhi baik buruknya kinerja seseorang karyawan salah satunya adalah cara pemimpin dalam memimpin karyawan. Keberhasilan dan kegagalan suatu rumah sakit ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Seseorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam rumah sakit, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Setiawan, 2019).

Maka dari itu didapati hasil Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda terdapat naik turun setiap tahunnya terkhusus bagian Sumber Daya Manusia dan Umum. Pada tahun 2021 sebanyak 116 Pegawai yang mengatakan kinerja baik jika dipersenkan dengan jumlah pegawai di bagian administrasi atau *office* (123) maka didapati nilai sebesar (94%) , ditahun 2022 terdapat nilai yang sama dengan tahun 2021 yaitu sebanyak 116 Pegawai yang mengatakan kinerja baik jika dipersenkan dengan jumlah pegawai di bagian administrasi atau *office* (123) maka didapati nilai sebesar (94)%), dan sampai pada tahun 2023 terjadi sedikit kenaikan angka terhadap penilaian kinerja pegawai yaitu 118 Pegawai mengatakan kinerja mereka baik jika dipersenkan dengan jumlah Pegawai di bagian Administrasi/*Office* (123) maka didapati nilai sebesar (96%). Sedangkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dirumah sakit dirgahayu samarinda diperolehh pada tahun 2021 sebesar 83 dengan kategori B (baik), sedangkan pada tahun 2022 sebesar 73,74 dengan kategori C (kurang baik), dan pada tahun 2023 sebesar 86,58 dangan kategori B (baik).

Aspek sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya merupakan faktor penuntun keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh dalam

setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh rumah sakit dan dianggap sebagai ujung tombak dalam menjalankan aktifitas rumah sakit sehari-hari. Pada rumah sakit, karyawan disebuah rumah sakit tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset rumah sakit yang harus dikelola dan dikembangkan (Hasnah, 2022)

Jumlah karyawan rumah sakit dirgahayu samarinda ditahun 2023 berjumlah 726 orang. Dalam pelaksanaan manajemen rumah sakit terdiri dari pelayanan rumah sakit dan manajerial rumah sakit. Kegiatan administratif atau yang bisa dikenal *back office* adalah bagian terpenting dari rumah sakit atau organisasi dimana tugas-tugas didelegasikan untuk menjalankan proses operasional. Seperti halnya dengan rumah sakit dirgahayu samarinda memiliki jumlah staff administrasi/*office* 123 orang. Terdapat permasalahan yang sering terjadi di administrasi/*office* dirumah sakit adalah lembur, stress dan gaji.

Berdasarkan latar belakang diatas penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Apakah Faktor Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Pada Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda?*”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/*Office* Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi/*office* di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi/*office* Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi/*office* Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Merupakan suatu sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam melakukan analisis motivasi, kepuasan dan Kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dan sebagai sarana perbandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. **Bagi Pemerintah**, menjadi bahan masukan dalam melakukan evaluasi terhadap motivasi, kepuasan dan Kepemimpinan
- b. **Bagi Rumah Sakit**, menjadi bahan evaluasi agar menjaga suatu kualitas kinerja pegawai dirumah sakit.
- c. **Bagi Profesi**, menjadi tolak ukur dalam mengambil kebijakan serta dapat dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan mutu kinerja pegawai.
- d. **Bagi Peneliti**, dapat menambah wawasan keilmuan dalam mengidentifikasi motivasi, kepuasan dan Kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Rumah sakit adalah sebagai tingkat pelayanan lanjutan setelah puskesmas tentunya harus mempunyai pelayanan yang lebih baik. Bukan hanya sebagai penunjang kesehatan di dalam wilayah kecil seperti kecamatan, namun dalam cakupan lebih luas seperti kabupaten ataupun kota. Seseorang yang datang berobat ke rumah sakit mempunyai harapan tinggi akan pelayanan kesehatan yang diberikan. Karena masyarakat beranggapan kualitas pelayanan rumah sakit pasti berkualitas dengan didukung fasilitas, sumber daya manusia di rumah sakit lebih bisa menanggulangi masalah kesehatan mereka.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, maka pemerintah Kabupaten/Kota memiliki berbagai kewenangan untuk menyelenggarakan pelayanan publik. Dalam hal ini pelayanan kesehatan harus senantiasa ditingkatkan dengan tujuan memberikan pelayanan yang secara lebih merata dan berkualitas kepada seluruh lapisan masyarakat. Dengan naiknya kelas rumah sakit Umum dari rumah sakit tipe C menjadi rumah sakit tipe B, tentunya rumah sakit tersebut harus memiliki mutu pelayanan yang lebih baik, terutama kemudahan dalam mendapatkan pelayanan. Namun seringkali hal tersebut tidak terealisasi pada pelayanan-pelayanan yang diselenggarakan pemerintah. Sering pula dijumpai rumah sakit daerah yang seharusnya mampu memberikan pelayanan optimal bagi masyarakat justru tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini tercermin dari tanggapan beberapa pasien yang menyatakan terdapat beberapa perbedaan dari rumah sakit umum yang sebelumnya dengan rumah sakit yang sekarang.

2. Jenis Rumah Sakit

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 30 tahun, 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Rumah Sakit dapat berbentuk rumah sakit statis, rumah sakit bergerak, dan rumah sakit lapangan. Rumah Sakit statis merupakan rumah sakit yang didirikan disuatu lokasi dan bersifat permanen untuk jangka waktu lama untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan kegawatdaruratan. Rumah sakit bergerak sebagaimana maksud merupakan Rumah Sakit yang siap guna dan bersifat sementara dalam jangka waktu tertentu dan dapat dipindahkan dari suatu lokasi ke lokasi lain. Rumah Sakit bergerak hanya dapat difungsikan dalam daerah tertinggal, perbatasan, kepulauan, daerah yang tidak mempunyai rumah sakit, dan atau kondisi bencana dan situasi darurat lainnya. Ruamah Sakit bergarak sebagaimana maksudnya dapat berbentuk bus, pesawat, kapal laut, caravan, gerbong kereta api, atau container. Rumah Sakit lapangan merupakan rumah sakit yang didirikan dilokasi tertentu dan bersifat sementara selama kondisi darurat dan masa tanggap darurat dapat berbentuk tenda, kontener, atau bangunan permanen yang difungsikan sementara sebagai rumah sakit.

Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, rumah sakit dikategorikan :

a. Rumah Sakit Umum

Berdasarkan Permenkes No. 30 Tahun 2019, rumah sakit umum memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit umum paling sedikit terdiri atas pelayanan medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan penunjang medik dan pelayanan penunjang nonmedik. Ada empat kelas rumah sakit umum tersebut mempunyai spesifikasi dan kemampuan yang berbeda dalam

kemampuan memberikan pelayanan kesehatan, keempat rumah sakit tersebut diklasifikasikan menjadi:

1) Rumah sakit tipe A

Merupakan rumah sakit tipe teratas yang merupakan rumah sakit terpusat dan memiliki kemampuan pelayanan medik yang lengkap. Rumah sakit umum tipe A sekurang-kurangnya terdapat 4 pelayanan medik spesialis dasar yang terdiri dari : pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetri dan ginekologi.

2) Rumah Sakit tipe B

Merupakan rumah sakit yang masih termasuk dalam pelayanan kesehatan tingkat tresier yang lebih mengutamakan pelayanan subspecialis. Juga menjadi rujukan lanjutan dari rumah sakit tipe C.

3) Rumah Sakit Tipe C

Adalah rumah sakit yang merupakan rujukan lanjutan setingkat atas dari pelayanan kesehatan primer. Pelayanan yang diberikan sudah bersifat spesialis dan kadang juga memberikan pelayanan subspecialis.

4) Rumah sakit tipe D

Merupakan rumah sakit yang menyediakan pelayanan medis dasar, hanya sebatas pelayanan kesehatan dasar yakni umum dan kesehatan gigi. Mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medis paling sedikit 2 pelayanan medis dasar.

b. Rumah Sakit Khusus

Rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada suatu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya. Selain

kekhususannya, rumah sakit khusus juga diperbolehkan untuk menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan kegawatdaruratan.

Contohnya rumah sakit khusus adalah rumah sakit ibu dan anak, mata, gigi dan mulut, ginjal, jiwa, *infeksi*, telinga-hidung-tenggorokan kepala leher, paru, ketergantungan obat, bedah, otak, *orthopedic*, kanker dan jantung dan pembuluh darah. Selain Rumah Sakit Khusus sebagaimana maksud diatas, Menteri dapat menetapkan Rumah Sakit Khusus lainnya, dapat berupa penggabungan jenis kekhususan yang terkait keilmuannya atau jenis kekhususan yang baru. Penetapan Rumah Sakit Khusus lainnya dilakukan berdasarkan hasil kajian dan rekomendasi asosiasi perumahsakititan serta organisasi profesi terkait. Klasifikasi Rumah Sakit Khusus Terdiri atas :

1) Rumah Sakit Khusus kelas A

Rumah Sakit Khusus kelas A merupakan rumah sakit khusus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialis dan subspesialis sesuai khususnya, serta pelayanan medik spesialis dasar dan spesialis dasar dan spesialis lainnya yang menunjang kekhususannya secara lengkap (Permenkes No. 30 tahun 2019). Memiliki paling sedikit 100 buah tempat tidur (Permenkes No. 3 tahun 2020).

2) Rumah Sakit Khusus Kelas B

Rumah sakit khusus B merupakan Rumah Sakit Khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialis dan subspesialis sesuai kekhususannya,. Memiliki paling sedikit 75 buah tempat tidur (Permenkes No.3 tahun 2020).

3) Rumah Sakit Khusus kelas C

Rumah Sakit Khusus kelas C merupakan rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialis dan subspecialis sesuai kekhususannya, serta pelayanan medik spesialis dasar dan spesialis lain yang menunjang kekhususannya yang minimal. Memiliki paling sedikit 25 buah tempat tidur (Permenkes No. 3 tahun 2020).

4) Rumah Sakit Khusus Kelas D

Rumah sakit ini bersifat transisi karena pada suatu saat akan ditinggalkan menjadi rumah sakit C

5) Rumah Sakit Khusus Kelas E

Rumah sakit ini merupakan rumah sakit khusus yang menyelenggarakan hanya satu macam pelayanan kedokteran saja. Misalnya rumah sakit jiwa, rumah sakit paru, rumah sakit bersalin dan sebagainya (Permenkes, 2020).

3. Fungsi Rumah Sakit

Sarana kesehatan yang memeberikan pelayanan kesehatan kepada berbagai jenis penyakit atau sering disebut dengan rumah sakit umum maupun rumah sakit khusus yang hanya memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyrakat. Tugas rumah sakit berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan, rumah sakit juga mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Menurut undang-undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, fungsi rumah sakit adalah :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penampisan teknologi bidang kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Dimana untuk menyelenggarakan fungsinya, maka Rumah Sakit menyelenggarakan kegiatan :

- a. Pelayanan medis
- b. Pelayanan dan asuhan keperawatan
- c. Pelayanan penunjang medis dan nonmedis
- d. Pelayanan kesehatan masyarakat dan rujukan
- e. Pendidikan, penelitian dan pengembangan
- f. Administrasi umum dan keuangan

4. Kewajiban Rumah Sakit

Setiap Rumah Sakit mempunyai kewajiban berdasarkan Undang-Undang No 44 tahun 2009 diantaranya yaitu :

- a. Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan rumah sakit kepada masyarakat.

- b. Memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan kemampuan pelayanannya.
- c. Memberikan pelayanan gawat darurat kepada pasien sesuai dengan kemampuan pelayanannya.

B. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Manajemen Kinerja merupakan proses manajemen yang bertujuan untuk menciptakan hubungan dan komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi. Konsep ini terkait dengan kebutuhan organisasi, pimpinan, dan pegawai. Istilah “Kinerja” sering kali digunakan sebagai sinonim dengan istilah-istilah lain yang memiliki arti serupa, seperti prestasi kerja, performansi, produktivitas, kecakapan, upaya, hasil kerja, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja (Fauzi & A, 2020).

Meskipun kata “Kinerja” sangat umum digunakan saat ini, belum ada definisi yang diakui secara universal. Penggunaan istilah “kinerja” dalam beberapa organisasi dapat mengacu pada pendekatan manajemen berbasis sasaran. Ditempat lain, manajemen kinerja dapat lebih fokus pada penilaian dan penghargaan individual. Beberapa organisasi juga menggaitkan istilah “kinerja” dengan acara tahunan yang terkait dengan definisi kinerja. Dalam intinya manajemen kinerja adalah tentang menciptakan sistem yang mungkin pengelolaan efisien dan efektif terhadap sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela & Lestari, 2021).

2. Tujuan Kinerja

Suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa kinerja yang baik dari setiap individu yang terlibat didalamnya. Pegawai memegang peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Bagaimana seseorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan memiliki dampak langsung pada kinerja

individu, unit kerja dan keseluruhan organisasi. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam jangka tertentu, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja ini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok pegawai dalam organisasi sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara sah, sesuai hukum, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika (Faizal et al., 2019).

3. Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja kepegawaian adalah yang Memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Chaln Chavez & Guevara Paredes, (2018) indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Widdy, (2019) Ada beberapa faktor yang Memengaruhi kinerja:

a. Ketepatan

Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian dalam kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, ketepatan kerja karyawan juga sebagai tolak ukur bagi setiap rumah sakit dalam menjalankan pelayanan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Indah, 2020).

Seperti halnya dipersaingan perumahsakitian saat ini dimana rumah sakit harus mengupayakan mutu dan kesejateraan pasien yang menjadi daya saing rumah sakit lain, upaya meningkatkan ketepatan atau produktivitas kerja karyawan dirumah sakit harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu rumah sakit agar mencapai tujuan dari rumah sakit tersebut (Sujadi., 2021).

b. Tingkat inisiatif

Tingkat Inisiatif dalam berkerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dalam kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut (Mulyani, 2021).

Inisiatif adalah kesadaran seseorang melakukan pekerjaan diperusahaan atau dirumah sakit sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela berkerja dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Wintari, 2021).

c. Kecekatan mental

Kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk berkerja sama dengan rekan kerja lain. Keterampilan juga salah satu keterampilan yang sangat dihargai dalam dunia kerja, kemampuan untuk berkerja dengan cepat, efisien, dan tepat waktu merupakan nilai tambah yang dicari oleh banyak perusahaan (Hermita et al., 2022). Berikut contoh ketepatan :

1) Menyelesaikan tugas dengan efisiensi tinggi

Contohnya, seseorang berkerja yang cekatan akan menggunakan waktu dengan bijaksana dan memprioritaskan tugas-tugas yang penting, mereka akan menghindari menunda-nunda pekerjaan dalam mengatur jadwal dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal.

2) Mengoptimalkan penggunaan sumber daya

Contoh, seseorang karyawan yang cekatan akan menggunakan alat dan peralatan kerja dengan efisien, mereka akan memastikan bahwa sumber daya seperti waktu, tenaga, dan bahan digunakan dengan bijaksana tanpa adanya pemborosan yang tidak perlu.

3) Mengatasi tantangan dengan cepat

Contohnya, mereka akan mengambil inisiatif untuk mencari solusi yang efektif tanpa menunda-nunda.

4) Meningkatkan kualitas kerja

Cekatan tidak hanya tentang kecepatan, tetapi juga tentang menjaga kualitas kerja yang tinggi. Sebagai contoh, seseorang profesional yang cekatan akan meluangkan waktu untuk melakukan pekerjaannya yang diteliti dan memastikan bahwa hasilnya memenuhi standar yang ditetapkan. Mereka

juga akan menghindari kesalahan yang dapat menghambat efisiensi dan produktifitas.

d. Kedisiplinan Waktu dan Absen

Kedisiplinan merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, kedisiplinan juga suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, contohnya inisiatif dan kreatif, disiplin waktu, tanggung jawab, taat peraturan, sikap dan perilaku, pengawasan ketat, dan pemimpin yang teladan (M.Suwandi, Helmut Martahi Saoloan Tambunan, 2018).

C. Pegawai

1. Pengertian Pegawai Rumah Sakit

Untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu itu tidaklah mudah. Banyak aspek yang Memengaruhi bermutu atau tidaknya suatu pelayanan kesehatan. Salah satu aspek terpenting adalah SDM (Sumber Daya Manusia) yakni mencakup seluruh pegawai rumah sakit, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu dari mutu pelayanan rumah sakit. Sumber daya manusia merupakan titik sentral dalam menyelenggaraan rumah sakit, terutama di Unit Administrasi Rawat Jalan dan Rawat Inap yang merupakan ujung tombak dari arus pasien di rumah sakit, dituntut harus memahami keinginan dan kebutuhan pasien dengan upaya memberikan pelayanan prima, dengan harapan pasien merasa puas atas pelayanan yang diberikan (Posma, 2018).

Menurut Sugawara & Nikaido, (2018) pegawai rumah sakit adalah aset organisasi yang paling berharga, pengetahuan dan keahlian mereka Memengaruhi kualitas kinerja atau jasa yang diberikan ke para pasien. Didalam rumah sakit, dimana tenaga

kerja biasanya hanya mencerminkan sebagian dari total kinerja, pegawai adalah sumberdaya manusia yang berkerja didalam instansi yang mencapai suatau target salah satunya dalam hal kualitas kerja mereka Memengaruhi baik produktivitas keseluruhan maupun tingkat kecacatan kinerja.

2. Jenis-jenis Pegawai Rumah Sakit

Penentuan jenis pegawai rumah sakit didasarkan pada ketetapan Menteri Kesehatan RI No. 32 tahun 1996 jenis-jenis pegawai rumah sakit rumah sakit adalah

a. Tenaga Kesehatan

1) Tenaga kesehatan adalah seseorang pegawai yang memberikan pelayanan medik dan atau pelayanan penunjang medik dan mempunyai disiplin ilmu tentang pengetahuan pasien.

2) Jenis tenaga kesehatan terdiri dari

- a) Dokter
- b) Apoteker
- c) Radiografer
- d) Ahli Madya Gizi
- e) Perawat
- f) Analis Kesehatan
- g) Asisten Apoteker
- h) Sanitarian
- i) Elektrometrik

b. Tenaga Non Kesehatan

1) Tenaga Non Medik adalah karyawan yang tidak memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien atau penunjang medik.

2) Jenis tenaga non kesehatan terdiri dari tenaga :

- a) Administrasi

- b) Keuangan dan Akutansi
- c) Rumah tangga
- d) Perawatan dan sarana rumah sakit
- e) Linen dan Binatu
- f) Kasir Ralan dan Ranap
- g) Kepegawaian
- h) Pengadaan
- i) Pendidikan dan Pelatihan

3. Lima Dimensi Kinerja Pegawai Rumah Sakit

Ada lima dimensi sebagai tolak ukur kinerja pegawai dirumah sakit (Hidayati & Hidayah, 2020) sebagai berikut :

- a. Keandalan (*reability*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan jasa yang dijanjikan dengan tepat dan terpercaya.
- b. Keresponsifan (*responsiveness*), yaitu kemampuan untuk membantu pelanggan dan memberikan jasa dengan cepat atau ketanggapan.
- c. Keyakinan (*confidence*), yaitu pengetahuan dan kesiapan karyawan serta kemampuan mereka untuk menimbulkan kepercayaan dalam keyakinan.
- d. Empati (*emphaty*), yaitu syarat untuk peduli, memberi perhatian pribadi bagi pelanggan, dan
- e. Berwujud (*tangible*), yaitu penampilan fasilitas fisik, peralatan, personal dan media komunikasi.

4. Penilaian dan Pelatihan Kinerja Pegawai Rumah Sakit

Upaya penilaian terhadap kinerja pegawai atau karyawan secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Manfaat penilaian karyawan atau pegawai secara umum memiliki berbagai manfaat bagi organisasi itu sendiri maupun karyawan. Bagi

karyawan akan memicu semangat berkopetensi untuk menjadi lebih baik kedepannya. Salah satu ditandai dengan meningkatnya etos kerja para karyawan itu sendiri, sedangkan untuk organisasi akan berdampak pada peningkatan produktifitas bagi organisasi itu sendiri (Priambadha & Mustafidah, 2018).

Demikian adanya pelatihan kinerja karyawan rumah sakit mempunyai manfaat jangka panjang yang membantu karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang. Para karyawan rumah sakit dilatih dan dikembangkan dibidang masing-masing untuk mengurangi dan mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan kinerja mereka (Hasibuan, 2018).

a. Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit

Agar memperoleh hasil kinerja seperti yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan asas-asas penilain kinerja. Jika melanggar dari asas tersebut, maka dapat dipastikan bahwa hasil penilaiannya tidak akan berjalan baik, termasuk hasil penilaian kerjanya. Artinya asas-asas penilaian kinerja harus dijalankan secara benar dan konsisten, sehingga hasil yang diharapkan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam praktiknya asas-asas penilainya untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan (Febriyanty, 2018).

1) Secara Objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kretria yang telah ditetapkan. Artinya penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal diluar yang telah ditentukan.

2) Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian.

3) Secara Transparan

Disamping objektif dan adil dalam melakukan penilaian, juga perlu diperhatikan adalah faktor transparansi. Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian.

b. Jenis-Jenis Pelatihan Pegawai Rumah Sakit

Menurut Mulyani, (2020) sebuah rumah sakit yang hebat tentu membutuhkan pegawai yang hebat pula. Pada masa sekarang ini, persaingan rumah sakit semakin ketat, maka produktivitas pegawai harus ditingkatkan untuk menjaga keberlangsungan rumah sakit. Untuk itu program pelatihan dan pengembangan pegawai harus dilaksanakan agar dapat mengatasi permasalahan ini. Berikut ini adalah jenis-jenis pelatihan pegawai rumah sakit :

1) Pelatihan Keahlian (*Skill Training*)

Pelatihan keahlian atau *skill training* merupakan jenis pelatihan yang sering dilakukan pada setiap rumah sakit.

2) Pelatihan Lintas Fungsional (*Cross Functional Training*)

Pelatihan yang melibatkan pegawai atau karyawan rumah sakit untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.

3) Pelatihan Ulang (*Retraining*)

Pelatihan ulang yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

4) Pelatihan Tim (*Team Training*)

Pelatihan tim dilakukan dengan berkerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5) Pelatihan Teknologi (*Technology Training*)

Beberapa rumah sakit pasti menerapkan teknologi, pelatihan teknologi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian pegawai.

6) Pelatihan Kreativitas (*Creativity Training*)

Pelatihan kreativitas adalah pelatihan pegawai dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan bebas mungkin berdasarkan pada nilai rasional. Gagasan tersebut nantinya dapat dikembangkan untuk membengun rumah sakit yang lebih baik.

5. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Rumah Sakit.

Ada dua faktor yang Memengaruhi kinerja pegawai rumah sakit menurut

(Azhar & Alfihamsyah, 2021) yaitu :

- a. Faktor pertama yang Memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk Memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup Memengaruhi para pengikutnya mempunyai optimis yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan.
- b. Faktor kedua yang Memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau berkerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja.

- c. Faktor ketidakpuasan pegawai terhadap organisasi. Faktor-faktor yang Memengaruhi seperti pekerjaan yang kurang menantang, gaji yang kurang pantas, kondisi kerja dan rekan kerja yang kurang mendukung atau ketidakpuasan keperibadian dengan pekerjaan.
- d. Faktor kurangnya pelatihan pegawai. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai dinilai tidak memadai, dan pribadi yang bersangkutan yang disalahkan.
- e. Faktor Konflik antara sesama karyawan, misalnya, saat pegawai memiliki ketidaksetujuan yang mendalam tentang bagaimana melakukan suatu, atau seseorang pegawai merasa direndahkan. Masalah-masalah tersebut bisa menjadi serius, dan bukan hanya untuk pegawai yang terlibat. Lama-kelamaan masalah internal tersebut akan menyebabkan masalah lebih besar yang mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam organisasi. Dampak terburuknya, lingkungan kerja akan menjadi tidak kondusif dan mengganggu pegawai lainnya yang semula tidak terlibat.

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi mempunyai peranan strategis dalam aktivitas pekerjaan seseorang. Tidak ada seorang pun yang bekerja tanpa motivasi, tidak ada motivasi berarti tidak ada keinginan untuk berusaha. Agar peranan motivasi lebih optimal, maka prinsip-prinsip motivasi dalam bekerja tidak hanya diketahui, tetapi juga harus diterangkan dalam aktivitas sehari-hari. Definisi secara umum dapat diartikan menjadi suatu dorongan perilaku untuk tujuan tertentu, yang dapat menyebabkan peningkatan semangat karyawan untuk berkerja lebih baik (Suswati, 2022).

Motivasi merupakan serangkaian perilaku serta nilai-nilai yang mensugesti individu agar mencapai hal khusus, sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut yang tidak terlihat namun memberikan kekuatan agar mendorong perilaku individu

dalam mencapai tujuan. Selanjutnya ada dua komponen dorongan, yaitu arah sikap (mencapai tujuan dengan kerja), dan kekuatan sikap (seberapa besar usaha individu dalam berkerja).(Munawar et al., 2020)

Motivasi adalah perasaan unuk pengalaman masa lalu serta pikiran yang merupakan bagian asal hubungan antara internal dan eksternal organisasi. Dalam artian lain motivasi merupakan dorongan individu dalam melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Jika individu termotivasi, mereka akan menghasilkan pilihan yang positif dalam melakukan sesuatu(Djaman et al., 2021)

2. Jenis Motivasi

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua faktor dalam kontes motivasi kerja yang disebut sebagai ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dan kepuasan (*satisfaction*), atau dikenal sebagai *hygiene* motivator atau faktor *intrinsic-ekstrinsik*. Hal penelitiannya mengenai teori ini menyimpulkan dua jenis Motivasi (Marjaya, 2019) :

- a. Terdapat sejumlah kondisi ekstrinsik dalam lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketidakpuasan diantara pegawai apabila kondisi-kondisi tersebut tidak terpenuhi. Namun, jika kondisi-kondisi tersebut terpenuhi, hasilnya tidak akan secara otomatis memotivasi pegawai. Kondisi-kondisi ini dikenal sebagai ketidakpuasan atau faktor *hygiene*, karena setidaknya diperlukan untuk mempertahankan tingkat ketiadaan ketidakpuasan. Beberapa contoh faktor *hygiene* ini mencakup gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, dan kualitas pengawasan teknis.
- b. Terdapat sejumlah kondisi intrinsik dalam pekerjaan akan membangkitkan tingkat motivasi yang kuat dan berdampak pada kinerja kerja yang baik. Namun, jika kondisi-kondisi ini tidak terpenuhi, pekerjaan tersebut tidak akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi. Faktor-faktor ini dikenal sebagai kepuasan dan motivator, yang mencakup pencapaian (*achievement*), pengakuan tanggung jawab,

sifat pekerjaan itu sendiri, dan peluang untuk tumbuh dan berkembang.

Dalam hal ini motivasi ialah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang muncul karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, antusias, dan sepenuh hati. Hasil dari aktivitas yang dilakukan diharapkan memperoleh hasil yang berkualitas.

3. Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi akan berdampak pada kedisiplinan yang tinggi pula. Motivasi dapat menyebabkan perubahan perilaku pada individu karena mendorong mereka untuk bertindak dan mencapai tujuan. Motivasi juga membentuk sikap pegawai dalam menghadapi situasi didalam organisasi. Dengan memiliki motivasi yang kuat, pegawai akan memiliki sikap mental yang positif terhadap situasi kerja, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dan juga dapat menyebabkan perubahan dalam disiplin kerja mereka (Tannady et al., 2021).

Kinerja pegawai perlu didukung oleh sikap kepemimpinan yang mampu Memengaruhi orang lain agar berkerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, motivasi menjadi kunci bagi seorang pemimpin untuk mengetahui cara memberikan informasi kepada staf, menyediakan waktu, dan melakukan upaya yang diperlukan untuk mendapatkan masukan dan rekomendasi staf mengenai masalah yang berkaitan dengan kepentingan bersama. Seseorang pemimpin dapat memotivasi pengikutnya melalui gaya kepemimpinan tertentu, yang disampaikan melalui komunikasi interpersonal yang baik, sehingga tujuan kelompok maupun individu dapat dicapai. Bawahan yang termotivasi akan dengan

sukarela berusaha mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan bagi seluruh anggota tim (Sitorus, 2020).

4. Indikator Motivasi

Dalam upaya untuk memotivasi pegawai agar berkerja dengan maksimal, organisasi memerlukan kehadiran pemimpin yang memiliki keahlian dalam memberikan dorongan dan gerakan orang-orang. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga mereka bersedia berkerja sesuai dengan arahan yang diberikan (Yusuf et al., 2018).

Terdapat beberapa kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengembangkan potensial dan berkinerja lebih baik dilingkungan kerja. Ini termasuk kebutuhan untuk mengasah kreativitas, meningkatkan kemampuan, pencapaian efektivitas dan efisien, menjalani hubungan yang baik dengan rekan kerja, partisipasi dan kerjasama, dorongan untuk unggul dalam pekerjaan, aspirasi untuk memberikan pengaruh, keinginan untuk mengembangkan kepemimpinan dan tanggung jawab, serta dorongan untuk bersaing. (Ahmad Rayyan, 2021)

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Bahri & Nisa, 2018) adalah :

a. Kinerja (*Performance*)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya seseuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang Memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuannya yang maksimal. Berikut contoh kinerja, apabila pegawai diberi waktu 5 hari, namun pegawai menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang ditentukan. Penurunan tanggung jawab kerja disebabkan oleh bertambahnya beban kerja sehingga terjadi ketidak seimbangan antara beban kerja dan sumber daya manusia.

b. Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan atau motivasi telah dipandang sebagai sebuah instrument yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Seseorang karyawan yang dihargai dan dimotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh instansi atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Instansi rumah sakit diharapkan dapat memberikan penghargaan serta motivasi yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh pegawainya. Untuk itu ketergantungan antara kedua belah pihak akan sangat membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh instansi terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Penghargaan juga didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Terdapat tiga contoh untuk mengukur penghargaan, yaitu :

- 1) Penghargaan ekstrinsik langsung terdiri dari gaji, upah, dan imbalan.
- 2) Penghargaan ekstrinsik tidak langsung terdiri dari program proteksi, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas-fasilitas untuk karyawan.
- 3) Penghargaan intrinsik terdiri dari rasa aman dalam perkerjaan, simbol status, dan harga diri.

c. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan kerja mengindikasikan sejauh mana karyawan mengdedikasikan dirinya pada pekerjaannya, karyawan memandang seberapa penting pekerjaan yang mereka kerjakan diperusahan. Sejauh mana karyawan mempunyai andil yang besar dalam keterlibatan pekerjaannya, dan dalam menyelesaikan tugas-tugas

yang menjadi wewenangnya. Dengan output yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga atasan juga dapat menilai seberapa besar karyawan tersebut melaksanakan tugas dan energinya untuk pekerjaan sarta bermanfaat untuk kebaikan dirinya.

Selain itu, seseorang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat dilihat dari sejauhmana mana ia memihak pekerjaannya, semakin tinggi keterlibatan kerja semakin tinggi pula tingkat kepedulian karyawan terhadap tugas-tugasnya. Hal ini tercermin dari sumbangan ide untuk kemajuan perusahaan, mematuhi perundangan dan mendukung kebijakan perusahaan. Keterlibatan kerja mempunyai beberapa manfaat baik untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan tempat karyawan bekerja. Ciri-ciri individu yang terlibat pada tempat karyawan :

- 1) Individu menempatkan kerja sebagai perhatian utama dalam kehidupannya.
- 2) Individu berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya.
- 3) Individu menganggap kinerja sebagai pusat harga diri
- 4) Individu menganggap ada konsistensi antara kinerja dengan harga diri.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu rumah sakit sudah berperan terdapat kemajuan rumah sakit atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah rumah sakit, tentunya diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan rumah sakit yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antar rumah sakit dan karyawan. Namun, kinerja karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya.

Selain dampak-dampak positif yang rumah sakit dapatkan, tentu rumah sakit juga memiliki tujuan dalam memberikan tanggung jawab kepada karyawan. Berikut adalah beberapa tanggung jawab dari rumah sakit untuk karyawannya:

- 1) Mempertahankan karyawan berprestasi yang sudah ada. Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap berkerja.
- 2) Mendapatkan karyawan yang berkualitas. Salah satu cara agar sebuah rumah sakit atau perusahaan mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan rumah sakit atau perusahaan lain.
- 3) Menjamin adanya keadilan dalam rumah sakit. Tujuan lainnya adalah menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

e. Pengembangan (*Development*)

Seseorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal di organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang Memengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir, pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan rumah sakit. Pengembangan karir juga suatu langkah yang bisa digunakan rumah sakit demi menjaga dan menaikan produktivitas karyawan dan untuk mempersiapkan karir dimasa depan seseorang karyawan. Rumah sakit diharapkan lebih memberikan pengembangan karir dengan memperhatikan peluang untuk promosi dan perlunya mentor untuk

bimbingan informal, sehingga karyawan dapat menguasai pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan tanggung jawab yang didapat. Karyawan agar dapat bertahan lama, rumah sakit juga menyediakan peluang karir bagi setiap karyawan (Natalia & Netra, 2020).

f. Kesempatan (*Chance*)

Kesempatan adalah sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk berkerja akibat dari suatu kegiatan pelayanan rumah sakit. Dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan rumah sakit. Ada beberapa contoh pengembangan karir melalui program pelatihan dan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Kesempatan untuk mengikuti program pengembangan tersebut masih terbatas dan tidak semua karyawan mempunyai kesempatan yang sama. Karyawan juga tidak diberikan *reward* secara langsung atas prestasi. Meskipun ada sistem perhitungan poin untuk penambahan jasa yang diberikan akhir tahun sebagai bentuk penghargaan yang diberikan secara tidak langsung. Selain itu kesempatan untuk promosi kejenjang yang lebih tinggi masih sangat terbatas meskipun sudah diatur oleh manajemen rumah sakit (Mudayana, 2018).

5. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi kerja mempunyai peran penting dalam menentukan kinerja seseorang, seberapa besar pengaruh motivasi terdapat kinerja individu tergantung pada intensitas motivasi yang diberikan. Meskipun kemampuan dalam melaksanakan tugas adalah penilaian kinerja yang penting, namun tanpa dukungan dari motivasi dan kemauan, tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Setelah tugas berhasil dilaksanakan dengan baik, individu akan merasa puas dengan pencapaian tersebut. Kepuasan ini bisa diperoleh melalui berbagai bentuk

penghargaan, baik secara fisik maupun psikis. Pantang untuk diingat bahwa faktor-faktor yang Memengaruhi motivasi kerja bervariasi menurut pandangan teori motivasi yang digunakan. Setiap individu dapat memiliki sumber motivasi yang berbeda-beda, sehingga perlu diperhatikan dengan cermat untuk memahami apa yang mendorong setiap orang untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Cambu et al., 2019).

Menurut (Purba & Tambun, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- a. Kemungkinan untuk berkembang
- b. Jenis pekerjaan
- c. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Disamping itu terdapat beberapa aspek yang Memengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Rasa aman dalam bekerja.
- 2) Mendapat gaji yang adil dan kompetitif.
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja .
- 5) Perlakuan yang adil dari manajemen.

E. Kepuasan

1. Definisi Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan sikap (*tindakan-kognisi*), perasaan senang (*ungkapan-afeksi*), atau kesenjangan (*gap*) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaiknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak

konduif, dan rendahnya perhatian dari pemimpin, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai ditempat kerja dapat mengarah pada tindakan keluar meninggalkan organisasi (Sunarta, 2019).

Salah satu upaya untuk mempertahankan kualitas perusahaan adalah dengan menciptakan kepuasan pada pasien karena kepuasan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu usaha. Dengan memberi kepuasan kepada pasien, rumah sakit dapat meningkatkan keuntungan dan mendapatkan jangkauan pasar yang lebih luas. Ketika pasien merasa puas akan pelayanan yang didapatkan pada saat proses transaksi dan juga puas akan barang yang mereka dapatkan, besar kemungkinan mereka akan kembali lagi dan menggunakan jasa dari rumah sakit tersebut dan akan merekomendasikan pada teman dan keluarganya (Kotler, 2018).

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dia rasakan dengan harapannya. Pada umumnya harapan dari pelanggan merupakan perkiraan atau keyakinan pelanggan tentang apa yang diterimanya bila mereka membeli atau mengkonsumsi suatu produk. Kepuasan ini mendatangkan keuntungan karena biaya mendapatkan pelanggan baru lima kali lebih tinggi daripada mempertahankan yang sudah ada.

Sebenarnya konsep kepuasan pelanggan masih bersifat abstrak. Banyak Pakar yang memberikan definisi mengenai kepuasan pelanggan. Woodside et.al (2018), menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan pelanggan adalah respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuai ini yang dirasakan antara harapan sebelumnya dan kinerja aktual produk yang dirasakan setelah pemakaiannya. Engel et.al (2019), mengungkapkan bahwa kepuasan pelanggan merupakan evaluasi purnabeli dimana alternatif yang dipilih sekarang kurangnya memberikan hasil (*outcome*) sama atau melampaui harapan pelanggan, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila hasil yang

diperoleh tidak memenuhi harapan pelanggan. Sedangkan Kotler (2018) menandakan bahwa, kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan dengan harapannya. Ada kesamaan di antara beberapa definisi, yaitu menyangkut komponen kepuasan pelanggan (harapan dan kinerja hasil yang dirasakan). Umumnya harapan pelanggan merupakan perkiraan atau keyakinan pelanggan tentang apa yang diterimanya.

2. Jenis Kepuasan

Kepuasan kerja mengenai kompensasi merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja Luthans, (2018). Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat kompensasi sebagai refleksi bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi meliputi dua jenis yaitu gaji dan reward.

Menurut Dessler (2020) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dimana terdapat dua pembayaran yaitu pembayaran langsung (gaji, upah, insentif, bonus dan komisi) dan pembayaran tidak langsung (tunjangan).

- a. Gaji adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja Malik et al., (2012). Menurut Teori Dua Faktor, gaji menjadi salah satu faktor *hygiene* dari ketidakpuasan kerja. Teori Harapan menggambarkan orang-orang melakukan upaya untuk mendapatkan reward dalam bentuk uang, promosi, dll. Ketika mereka melakukan upaya dengan baik, maka kinerjanya akan baik dan secara otomatis akan mendapatkan peningkatan gaji dan peluang promosi. Hal inilah yang meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

- b. Imbalan adalah *rewards*, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Reward juga didefinisikan sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan yang ditawarkan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Reward berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Reward dalam bentuk penghargaan dapat berupa pengakuan, pertumbuhan, dan umpan balik lebih berpeluang untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan gaji. Reward dalam bentuk penghargaan pada dasarnya merupakan bentuk apresiasi dan status sebagai bagian dari perusahaan (Robbins & Judge, 2018).

3. Indikator Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan variabel laten, yaitu variabel penelitian yang tidak bisa langsung diobservasi. Pengukuran variabel laten kepuasan kerja dilakukan melalui indikator-indikator yang mencerminkan konsep kepuasan kerja. Misalnya kepuasan kerja seorang karyawan kita observasi berdasarkan seberapa puas dia terhadap gaji yang diterimanya, sistem promosi atau kenaikan jabatan yang berlaku di organisasinya, supervisi, bonus/komisi, lingkungan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, serta komunikasi yang terjalin di tempat kerja (Mohelska dkk., 2020).

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam berkerja. Menurut (Badriyah yuwono (2015:241), 2019) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja adalah beberapa aspek yaitu sebagai berikut :

a. Upah (*Wages*)

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan

adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari upah. Kompensasi tidak langsung terdiri atas tunjangan natura, jaminan sosial, dan jaminan keselamatan kerja. Tujuan dari pemberian upah adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan upah karyawan, dan mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan. Indikator upah menurut (Rahayu et al., 2018) sebagai berikut :

- 1) Menjaga keberadaan karyawan, tingkat upah yang tidak kompetitif bisa membuat banyak karyawan yang kompeten memilih untuk keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus tetap dijaga agar tetap kompetitif.
- 2) Kesesuaian upah dengan beban kerja dan tanggung jawab, apabila seseorang karyawan telah melebihi target dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik maka akan diberikan *reward* tersendiri.
- 3) Menjaga semangat kerja karyawan, dalam memberikan apresiasi kepada karyawan yang mampu menjaga stabilitas rumah sakit bahkan dapat memajukan dan mengembangkan rumah sakit. Dengan demikian, dapat menjaga semangat kerja karyawan.

b. Promosi (*Promotion*)

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijakan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, berkerja sesuai dengan apa yang diharapkan

atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Ada beberapa contoh indikator promosi menurut (Wolo et al., 2018) sebagai berikut :

- 1) Pegawai harus mempunyai pengalaman.
- 2) Tingkat pendidikan, dan
- 3) Loyalitas

c. Mengawasi (*Supervis*)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai berkerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan sahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

Upaya perbaikan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik, pihak rumah sakit perlu memperbaiki kualitas dan kuantitas karyawan dimana prosedur rumah sakit yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dan mencapai target. Perlu siaga dalam mengawasi karyawan, dan saling berkerjasama sehingga pekerjaan dapat diSelesaikan tepat waktu (Saputra et al., 2020) .

d. Keuntungan (*Benefit*)

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari rumah sakit. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

Partisipasi yang baik membawa keuntungan menurut (Bekti, 2018) sebagai berikut :

- 1) Memberi pengaruh yang sehat terhadap adanya inisiatif, moralisme dan natusiasme.
- 2) Memberikan suatu hasil yang baik dari sebuah rencana karena adanya kombinasi pengetahuan dari beberapa individu.
- 3) Dapat meningkatkan kerja sama antara depertemen , dan
- 4) Para karyawan dapat lebih menyadari situasi dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan sasaran dan pertimbangan lain.

e. Komplain

Komplain diartikan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan atau sesuatu yang mengganggu. Komplain sebagai sesuatu ungkapan yang kurang puas akan produk atau pelayanan baik lisan maupun tulisan dari pelanggan. Perilaku komplain konsumen adalah fenomena sangat penting yang harus dipahami oleh manejer karena dampaknya berhubungan langsung dengan konsumen (Agency, 2018).

4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja yaitu ada lima faktor yang dapat Memengaruhi kepuasan kerja menurut (Cookson & Stirk, 2018) yaitu sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Rekan Kerja (*Work Colleague*), yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antara rekan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

F. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk Memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk Memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti yang lebih luas, kepemimpinan atau *leadership* adalah kegiatan untuk Memengaruhi perilaku orang lain, atau seni Memengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Apabila kepemimpinan dibatasi oleh tata aturan birokrasi, atau dikaitkan dengan suatu organisasi tertentu hal tersebut dinamakan manajemen (Asmawiyah, 2019).

Konteks struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan Memengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing (Nurhayati, 2018).

2. Tujuan Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan adalah kemampuan untuk Memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau tujuan. Kepemimpinan merupakan

salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena dalam organisasi seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajemen suatu organisasi mempunyai peran penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi. Peran-peran tersebut yaitu : peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat rumah sakit dapat berhasil dalam mencapai tujuannya (Marjaya, 2019).

3. Indikator Kepemimpinan

Mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan indikator kepemimpinan menurut (Veithzal Rivai, 2018) terdiri dari:

a. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisis situasi yang dapat secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seseorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam berorganisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d. Kemampuan Mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

e. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seseorang pemimpin.

Dari beberapa indikator di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya .

4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepemimpinan

Menurut Fadhilatul Hasnah & Dian Paramitha Asyari, (2022) terdapat 4 faktor yang Memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu dari :

a. Karakteristik Individu

Karakteristik atau psikologi seseorang individu maupun Memengaruhi gaya kepemimpinan, mulai dari kepercayaan diri, empati, integritas, dan charisma.

b. Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi adalah faktor yang berasal dari budaya organisasi, struktural organisasi, dan kebijakan atau prosedur dalam suatu organisasi.

c. Situasi dan Kondisi

Perlu dicatat bahwa gaya kepemimpinan dapat berubah dalam situasi dan kondisi tertentu. Misalnya, ketika seseorang pemimpin menghadapi tantangan dan krisis atau tugas dan bertujuan yang memiliki kesulitan tertentu.

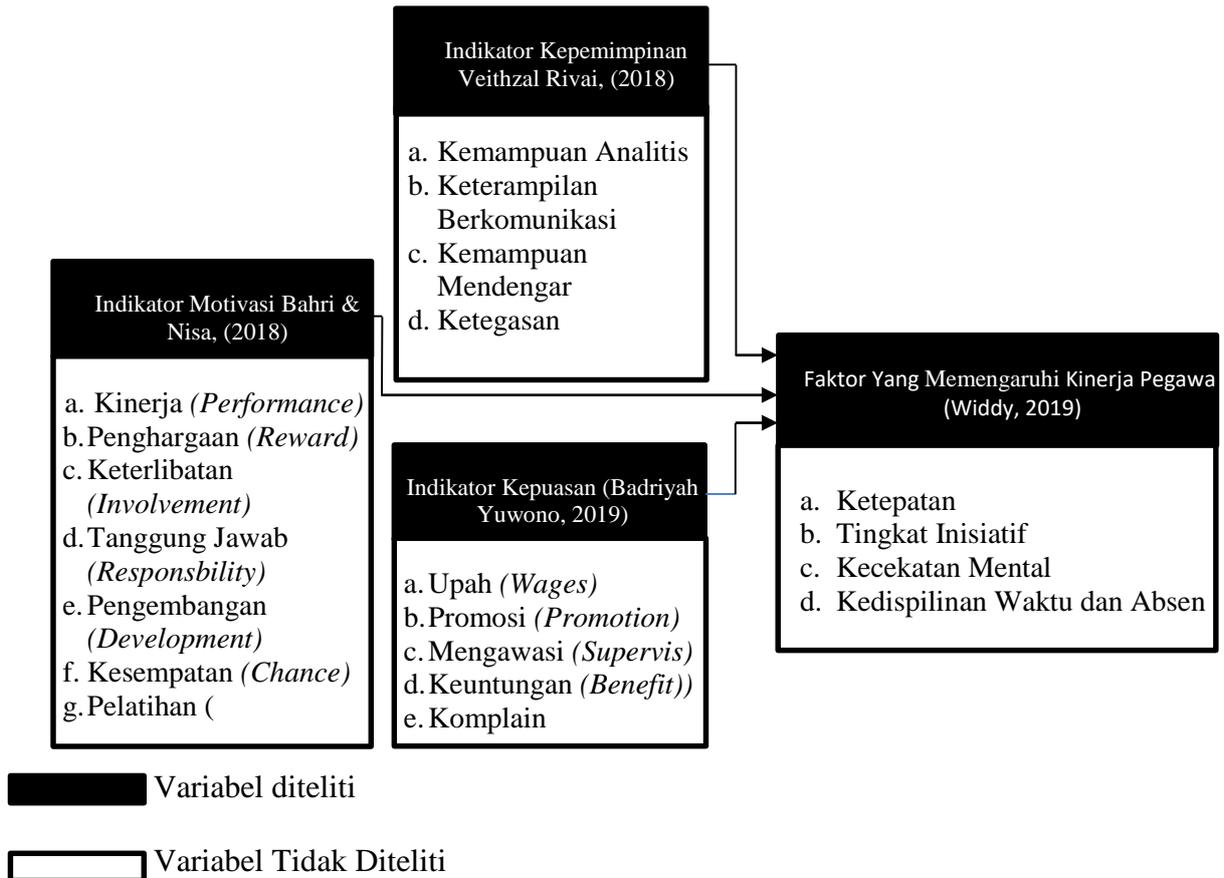
d. Anggota Tim

Kemampuan dan keterampilan individu dalam tim adalah faktor kunci dalam memahami gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang memahami kekuatan dan kelemahan setiap anggota timnya dapat mengalokasikan tugas dan tanggung jawab dengan bijaksana, memastikan bahwa tim dapat berfungsi secara optimal.

BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Teori

Dalam penelitian didapatkan dari berbagai literasi terkait dengan berbagai faktor motivasi, kepuasan, kepemimpinan dan kinerja pegawai, refrensi dari keseluruhan penelitian ini bersumber dari lima puluh tiga (49) jurnal dan dua (2) buku dengan tahun terbit 2018-2023. Kategori teori dalam penelitian ini sebagai berikut:

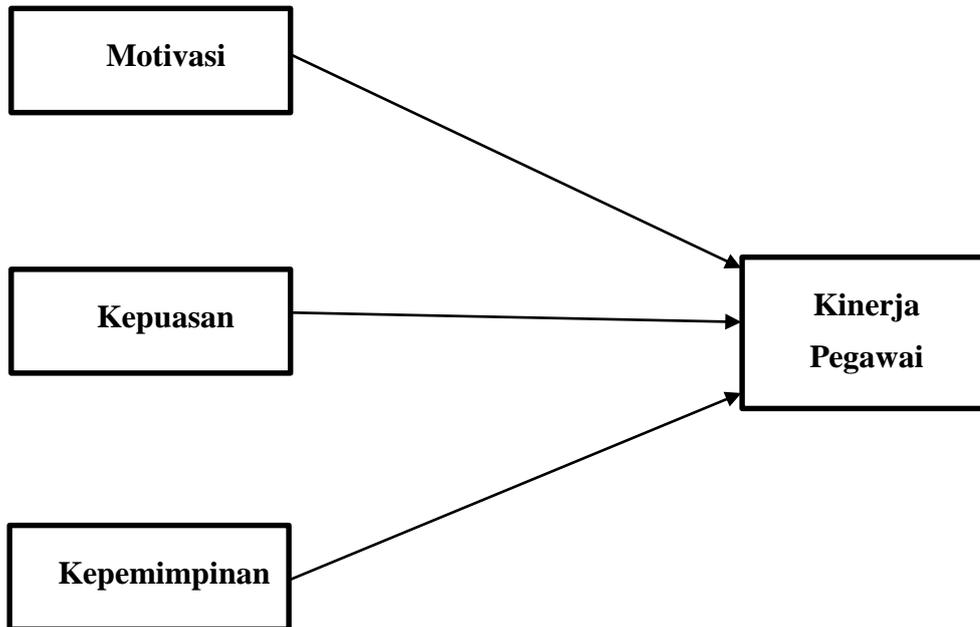


Gambar 3.1 Kerangka Teori Penelitian

Sumber : (Bahri & Nisa, 2018), (Badriyah Yuwono, 2019), (Widdy, 2019).

B. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Variabel *Independent* :

Variabel *Dependent* :

Gambar 3.2 Kerangka Konsep Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

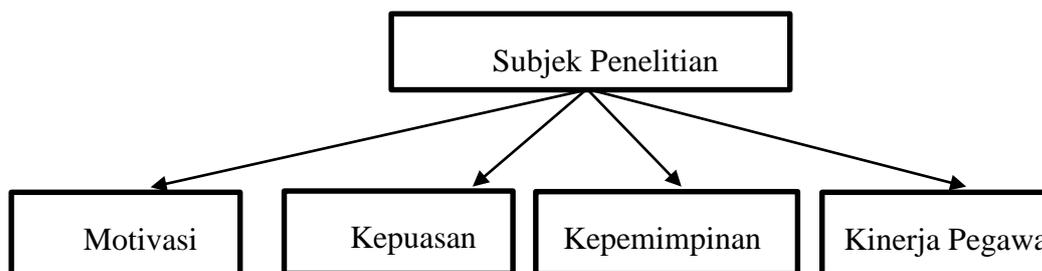
1. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/*Office* di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
2. Ada pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/*Office* di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/*Office* di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut (Hadi, 2018) desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset, desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Oleh sebab itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Jenis penelitian ini adalah rancangan studi analitik karena data dalam penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.



Gambar 4.3 Konsep Desain *Cross-sectional*

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan November 2023 – Juni 2024 di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang beralamat di Jl. Gunung. Merbabu RT. 17 No 62 Samarinda.

C. Desain Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) populasi adalah sejumlah individu yang mempunyai sifat yang sama, populasi ini dapat meliputi baik manusia, hewan, alam, mampu seluruh karekteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan administrasi/*office* yang berkerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang berjumlah 123 orang

2. Sampel

Menurut (Amalia Yunia Rahmawati, 2020) sampel merupakan perwakilan dari populasi yang dihasilnya dapat mewakili permasalahan yang diamati. Untuk menentukan sampel penelitian dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

Slovin :

$$"n = " N / ((d^2 \cdot N) + 1)$$

Keterangan :

n= Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

d= Tingkat Kesalahan

Berdasarkan dengan rumus diatas, dengan batas kesalahan sebesar 1%. Maka, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$"n = " 123 / ((0,01 \cdot 123) + 1)$$

$$"n = " 123 / (1,23 + 1)$$

$$"n = " 123 / 2,23$$

$$n = 55,15 \text{ dibulatkan menjadi } 55 \text{ Responden}$$

Maka hasil perhitungan dengan tingkat kepercayaan 99% adalah 55 orang pegawai yang memenuhi kreteria inklusi.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Chan et al., 2020) teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tau tentang apa yang kita harapkan, yakni :

a. Kriteria Inklusi

- 1) Pegawai yang bersedia menjadi responden.
- 2) Pegawai yang sudah berkerja 1 tahun.

b. Kriteria Eksklusi

- 1) Pegawai yang sedang cuti pada saat penelitian
- 2) Pegawai yang sedang sakit

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Berikut ini definisi operasioanal dari penelitian yang dilakukan :

Tabel 4.1 Definisi Operasional Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala Data	Skor
Motivasi (X ¹)	Motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.	Kuesioner	Ordinal	Rendah : (32) Sedang : (33-50) Tinggi : (70 ≥)
Kepuasan Kerja (X ²)	Kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu perasaan positif karyawan pada suatu pekerjaan, berupa dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.	Kuesioner	Ordinal	Rendah : (13) Sedang : (14-21) Tinggi : (30 ≥)
Kepemimpinan (X ³)	Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai penggunaan <i>skil</i> manajerial untuk mencapai tujuan strategis operasional melalui perencanaan dan tindakan nyata.	kuesioner	Ordinal	Rendah : (15) Sedang : (16-24) Tinggi : (35 ≥)
Kinerja (Y)	Sikap responden terhadap hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawabnya yang dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap.	Kuesioner	Ordinal	Rendah : (20) Sedang : (21-32) Tinggi : (45 ≥)

E. Sumbe Data, Alur dan Instrument Penelitian

1. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut (Moleong, 2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data dikumpulkan sendiri oleh

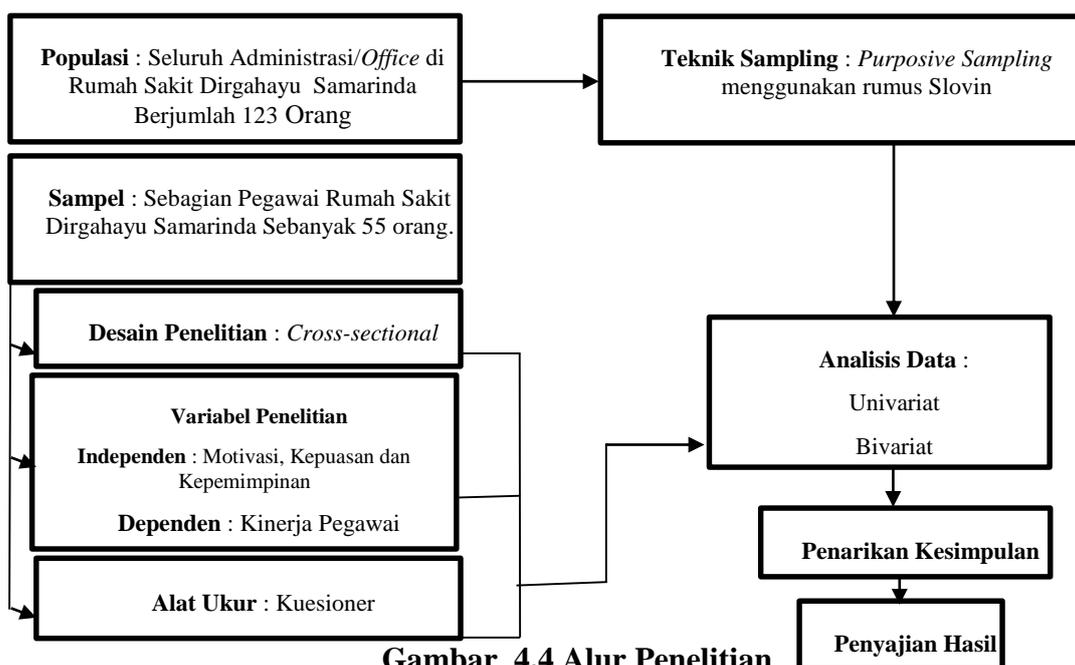
penelitian langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Penelitian menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informasi mengenai topik penelitian sebagai data primer. Data primer dalam penelitian ini informasi tentang Motivasi (X^1), Kepuasan Kerja (X^2), Kepemimpinan (X^3), Kinerja (Y) yang di peroleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Dirgahyu yang ada dibagian administrasi/office.

b. Data Sekunder

Menurut (Yuniati, 2021) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumentasi. Penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengadilan internal atas sistem dan prosedur gaji dalam usaha mendukung efisien biaya tenaga kerja.

2. Alur Penelitian

Alur penelitian merupakan kerangka kerja dalam penelitian, dimulai dari penentuan populasi hingga penarikan kesimpulan. Berikut alur dalam penelitian yang dilakukan :



Gambar 4.4 Alur Penelitian

3. Instrument Penelitian

Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yakni teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden Robert & Brown, (2018). Kuesioner tentang Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Diukur dengan skala likert melalui jawaban responden terhadap 36 pernyataan dan alternatif jawaban yang telah disediakan.

Kuesioner yang digunakan mempunyai pertanyaan positif dan negatif yang didistribusikan sebagai berikut :

Tabel 4.2. Komponen-Komponen Pertanyaan Tentang Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

No	Dimensi	Nomor Pertanyaan		Total
		Positif	Negatif	
Motivasi				
1	Kinerja	9	10	2
2	Penghargaan	1,2	1	2
3	Keterlibatan	7,8	-	2
4	Tanggung Jawab	3,4	-	2
5	Pengembangan	11	12	2
6	Kesempatan	5	6	2
7	Pelatihan	13,14	-	2
			Total Pertanyaan	14
Kepuasan Kerja				
1	Upah	1	-	1
2	Promosi	2,3	-	2
3	Mengawasi	4	-	1
4	Keuntungan	5	-	1
5	Komplain	-	6	1
			Total Pertanyaan	6
Kepemimpinan				
1	Kemampuan Analitis	1,3	2	3
2	Keterampilan Berkomunikasi	4	-	1
3	Kemampuan Mendengar	5	6	2
4	Ketegasan	7	-	1
			Total pernyataan	7

Kinerja Pegawai			
1	Ketepatan	1	2
2	Tingkat Inisiatif	3,4	-
3	Kecekatan Mental	5	6
4	Kedisiplinan Waktu dan Absen	7,8	9
Total pernyataan		9	3

Selanjutnya kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan positif dan negatif. Adapaun pertanyaan positif ialah pertanyaan yang mendukung atau memihak pada objek penelitian. Sedangkan pertanyaan negatif yang tidak mendukung atau tidak memihak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) kuisioner yang digunakan untuk mengukur variabel independen dan variabel dependen yaitu :

a. Motivasi

Untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan dalam kuisioner sebanyak 14 soal. Maka dapat dilakukan skoring dengan cara :

$$skoring = \frac{(Nilai Tertinggi) \times (Jumlah Soal) - (Nilai Terendah \times Jumlah Soal)}{Banyak Penilaian}$$

$$= \frac{(5) \times (14) - (1 \times 14)}{3}$$

$$= \frac{70 - 14}{3}$$

$$= \frac{56}{3}$$

$$= 19$$

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga kategori penilaian motivasi, yaitu :

Tabel 4.3 Skoring Kategori Motivasi

No	Motivasi	Kategori
1	≤ 33	Rendah
2	34-48	Sedang
3	$48 \geq$	Tinggi

b. Kepuasan

Untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan dalam kuisisioner sebanyak 6 soal. Maka, dapat dilakukan skoring dengan cara:

$$\text{skoring} = \frac{(\text{Nilai Tertinggi}) \times (\text{Jumlah Soal}) - (\text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Soal})}{\text{Banyak Penilaian}}$$

$$= \frac{(5) \times (6) - (1 \times 6)}{3}$$

$$= \frac{30-6}{3}$$

$$= \frac{24}{3}$$

$$= 8$$

Berdasarkan dengan rumus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga penilaian kepuasan kerja, yaitu:

Tabel 4.4 Skoring Kategori Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	Kategori
1	≤ 14	Rendah
2	15-21	Sedang
3	$21 \geq$	Tinggi

c. Kepemimpinan

Untuk mengukur kepemimpinan pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan dalam kuisisioner sebanyak 7 soal. Maka, dapat dilakukan skoring dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{skoring} &= \frac{(\text{Nilai Tertinggi}) \times (\text{Jumlah Soal}) - (\text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Soal})}{\text{Banyak Penilaian}} \\
 &= \frac{(5) \times (7) - (1 \times 7)}{3} \\
 &= \frac{35 - 7}{3} \\
 &= \frac{28}{3} \\
 &= 9
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dengan rumus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga penilaian kepemimpinan, yaitu:

Tabel 4.5 Skoring Kategori Kepemimpinan

No	Kepemimpinan	Kategori
1	≤ 16	Rendah
2	17-24	Sedang
3	$24 \geq$	Tinggi

d. Kinerja Pegawai

Untuk mengukur Kinerja pegawai pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan dengan kuisisioner sebanyak 9 soal. Maka, dapat dilakukan skoring dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{skoring} &= \frac{(\text{Nilai Tertinggi}) \times (\text{Jumlah Soal}) - (\text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Soal})}{\text{Banyak Penilaian}} \\
 &= \frac{(5) \times (9) - (1 \times 9)}{3} \\
 &= \frac{45 - 9}{3} \\
 &= \frac{36}{3} \\
 &= 12
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dengan rumus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga penilaian kinerja pegawai, yaitu:

Tabel 4.6 Skoring Kategori Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	Kategori
1	≤ 21	Rendah
2	22-31	Sedang
3	$31 \geq$	Tinggi

4. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas mencerminkan ketepatan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu objek. Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengevaluasi seberapa efektif tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dianggap valid jika mampu mengukur objek dengan akurat. Uji Validitas Item dapat dilakukan menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment yang dapat dijalankan melalui perangkat aplikasi komputer. Dalam pengujian ini, setiap pertanyaan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Penting bahwa setiap item pertanyaan memiliki korelasi (r) dengan skor total variabel $\geq 0,306$; jika tidak, item tersebut dianggap tidak berkontribusi signifikan dan perlu dihapus untuk menjaga keakuratan pengukuran (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019).

Instrument pada penelitian ini adalah kuisisioner yang telah dilakukan uji validitas dan reabilitasnya dengan memperhatikan setiap indikator yang ada. Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel dengan menggunakan metode product moment person correlation. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji dua sarah dengan taraf signifikan 0,1 yang memiliki nilai r

tabel sebesar $\geq 0,306$ untuk sampel 30 orang. Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi

No	Koef.korelasi	r tabel	Keterangan
X1_1	0,569	$\geq 0,306$	Valid
X1_2	0,538	$\geq 0,306$	Valid
X1_3	0,436	$\geq 0,306$	Valid
X1_4	0,481	$\geq 0,306$	Valid
X1_5	0,639	$\geq 0,306$	Valid
X1_6	0,409	$\geq 0,306$	Valid
X1_7	0,554	$\geq 0,306$	Valid
X1_8	0,496	$\geq 0,306$	Valid
X1_9	0,427	$\geq 0,306$	Valid
X1_10	0,495	$\geq 0,306$	Valid
X1_11	0,725	$\geq 0,306$	Valid
X1_12	0,521	$\geq 0,306$	Valid
X1_13	0,575	$\geq 0,306$	Valid
X1_14	0,518	$\geq 0,306$	Valid

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan

No	Koef.korelasi	r tabel	Keterangan
X2_1	0,433	$\geq 0,306$	Valid
X2_2	0,383	$\geq 0,306$	Valid
X2_3	0,520	$\geq 0,306$	Valid
X2_4	0,383	$\geq 0,306$	Valid
X2_5	0,387	$\geq 0,306$	Valid
X2_6	0,408	$\geq 0,306$	Valid

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepemimpinan

No	Koef.korelasi	r tabel	Keterangan
X3_1	0,563	$\geq 0,306$	Valid
X3_2	0,479	$\geq 0,306$	Valid
X3_3	0,622	$\geq 0,306$	Valid
X3_4	0,626	$\geq 0,306$	Valid
X3_5	0,672	$\geq 0,306$	Valid
X3_6	0,722	$\geq 0,306$	Valid
X3_7	0,416	$\geq 0,306$	Valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Pada variabel Kinerja Pegawai

No	Koef.korelasi	r tabel	Keterangan
Y1	0,524	$\geq 0,306$	Valid
Y2	0,551	$\geq 0,306$	Valid
Y3	0,601	$\geq 0,306$	Valid
Y4	0,591	$\geq 0,306$	Valid
Y5	0,460	$\geq 0,306$	Valid
Y6	0,469	$\geq 0,306$	Valid
Y7	0,450	$\geq 0,306$	Valid

Y8	0,482	$\geq 0,306$	Valid
Y9	0,526	$\geq 0,306$	Valid

Sumber: Data Primer 2024

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan Keandalan alat pengukur yang bisa diukur dengan melakukan serangkaian pengukuran berulang pada gejala yang serupa dan menghasilkan hasil yang konsisten. Evaluasi reliabilitas item dilakukan dengan memeriksa nilai Alpha-Cronbach yang dihasilkan melalui analisis keandalan. Pengukuran keandalan ini melibatkan penilaian terhadap seluruh item dalam satu variabel.

Jika nilai Alpha rendah, mungkin ada item atau beberapa item yang tidak dapat diandalkan. Dengan menggunakan prosedur Analisis Item, item-item yang tidak konsisten dapat dihapus untuk meningkatkan nilai Alpha. Jika nilai setiap item $\geq 0,60$, maka dapat dikatakan bahwa item tersebut memiliki reliabilitas Konsistensi Internal. Sebaliknya, jika item-item tersebut memiliki korelasi mendapatkan koefisien reliabilitas setiap item $\geq 0,60$ (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019).

Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Terdapat Empat Variabel

No	Variabel	Cronbach's-Alpha	Batasan	Keterangan
1	Motivasi	0,728	$\geq 0,60$	Reliable
2	Kepuasan	0,729	$\geq 0,60$	Reliable
3	Kepemimpinan	0,751	$\geq 0,60$	Reliable
4	Kinerja Pegawai	0,703	$\geq 0,60$	Reliable

Sumber: Data primer, 2024

F. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Langkah-langkah analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. *Editing* yakni hasil pengisian kuesioner yang telah dikumpulkan disunting kelengkapan jawabannya.
- b. *Coding* yakni merubah data dalam bentuk huruf menjadi data dalam bentuk angka/bilangan.
- c. *Scoring* yakni menentukan nilai untuk setiap poin pertanyaan dalam menentukan nilai terendah dan tertinggi.
- d. *Tabulating* yakni membuat penyajian data yang diperoleh sesuai dengan poin pertanyaan yang telah ditentukan.

2. Analisis Data

Menurut Indryani, (2018) dalam penelitian ini semua data yang yang didapat dari hasil penelitian dianalisis menggunakan program aplikasi *Stastical Program for Sosial Science* (SPSS) yang dilakukan secara sistematis antara lain :

a. Analisis Univariat.

Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel, baik variabel bebas (motivasi,kepuasan dan kepemimpinan) variabel terkait (kinerja pegawai).

b. Analisis Bivariat.

Analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian, yang melihat hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dengan menggunakan uji statistic sesuai skala data yang sesuai. Uji statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Chi square* (X^2). Uji *Chi square* digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dimana variabel yang dihubungkan baik variabel independen maupun dependen berjenis kategorik.

Hasil uji *Chi Square* dapat menunjukkan porbalitas kejadian, dimana jika nilai *p-value* (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya secara statistik tidak terdapat hubungan yang bermakna antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika *p-value* (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang bermakna antara variabel independen dan variabel dependen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda (RSDS) memiliki sejarah yang Panjang dalam pelayanan kesehatan di Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Berawal dari pendirian RSU Samarinda pada tahun 1973, rumah sakit ini awalnya hanya memiliki 2 gedung dan 4 dokter. Namun, dengan pertumbuhan dan perkembangan kota serta meningkatnya kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, RSU Samarinda mengalami berbagai perubahan dan peningkatan. Pada tahun 1993, RSU Samarinda resmi berganti nama menjadi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda sesuai dengan keputusan pemerintah kota samarinda. Sejak itu, RSDS terus berkembang menjadi salah satu rumah sakit termuka di samarinda dan sekitarnya, menyediakan berbagai layanan medis dan fasilitas modern untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Dengan komitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik, rumah sakit dirgahayu samarinda terus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kapasitasnya agar dapat memberikan layanan yang memadai bagi seluruh pasien dan masyarakat yang membutuhkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2. Visi dan Misi

Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda memiliki visi sebagai berikut “Rumah Sakit yang aman dan berkualitas dengan semangat cinta kasih” dengan misi sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan mengutamakan Patient safety
- b. Menyediakan sarana dan prasarana yang berkualitas
- c. Profesionalisme Sumber Daya Manusia
- d. Karyawan yang sejahtera.

3. Sumber Daya Manusia

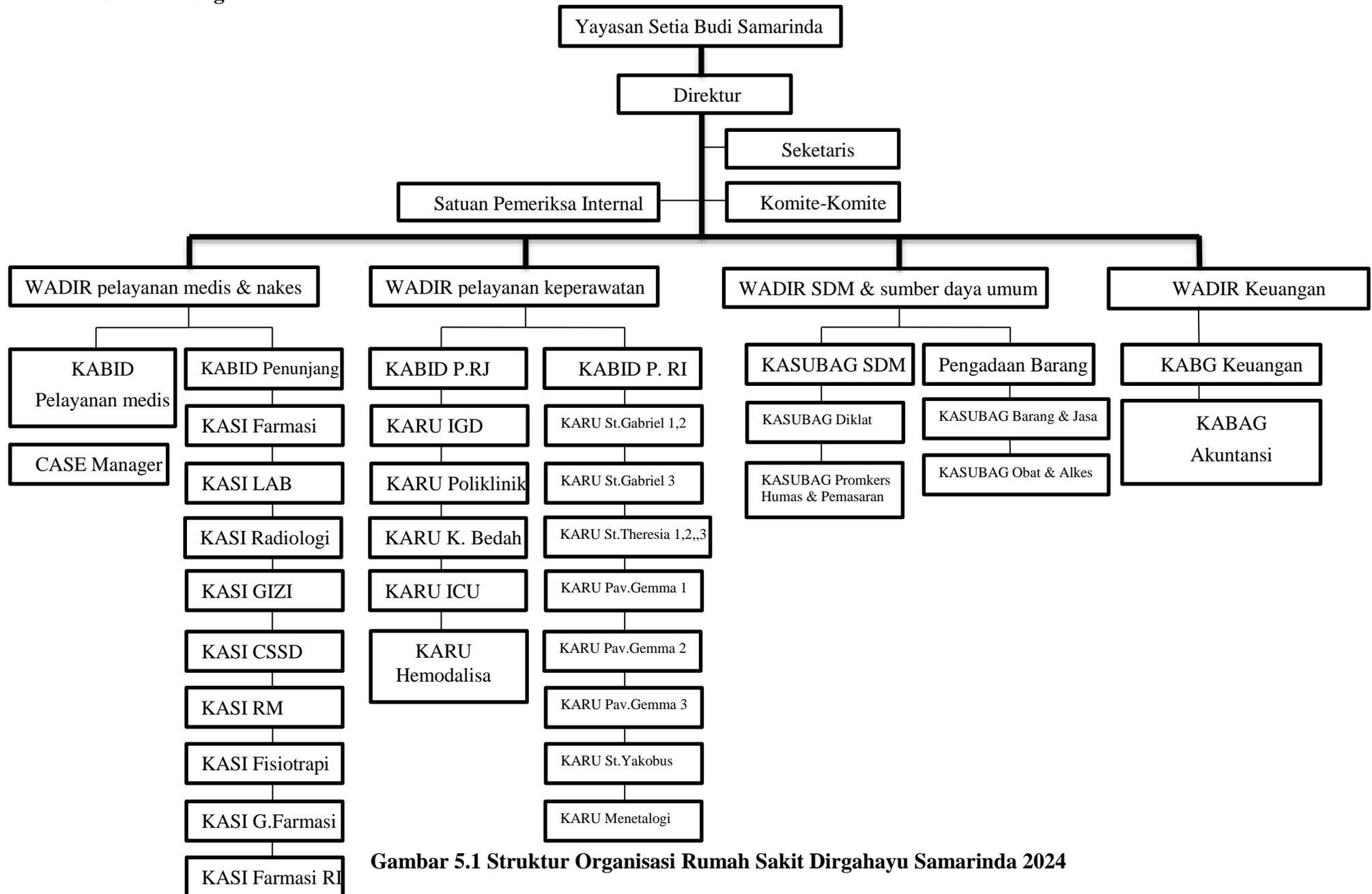
Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda berjumlah 726 pegawai dimana seluruh Sumber Daya Manusia memiliki tugas pokok dan fungsinya dalam menunjang pelaksanaan yang terbagi atas beberapa jenis tenaga kesehatan. Secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1 Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

No	Jenis Tenaga Kesehatan	Jumlah
1	Dokter	15
2	Bidan	39
3	Perawat	309
4	CSSD	17
5	Fisiotrapi	6
6	Laboratorium	24
7	Farmasi	51
8	Radiologi	9
9	informasi	4
10	<i>Office, Administrasi</i>	123
11	Instanlasi Gizi	45
12	Bidang Umum	89
	Total	726

Sumber: Data Pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, 2023

4. Struktur Organisasi



Gambar 5.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda 2024

B. Karakteristik Responden

1. Usia

Responden dari penelitian ini dikategorikan berdasarkan usia, responden penelitian dibagi ke dalam ke dalam usia 20-23 tahun, 24-27 tahun, 28-31 tahun, 32-35 tahun, 36-39 tahun, 40-43 tahun, 44-47 tahun dan 48-50 tahun. Berikut tabel 5.2 distribusi berdasarkan karakteristik umur:

Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Umur Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi Usia	n	%
20-23 Tahun	4	7,3%
24-27 Tahun	15	27,3%
28-31 Tahun	10	18,2%
32-35 Tahun	10	18,2%
36-39 Tahun	2	3,6%
40-43 Tahun	5	9,1%
44-47 Tahun	2	3,6%
48-50 Tahun	7	12,7%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa hasil uji distribusi responden menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu, dengan usia 20-23 tahun sebanyak 4/55 responden dengan rincian (7,3%), usia 24-27 tahun sebanyak 15/55 responden dengan rincian (27,3%), usia 28-31 tahun sebanyak 10/55 responden dengan rincian (18,2%), usia 32-35 tahun sebanyak 10/55 responden dengan rincian (18,2%), usia 36-39 tahun 2/55 responden dengan rincian (3,6%), usia 40-43 tahun sebanyak 5/55 responden dengan rincian (9,1%), usia 44-47 tahun sebanyak 2/55 responden dengan rincian (3,6%) dan usia 48-50 tahun sebanyak 7/55 responden dengan rincian sebesar (12%) Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian didominasi oleh responden berusia 24-27 tahun yaitu sebanyak 15/55 responden dengan rincian sebesar (27,3%) di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda tahun 2024.

2. Jenis Kelamin

Responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, pengkelompokan ini dibagi menjadi dua yaitu: laki-laki dan perempuan. Berikut tabel 5.3 distribusi berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden.

Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis kelamin Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	20	36,4%
Perempuan	35	63,6%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 5.3 di atas adalah hasil uji distribusi responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 35/55 responden dengan rincian (63,6%) Dan karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 20/55 responden dengan rincian sebesar (36,4%) di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

3. Pendidikan Terakhir

Responden dikategorikan berdasarkan pendidikan terakhir, pengkelompokan ini dibagi menjadi empat yaitu: SMA, DIII, S1 dan Profesi. Berikut tabel 5.4 distribusi berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden:

Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Pendidikan Terakhir Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi Pendidikan Terakhir	n	%
SMA	17	30,9%
DIII	19	34,5%
S1	18	32,7%
Profesi	1	1,8%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 5.4 di atas diketahui jumlah pendidikan terakhir pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda tahun 2024 yaitu sebanyak 19/55 responden dengan rincian (34,5%) yang berasal dari pendidikan DIII, 18/55 responden dengan rincian (32,7%)

berasal dari S1, 17/55 responden dengan rincian (30,9%) berasal dari SMA, dan sebanyak 1/55 responden dengan rincian (1,8%) berasal dari profesi. Dari tabel tersebut pendidikan terakhir pada penelitian ini lebih dominan pada pendidikan terakhir DIII.

4. Lama Kerja

Responden dikategorikan berdasarkan lama kerja, pengkelompokan ini dibagi menjadi tujuh yaitu: 1-6 tahun, 7-12 tahun, 13-18 tahun, 19-24 tahun, 25-30 tahun dan 31-35 tahun Berikut tabel 5.5 distribusi berdasarkan karakteristik lama kerja responden:

Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Lama Kerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi Lama Kerja	n	%
1-6 Tahun	32	58,2%
7-12 Tahun	9	16,4%
13-18 Tahun	4	7,3%
19-24 Tahun	5	9,1%
25-30 Tahun	2	3,6%
31-35 Tahun	3	5,5%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 5.5 di atas menunjukkan lama kerja responden sebanyak 33 responden memiliki lama kerja 1-6 tahun sebanyak 32/55 responden dengan rincian (58,2%), 7-12 tahun sebanyak 9/55 responden dengan rincian (16,4%), 13-18 tahun sebanyak 4/55 responden dengan rincian (7,3%), 19-24 tahun sebanyak 5/55 responden dengan rincian (9,1%), 25-30 tahun sebanyak 2/55 responden dengan rincian (3,6%) dan 31-35 tahun sebanyak 3/55 responden dengan rincian (5,5%). Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini lebih dominan pada lama kerja 1-6 tahun bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda tahun 2024.

5. Status Pegawai

Responden dikategorikan berdasarkan status pegawai, distribusi responden ini memiliki satu kategorik yaitu: Tetap. Berikut tabel 5.6 berdasarkan karakteristik status pegawai responden:

Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Status Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi Status Kepegawaian	n	%
Tetap	55	100%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 5.6 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karakteristik responden status pegawai dalam penelitian ini adalah tetap dengan rincian sebesar 55/55 (100%).

6. Jabatan

Responden dikategorikan berdasarkan jabatan distribusi responden ini memiliki satu kategorik yaitu: Non kesehatan. Berikut tabel 5.7 berdasarkan karakteristik jabatan responden:

Tabel 5.7 Distribusi Responden Karakteristik Jabatan Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi Jabatan	n	%
Non Kesehatan	55	100%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 5.7 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karakteristik responden jabatan pegawai dalam penelitian ini adalah non kesehatan dengan rincian sebesar 55/55 (100%).

7. Penghasilan

Responden dikategorikan berdasarkan penghasilan, distribusi responden ini dibagi menjadi dua kategorik yaitu: Kurang dari UMR Rp.3.497.124 dan lebih dari UMR Rp.3.497.124. Berikut tabel 5.8 berdasarkan karakteristik penghasilan responden:

Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Penghasilan Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi Penghasilan	n	%
< UMR Rp.3.497.124	43	78,2%
> UMR Rp.3.497.124	12	21,8%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 5.8 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karakteristik responden penghasilan dalam penelitian ini adalah <UMR Rp.3.497.124 sebanyak 43/55 responden dengan rincian sebesar (78,2%) dan penghasil >UMR Rp.3.497.124 sebanyak 12/55 responden dengan rincian sebesar (21,8%).

C. Distribusi Variabel Penelitian

1. Motivasi

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya, dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Berikut adalah distribusi responden berdasarkan motivasi:

Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi Motivasi	n	%
Tinggi	38	69,1%
Cukup	17	30,9%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 5.9 Menunjukkan bahwa rata-rata motivasi responden pada penelitian ini sangat tinggi terhadap pekerjaannya dengan rincian sebesar 38/55 (69,1%). Sementara 17/55 (30,9%) responden merasa cukup terhadap pekerjaannya.

2. Kepuasan

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang

dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni. Berikut adalah distribusi responden berdasarkan kepuasan:

Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Kelasifikasi	n	%
Kepuasan		
Tinggi	26	47,3%
Cukup	29	52,7%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 5.10 Menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan responden pada penelitian ini sangat tinggi terhadap pekerjaannya dengan rincian sebesar 26/55 (47,3%). Sementara 29/55 (52,7%) responden merasa cukup terhadap pekerjaannya.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, Memengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut adalah distribusi responden berdasarkan kepemimpinan:

Tabel 5.11 Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi	n	%
Kepemimpinan		
Baik	35	63,6%
Cukup	20	36,4%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 5.11 Menunjukkan bahwa rata-rata kepemimpinan terhadap responden pada penelitian ini sangat baik terhadap pekerjaannya dengan rincian sebesar 35/55 (63,6%). Sementara 20/55 (36,4%) responden merasa cukup terhadap pekerjaannya.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk satu pekerjaan tertentu. Berikut adalah distribusi responden berdasarkan kinerja pegawai:

Tabel 5.12 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Klasifikasi	n	%
Kinerja Pegawai		
Baik	44	80,0%
Cukup	11	20,0%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 5.12 Menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai terhadap responden pada penelitian ini sangat baik terhadap pekerjaannya dengan rincian sebesar 44/55 (80,0%). Sementara 11/55 (20,0%) responden merasa cukup terhadap pekerjaannya.

D. Analisis Pengaruh Antar Variabel

1. Uji *Chi Square* Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 55 responden dengan menggunakan metode uji alternatif *fisher* didapatkan hasil bahwa ada pengaruh terhadap motivasi terhadap kinerja pegawai secara rinci dapat dilihat seperti terlihat pada Tabel 5.13 :

Tabel 5.13 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Statistik	Kategori Kinerja Pegawai						<i>P-value</i>
	Baik		Cukup		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Motivasi							
Tinggi	34	61,8	4	7,3	38	69,1	0,024
Rendah	10	18,2	7	12,7	17	30,9	
Total	44	80	11	20	55	100	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada Tabel 5.13 analisis yang dilakukan pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, responden dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik sebanyak 34 (61,8%) dan dibandingkan dengan motivasi rendah maka kinerja cukup sebesar 7 (12,7%). Dengan nilai *p-value* 0,024 lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji *Chi Square* Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 55 responden dengan menggunakan metode *Chi-square* di dapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja pegawai secara rinci seperti terlihat pada Tabel 5.14.

Tabel 5.14 Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Statistik	Kategori Kinerja Pegawai						<i>P-value</i>
	Baik		Cukup		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Kepuasan							
Puas	24	43,6	2	3,6	26	47,3	0,068
Cukup	20	36,4	9	16,7	29	52,7	
Total	44	80	11	20,3	55	100	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan analisis Tabel 5.14 didapatkan hasil bahwa responden dengan kepuasan puas cenderung memiliki kinerja yang cukup sebesar 24 (43,6%) dan dibandingkan dengan kepuasan cukup kinerja cukup sebesar 9 (16,7%). Serta nilai *p-value* sebesar 0,068 lebih besar dibandingkan dari nilai 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji *Chi Square* Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 55 resposnden dengan menggunakan metode uji alternatif *fisher* didapatkan hasil bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.15:

Tabel 5.15 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

Statistik	Kategori Kinerja Pegawai						<i>P-value</i>
	Baik		Cukup		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Kepemimpinan							
Baik	32	58,2	2	3,6	35	61,8	0,001
Cukup	12	21,8	9	16,4	20	38,2	
Total	44	80	11	20	55	100	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.15 didapatkan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai, responden yang memiliki kepemimpinan baik, cenderung memiliki kinerja yang baik sebesar 34 (61,8%). Dibandingkan kepemimpinan cukup maka kinerja cukup sebanyak 9 (38,2%). Serta nilai *p-value* sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dari nilai 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data pegawai yang berkerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda bahwa didapatkan hasil nilai *p-value* (0,024) artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Hal ini terjadi karena berdasarkan salah satu indikator motivasi yaitu Kinerja pada pernyataan responden yang diberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan “saya sering mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya” didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 3,11. Instansi rumah sakit perlu memperhatikan dan mengelola motivasi yang diberikan kepada pegawainya. Membangun pendekatan terhadap pegawai agar motivasi yang mereka terima sesuai dengan yang mereka butuhkan. Apabila di hubungkan dengan kinerja pegawai responden didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 4,36 responden menyatakan “saya selalu berusaha unruk meningkatkan kualitas kerja saya” akan tetapi jika pegawai kurang mendapatkan pendekatan motivasi dari pimpinan maka dapat menyebabkan kualitas kerja menjadi menurun.

Motivasi juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, dimana pada pertanyaan kinerja pegawai responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan “sebagai pegawai saya tidak perlu menganalisis setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai

3,22. Motivasi pada pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor tanggungjawab pribadi, sehingga apapun pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariadi, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi mampu Memengaruhi kinerja pegawai, motivasi memang sangat penting di suatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu organisasi. Tanpa motivasi, seseorang pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang di selesaikan. Bahkan ketika seseorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan skil yang tinggi namun jika tidak memiliki cukup motivasi maka pekerjaan yang ia kerjakan tidak akan sesuai yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan yang sangat berarti bagi para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara baik dan efisien, motivasi sangat diperlukan pada organisasi agar semua yang direncanakan akan terwujud dan kinerja suatu organisasi menjadi meningkat.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mahardika et al., (2020) yang menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Dampak apabila motivasi pegawai terpenuhi, pegawai cenderung lebih terikat dengan pekerjaan mereka dan dapat mengurangi tingkat absensi dan pergantian pegawai karena mereka puas. Apabila motivasi pegawai tidak terpenuhi pegawai cenderung kurang bersemangat untuk berkerja, hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, tingkat absensi yang tinggi dan ketidak puasan kerja oleh

karena itu rumah sakit perlu memperhatikan motivasi pegawai dan berupaya untuk memelihara atau meningkatkannya. Oleh karena itu penting memahami apa yang memotivasi pegawai secara individu dan mengambil langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan motivasinya dapat membantu mencegah dampak negatif yang disebabkan oleh motivasi rendah dalam kinerja (Kurniasari, 2018).

2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang dihasilkan terkait apakah ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai bahwa didapatkan hasil nilai *p-value* (0,068) artinya tidak ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Hal ini terjadi karena rata-rata responden merasa puas terhadap adanya fasilitas seperti upah, promosi, mengawasi, keuntungan dan komplain. Sehingga mereka menjadi tenang dalam melaksanakan pekerjaannya dan sejalan dengan jawaban responden dalam kuisioner bahwa jawaban responden rata-rata mengatakan mereka merasa puas terhadap upah, promosi, mengawasi, keuntungan dan komplain. Hal ini terjadi karena berdasarkan salah satu indikator mengawasi responden menyatakan “Memberikan arahan yang jelas mencapai target yang ditetapkan” didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 3,95. Artinya responden merasa Instansi rumah sakit selalu memberikan arahan yang jelas sehingga pegawai saat berkerja selalu mencapai target yang ditetapkan sesuai dengan harapan.

Pada indikator Promosi, responden mengatakan “Posisi Saya saat ini sudah sangat memuaskan” didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 3,82. Berdasarkan dari jawaban responden, responden mengatakan posisi mereka saat ini sudah sesuai dengan yang mereka harapkan, maka dapat disimpulkan mereka puas dengan posisi mereka jalani. Oleh karena itu tidak ada pengaruh kepuasan dalam promosi terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai sudah merasa cukup puas terhadap posisi mereka dapatkan sekarang.

Kepuasan juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, dimana pada pernyataan kepuasan responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah mengatakan “tidak ada kebijakan perusahaan atau rumah sakit berkaitan dengan pemberian bonus yang bermanfaat bagi karyawan” didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 2,73. Berdasarkan dari jawaban responden, responden mengatakan kebijakan rumah sakit terkait bonus belum sesuai dengan yang mereka harapkan. Maka dapat disimpulkan mereka belum puas terhadap kebijakan rumah sakit terkait bonus tiap bulanya sehingga berdampak dengan kinerja mereka, Akan tetapi apabila kepuasan pegawai terpenuhi maka kinerja pegawai meningkat dan kinerja mereka semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzief & Yanuar, (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, sebuah variabel mediasi perlu ditambahkan agar dapat memperkuat hubungan antara kepuasan terhadap kinerja pegawai tersebut.

Penelitian sejalan dilakukan oleh Jodie Firjatullah et al., (2023) yang menyatakan bahwa Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menggambarkan hubungan timbal balik, apabila upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan juga tepat pada waktunya maka pegawai akan memberikan produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dan kinerjanya. Pegawai yang merasa puas akan berkerja dengan baik. Selain itu, apabila pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan seprofesinya, maka mereka dapat saling memberikan masukan dan bertukar pikiran antar satu dengan yang lain, dengan demikian kinerja mereka akan meningkat. Namun, apabila pegawai tidak

puas dengan pekerjaannya maka pegawai akan memberikan dampak buruk terhadap kinerja dalam pekerjaannya, contohnya malas untuk turun bekerja dan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan.

Dampak apabila motivasi pegawai terpenuhi, pegawai lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, berkolaborasi dengan rekan kerja dan mencari solusi untuk meningkatkan efisien atau inovasi ditempat kerja. Jika kepuasan pegawai tidak terpenuhi dapat timbul beberapa dampak negatif dalam kinerja serta lingkungan kerja mereka, yakni kepuasan pegawai tidak terpenuhi seperti penurunan produktivitas pegawai kurang termotivasi untuk berkerja keras atau bahkan melakukan pekerjaan hanya sebatas yang diperlukan, kualitas kerja pegawai yang menurun ketika kepuasan kerja rendah, pegawai mungkin memiliki motivasi untuk menjaga standar kualitas kerja yang tinggi dan mereka kurang peduli terhadap kinerja atau tidak mengambil inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memahami kepuasan pegawai dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan atau mempertahankan kepuasan tersebut (Paparang, 2021).

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis pegawai yang berkerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda bahwa didapatkan hasil *p-value* (0,001) artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Hal ini terjadi karena berdasarkan salah satu indikator kepemimpinan yaitu kemampuan analitis pada pernyataan responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan “atasan tidak dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif” didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 3,15. Pimpinan perlu mengendalikan, mengarahkan dan memanfaatkan segala faktor dan sumber daya, baik itu manusia, bahan, peralatan dan lain-lain yang diberikan kepada pegawai.

Mengenali batas kemampuan pegawai agar kepemimpinan diterima sesuai dengan indikator penilaian mereka. Jika dihubungkan dengan kinerja pegawai responden didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 4,36 responden menyatakan “saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya” akan tetapi jika kepemimpinan pemimpin tidak baik maka dapat membuat kinerja pegawai semakin menurun.

Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pada pertanyaan kinerja pegawai responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan “setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya tidak perlu melakukan dengan penuh tanggung jawab” didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 3,45. Kepemimpinan pada pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi seperti masalah komunikasi, sehingga pendekatan terhadap pegawai kurang efisien.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaini Miftach, (2018) yang menyatakan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan kinerja seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau rumah sakit. Ketika kepemimpinan baik, kinerja karyawan meningkat, sehingga karyawan lebih menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaannya. Demikian pula sebaliknya jika kepemimpinan lemah maka efisiensi kerja kepada karyawan akan menurun.

Penelitian serupa dilakukan oleh Dewi et al., (2018) kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam Memengaruhi organisasi, kepemimpinan yang baik adalah dimana dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan atau memajukan organisasi atau perusahaan dan tidak merugikan karyawan, karena

kepemimpinannya yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan serta dapat menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik dapat memiliki dampak yang sangat positif dalam kinerja pegawai dan lingkungan kerja secara keseluruhan yakni mendorong motivasi dan semangat kerja, kepemimpinan yang baik mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai seperti pemimpin yang membangun hubungan yang baik dengan anggota timnya, memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, mendukung pengembangan karir dan cenderung meningkatkan semangat dan motivasi pegawai untuk berkerja keras. Rendahnya tingkat *Turnover*, lingkungan kerja dipimpin dengan baik cenderung memiliki tingkat *turnover* (pergantian pegawai) yang lebih rendah karena pegawai merasa dihargai dan terhubung dengan visi rumah sakit sehingga mereka lebih cenderung untuk tetap berada di rumah sakit dan memberikan kontribusi. Kepemimpinan yang buruk dapat memiliki dampak yang negatif dalam kinerja pegawai seperti komunikasi yang buruk sehingga tidak mampu atau tidak efektif dalam berkomunikasi dengan anggota tim karena kurangnya komunikasi yang jelas maka menyebabkan kesalahpahaman, konflik dan ketegangan ditempat kerja. Terdapat ketidakadilan dalam pengambilan keputusan sehingga menunjukkan preferensi yang tidak adil atau keputusan yang tidak konsisten maka berdampak merusak kepercayaan pegawai terhadap manajemen dan menyebabkan ketidakpuasan di antara anggota tim. Oleh karena itu penting bagi rumah sakit untuk mengenali pentingnya kepemimpinan yang efektif dan memastikan bahwa para pemimpin di tingkat semua tingkatan memiliki keterampilan, pemahaman, dan sifat kepemimpinan yang dibutuhkan untuk memengaruhi positif tim dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif (Khoiri, 2019).

F. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dengan proses penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat Memengaruhi hasil penelitian, antara lain :

1. Subjek pada penelitian ini hanya difokuskan kepada pegawai yang bertugas di bagian administrasi/*office*.
2. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja.
3. Proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya.
4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada perolehan analisis data, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai kinerja dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.
5. Waktu pengambilan data yang lebih dari 2 minggu, sehingga tidak efektif dan membuat responden membutuhkan waktu yang lama untuk memikirkan jawaban yang perlu diisi.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil analisis yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Berdasarkan dengan hasil data karakteristik, responden pada penelitian rata-rata berusia 24-27 tahun sebanyak 15 orang (27,3%), dengan responden rata-rata berjenis kelamin perempuan 35 orang (36,6%), pendidikan terakhir DIII sebanyak 19 orang (34,5%), dan telah berkerja 1-6 tahun sebanyak 32 orang (58,2%), berstatus pegawai tetap 55 orang (100%), serta berjabatan non kesehatan sebanyak 55 orang (100%) dan rata-rata berpenghasilan berstandar < UMR Rp.3.497.124 sebanyak 43 orang (78,2%).
2. Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi/*Office* di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan nilai *p-value* 0,024.
3. Tidak ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi/*Office* di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan nilai *p-value* 0,068
4. Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi/*Office* di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan nilai *p-value* 0,001

B. Saran

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai masukan dan pengembangan, antara lain:

1. Bagi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, untuk lebih meningkatkan motivasi, maka untuk disarankan memperhatikan tanggungjawab antar pegawai. Agar tidak terjadi penurunan kinerja yang signifikan terhadap pegawai.

2. Bagi Kepuasan, untuk lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai atau karyawan, agar pegawai atau karyawan merasa puas terhadap upah dan promosi dirumah sakit sehingga mereka bekerja dengan baik namun apa bila pegawai tidak puas maka pegawai memberikan dampak buruk terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
3. Bagi Kepemimpinan, untuk lebih memperhatikan kepemimpinan pada suatu pemimpin, bertujuan untuk meningkatkan atau memajukan rumah sakit dengan tidak merugikan pegawai, karena kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan serta dapat menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
5. Bagi Peneliti selanjutnya, dengan keterbatasan penelitian yang telah penulis lakukan maka diperlukan modifikasi variabel, subjek, lokasi, metode, dan analisis yang berbeda. Sehingga, penelitian akan menjadi lebih objektif dan bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agency. (2018). *Kompaliam Pelayanan Rumah Sakit. Kompaliam Pelayanan Rumah Sakit, 1*(January), 21–30. <https://doi.org/10.1002/Ejoc.201200111>
- Ahmad Rayyan, A. B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2*(1), 9–19.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman The. *Jurnal Fakultas Ekonomi, 046*, 622–634.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Sampel Slovin. July*, 1–23.
- Asmawiyah. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal, 1*(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/Mv.V1i2.57>
- Azhar, E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja, 246–259*.
- Badriyah Yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjaje. *Angewandte Chemie International Edition, 6*(11), 951–952., 6–29.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18*(1), 9–15.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 6*(2), 156. <https://doi.org/10.20473/Jaki.V6i2.2018.156-163>
- Cambu, D., Korompis, G., & Doda, V. (2019). *Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019. 8*(6), 20–35.
- Chaln Chavez, A. M., & Guevara Paredes, K. E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 14*(02), 144–150.
- Chan, F., Kurniawan, A. R., Kalila, S., Amalia, F., Apriliani, D., & Herdana, S. V. (2020). Dampak Bullying Terhadap Percaya Diri Peserta Didik Sekolah Dasar. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dasar, 4*(2), 152–157. <https://doi.org/10.24903/Pm.V4i2.347>
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2018). Hubungan Baik Antara Kinerja Karyawan Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Davis Dalam Mangkunegara (2017:67)*, 8–29.

- Dewi, D. R., Sulistyati, M., & Mauludin, M. A. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Universitas Padjadjaran*, 1–12.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.47201/Jamin.V3i2.74>
- Eni. (2018). Kepegawaian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines And Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/Eba.V5i1.706>
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V3i3.13155>
- Febriyanty, D. (2018). *Penilaian Kinerja / 1*. 1–12.
- Hadi, A. K. (2018). Pengaruh Persepsi Nilai Konsumen Terhadap Perilaku Pembelian Private Label Studi Kasus : Giant Hypermarket Poin Square Lebak Bulus. *Skripsi Universitas Indonesia*, 1–8.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2), 323–340. <https://doi.org/10.33373/Dms.V6i2.1054>
- Hasnah. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/Jkj.Vol1.Iss1.209>
- Hermita, R., Agussalim, M., & Yuliastanty, S. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 4(1), 143–154.
- Hidayati, T., & Hidayah, S. (2020). Dimensi Rumah Sakit. *Inovasi*, 16(2), 276–285. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/8343/1100>
- Indah, I. (2020). *Produktifitas Kinerja*. 04(01), 69–87.
- Indryani. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Utilisasi Pelayanan Persalinan Ole Pasien Antenatal Care Di Rumah Sakit Puri Cinere Tahun 2013. 53(9), 1689–1699.

- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i1.426>
- Khoiri, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98. <https://doi.org/10.21009/Jimd.V19i01.12954>
- Kotler. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Aceh Barat Daya. Jarliyah Harfika & Nadiya Abdullah, 48. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Aceh Barat Daya. Jarliyah Harfika & Nadiya Abdullah*, 48., 44(1), 1–24.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Lidia, B., & Ardan. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Inovasi Pelayanan, Kinerja Petugas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Pasien Di Rsud I.A Moeis Samarinda. *Bunda Edu-Midwifery Journal (BEMJ)*, 6(2), 63–68. <https://doi.org/10.54100/Bemj.V6i2.92>
- M.Suwandi, Helmut Martahi Saoloan Tambunan, F. Y. (2018). Manajerial Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen. *Statistik Daerah Kecamatan Kartasura Tahun*, 17–18.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, Hal. 1–10. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=Pengaruh%20motivasi%20kerja%20terhadap%20kinerja%20karyawan%20survei%20karyawan%20pada%20pt%20axa%20financial%20indonesia%20sales%20office%20malang)
- Marjaya. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Maulana, M. A. (2018). Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis (Studi Kasus Pelayanan Pasien Yang Dirujuk Ke RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru). *Jom Fisip*, 3(2), 1–13.
- Moleong. (2018). Data Primer. *Jurnal*, 31–38. <https://doi.org/10.1093/Gao/9781884446054.Article.T057475>
- Mudayana, A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal Of Public Health)*, 4(2). <https://doi.org/10.12928/Kesmas.V4i2.1098>

- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/Lj.V4i2.1881>
- Mulyani, N., Hakim, L., & Haerana, H. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Di RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal Unismuh*, 2(1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Mulyani, S. (2020). Pembinaan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(4), 467–482. <https://doi.org/10.37504/Map.V3i4.287>
- Munawar, Mifayetti, S., & Zainuddin, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Kabupaten Bireuen. *Visipena*, 11(2), 304–315. <https://doi.org/10.46244/visipena.V11i2.1084>
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P14>
- Nurhayati, T. (2018). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Paparang, N. C. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Posma. (2018). Analisis Pelayanan Pasien Rawat Inap Di Unit Admisi. *E Jurnal FKM Universitas Indonesia*, 6–35.
- Posuma, C. (2018). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Priambadha, P., & Mustafidah, H. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Pegawai Terbaik Di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto Menggunakan Metode TOPSIS (Decision Support System Ratings For Best Employee In General Hospital). 15(2), 119–130.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(1), 22–33.
- Rahayu, K., Srihastuti, E., & Nia'am, M. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). *Journal Of Management*, 3(3), 182–192.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. 7.

- Robert, B., & Brown, E. B. (2018). *Instrumen Penelitian Dan Urgensinya Dalam Penelitian Kuantitatif. 1*, 1–14.
- Saputra, M. G., Vica, N., Kusdiana, A., & Al Mabruuri, M. F. (2020). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rumah Sakit. *Journal Of Health Care*, 1(2), 1–10. [Http://Jurnal.Umla.Ac.Id/Index.Php/JOHC/Article/View/206](http://Jurnal.Umla.Ac.Id/Index.Php/JOHC/Article/View/206)
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215–224.
- Setiawan, E. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 31–41.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1.1>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/Pkwu.V10i1.330>
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komonikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka. https://books.google.com/my/books?hl=id&lr=&id=GXUCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA29&dq=tujuan+adanya+motivasi+kerja&ots=Ivqxqvfwh&sig=F5c5yhe066txolxw-Ub8wogqv6w&redir_esc=y#v=onepage&q=tujuan+adanya+motivasi+kerja&f=false
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2018). Konsep Pegawai. *Antimicrobial Agents And Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257.
- Sugiyono. (2018). *Metedologi Penelitian*. 27–37.
- Sujadi, D., Kadek, N., Fitriani, A., Darmita, M. Y., Mulya, U. T., Mulya, U. T., & Mulya, U. T. (2021). *Ketepatan Kerja Pegawai*. 22(2), 160–177.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/Efisiensi.V16i2.27421>
- Tannady, H., Hamdany, M. A., Anggreni, M. A., Assery, S., Sofyanty, D., Anantadjaya, S. P., Nawangwulan, I. M., & Jayanto, I. (2021). Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik). *Kewarganegaraan*, 246–259.
- Veithzal Rivai. (2018). Indikator Kepemimpinan. *Indikator Kepemimpinan*, 10–27.

- Widdy H. F. Rormpandey. (2019). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*.
[https://Books.Google.Co.Id/Books?HI=Id&Lr=&Id=Ib4OEAAQBAJ&Oi=Fnd&Pg=PP1&Dq=Buku+Faktor+Yang+Mempengaruhi+Kinerja&Ots=25zpnkyj3&Sig=Bvwr53tqycntot29f_Hhqtqm&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q=Buku Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja&F=False](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Ib4OEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Buku+Faktor+Yang+Mempengaruhi+Kinerja&ots=25zpnkyj3&sig=Bvwr53tqycntot29f_Hhqtqm&redir_esc=y#v=onepage&q=Buku+Faktor+Yang+Mempengaruhi+Kinerja&f=false)
- Wintari, N. K. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 2(3), 45–56. [Http://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/1817](http://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/1817)
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- Yuniati, U. (2021). Metode Penulisan Laporan KKP. *Angewandte Chemie International Edition*, 2013–2015.
- Yusuf, G. M., Yulianti, F., & Zamilah, E. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 1–9.
- Zaini Miftach. (2018). *Gaya Kepemimpinan*. 1, 53–54.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
BERKAS ADMINISTRASI



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka Judul Skripsi atas nama mahasiswa/i **Gregorius Fernando Jalung** dengan NIM **201326110020** yang disetujui :

Judul	Keterangan
Anlisis Manajemen Mutu Terhadap Pasien Dirumah Sakit Dirgahayu Samarinda	DITOLAK
Hubungan Pasien dan Karyawan Terhadap Pelayanan Dirumah Sakit Dirgahayu Samarinda	DITOLAK
Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Kepegawaian di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda	DITERIMA

Revisi Judul Skripsi (jika ada) :

Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Kepegawaian di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Dengan ketentuan Dosen Pembimbing Skripsi:

No	Penugasan	Nama
1.	Pembimbing I (Ketua Dewan Penguji)	Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
2	Pembimbing II (Sekretaris Dewan Penguji)	M. Ardan, SKM., M.Kes

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

Dibuat rangkap 2 (dua) :

- 1 (satu) untuk Program Studi
- 1 (satu) untuk mahasiswa yang bersangkutan



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



Kepada Yth.
Bapak/Ibu **Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari Rabu, tanggal 14, bulan Juni, tahun 2023, maka ditetapkan mahasiswa/i :

Nama : Gregorius Fernando Jalung
NIM : 201326110020
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Kepegawaian di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda
Status Pembimbing : Pembimbing Utama (I)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai dengan arahan pembimbing dan/atau keputusan dalam quorum sidang;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal 1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

- Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
 2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D** (*Bersedia / Tidak Bersedia*) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing utama (I). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, 12/6/2023.....



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

Kepada Yth.
Bapak/Ibu **M. Ardan, SKM., M.Kes**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari Rabu, tanggal 14, bulan Juni, tahun 2023, maka ditetapkan mahasiswa/i :

Nama : Gregorius Fernando Jalung
NIM : 201326110020
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Kepegawaian di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda
Status Pembimbing : Pembimbing Pendamping (II)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai dengan arahan pembimbing dan/atau keputusan dalam quorum sidang;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal 1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

- Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
 2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **M. Ardan, SKM., M.Kes** (*Bersedia / Tidak Bersedia*) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing Pendamping (II). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, 20/06/2023

M. Ardan



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
(STIKES-MM) SAMARINDA
Nomor : IL.143/SK/STIKES-MM/VIII/2023

Tentang

PENANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI BAGI MAHASISWA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Bimbingan Skripsi bagi sdr. **GREGORIUS FERNANDO JALUNG NIM 201326110020** Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, dipandang perlu mengangkat Pembimbing Skripsi;
- Memperhatikan** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014, tentang Pengelolaan Penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U.2000, tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
5. Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 770/KPT/1/2019, tentang Perubahan Bentuk Akademik Kebidanan Mutiara Mahakam Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** : 1. Mengangkat Pembimbing-Skripsi bagi sdr. **GREGORIUS FERNANDO JALUNG NIM 201326110020**, Program Studi-Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam dengan susunan sebagai berikut:
1. **Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D** (Pembimbing 1);
2. **M. Ardan, SKM., M.Kes** (Pembimbing 2);
2. Segala biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan keputusan ini dibebankan pada dana yang tersedia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam,
3. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Samarinda
pada tanggal : 21 Agustus 2023



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Para Wakil Ketua STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit STIKES MM Samarinda
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
(STIKES-MM) SAMARINDA
Nomor : IL.157/SK/STIKES-MM/XI/2023

Tentang

PENGANGKATAN PANITIA PENILAI SEMINAR USUL, HASIL DAN UJIAN AKHIR SARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Seminar Usul, Hasil dan Ujian Akhir Sarjana bagi sdr. GREGORIUS FERNANDO JALUNG NIM 201326110020, Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, dipandang perlu mengangkat Panitia Penilai;
2. Bahwa untuk memenuhi maksud butir (1) diatas maka perlu diterbitkan Surat Keputusan.
- Memperhatikan** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014, tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U.2000, tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
5. Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 770/KPT/1/2019, tentang Perubahan Bentuk Akademik Kebidanan Mutiara Mahakam Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Panitia Penilai Seminar Usul, Hasil dan Ujian Akhir Sarjana bagi sdr. GREGORIUS FERNANDO JALUNG NIM 201326110020, Program Sarjana Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam dengan susunan sebagai berikut:
1. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D (Ketua);
 2. M. Ardan, SKM., M.Kes. (Sekertaris);
 3. Dani Tarigan, SKM., M.Si (Anggota);
 4. Erwin Purwaningsih, SKM., MPH (Anggota);
 5. Siti Noorbaya, S.SiT., M.Kes (Anggota)
2. Segala biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan keputusan ini dibebankan pada dana yang tersedia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam;
3. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.



: Samarinda
: 23 November 2023

Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126904

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Para Wakil Ketua STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit STIKES MM Samarinda
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl. M. Yamia/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



Samarinda, 23 November 2023

No : 420 I/STIKES-MM/XI/2023
Lamp : Proposal
Hal : Undangan Seminar Usulan Penelitian

Kepada Yth.

1. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
2. M. Ardan, SKM., M.Kes
3. Dani Tarigan, SKM., M.Si
4. Erwin Purwaningsih, SKM., MPH
5. Siti Noorbaya, S.SiT., M.Kes

Di Tempat

Dengan hormat,

Kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Sidang Ujian Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Seminar Usulan Penelitian atas nama **GREGORIUS FERNANDO JALUNG NIM 201326110020** Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang akan dilaksanakan:

Hari / Tanggal : Selasa, 28 November 2023
Waktu : 10.00 – 11.00 Wita
Tempat : Ruang Seminar Administrasi Rumah Sakit
Judul Skripsi : Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda
Pembimbing : 1. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
2. M. Ardan, SKM., M.Kes

Atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN: 1105126501

Catatan :

Ujian dapat dilaksanakan/dilanjutkan jika memenuhi Quorum Sidang (hadir minimal 3 orang yaitu 1 Pembimbing dengan 2 Penguji dan/atau 2 Pembimbing dengan 1 Penguji)

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai laporan)
2. Wakil Ketua I dan II STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Rumah Sakit STIKES-MM Samarinda;
4. Yang bersangkutan;
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

No. : 058.3/STIKES-MM/II/2024
Lamp : 1 Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Samarinda, 02 Februari 2024

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang tersebut dibawah ini:

Nama : Gregorius Fernando Jalung
NIM : 201326110020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan dan penulisan Skripsi dengan judul
"Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda"

Pembimbing : 1. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D (Pembimbing 1)
2. M. Ardan, SKM., M.Kes (Pembimbing 2)
Waktu Penelitian : Februari - April 2024
Tempat Penelitian : RS. Dirgahayu, Samarinda

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat berkenan memberi izin dan memberi surat rekomendasi kepada yang bersangkutan.

Atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua

Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN: 1405126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan);
2. Para Wakil Ketua STIKES MM Samarinda
3. Kepala LPPM STIKES MM Samarinda
4. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit
5. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
6. Arsip



YAYASAN SETIA BUDI SAMARINDA
**RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
SAMARINDA**
STATUS TERAKREDITASI PARIPURNA KARS



Jalan Gri. Merbabu RT. 17 No. 62 Telp. (0541) 742161 Fax. (0541) 744636, 748308 E-mail : sekretariat@rsdirgahayu.com Samarinda 75122

Samarinda, 08 Agustus 2023

Nomor : 226/SDM-DIKLIT/RSD/VIII/2023
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Studi Pendahuluan dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
Ketua STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Menanggapi surat dari Ketua STIKES Mutiara Mahakam Samarinda Nomor : 272/STIKES-MM/VII/2023 tertanggal 31 Juli 2023 perihal Permohonan Ijin Studi Pendahuluan dan Pengambilan Data di RS. Dirgahayu Samarinda atas nama : Gregorius Fernando Jalung (NIM : 201326110020) , dengan ini Pimpinan Rumah Sakit Memutuskan :

1. Memberikan Ijin untuk melakukan kegiatan tersebut diatas dengan mengikuti semua prosedur yang berlaku di lingkungan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
2. Data yang diberikan bersifat umum dan bukan data rahasia Rumah Sakit dan hanya untuk kepentingan Penelitian/Pengambilan Data yang bersangkutan.
3. Tidak diperkenankan memperjual belikan/memberikan data Rumah Sakit kepada pihak yang tidak berkepentingan ataupun untuk kepentingan komersial.
4. Apabila data tersebut disalahgunakan maka Pihak Rumah Sakit akan mengambil tindakan secara hukum.
5. Biaya Administrasi sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) dan Rp.5000,- (lima ribu rupiah) per Quesioner jika ada.

Demikian persetujuan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
RS. Dirgahayu Samarinda


Dr. Indriani Lim, MARS
Direktur

Tembusan :

1. Bagian SDM
2. Bagian Rekam Medis
3. Bagian Keuangan RS
4. Arsip



YAYASAN SETIA BUDI SAMARINDA
**RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
S A M A R I N D A**



STATUS TERAKREDITASI PARIPURNA KARS

Jalan Gn. Merbabu RT. 17 No. 62 Telp. (0541) 742161 Fax. (0541) 744636, 748308 E-mail : sekretariat@rsdirgahayu.com Samarinda 75122

SURAT KETERANGAN

No : 151/SDM-DIKLIT/RSD/VI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. Indriani Lim, MARS, CRP
Jabatan : Direktur RS. Dirgahayu Samarinda
Alamat : Jalan Gn. Merbabu RT. 17 No. 62 Samarinda

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Gregorius Fernando Jalung
Jabatan : Mahasiswa
Alamat : STIKES Mutiara Mahakam Samarinda

Telah selesai melakukan kegiatan Penelitian di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 10 Juni 2024

RUMAH SAKIT DIRGAHAYU

dr. Indriani Lim, MARS, CRP

Direktur



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

Samarinda, 23 Juni 2024

No. : 307.2 /STIKES-MM/VI/2024
Lamp : Laporan Hasil Penelitian
Hal : Undangan Seminar Hasil Penelitian dan Sidang Komprehensif

Kepada Yth.

1. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
2. M. Ardan, SKM., M.Kes
3. Dani Tarigan, SKM., M.Si
4. Erwin Purwaningsih, SKM., MPH
5. Siti Noorbaya, S.SiT., M.Kes

Di Tempat

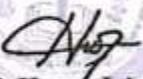
Dengan hormat,

Kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Sidang Ujian Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Seminar Hasil Penelitian dan Sidang Komprehensif Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang akan dilaksanakan:

Nama / NIM : Gregorius Fernando Jalung/ 201326110020
Hari / Tanggal : Selasa, 25 Juni 2024
Waktu : 10.30 – 11.30 wita
Tempat : Ruang Seminar Administrasi Rumah Sakit
Judul Skripsi : Faktor Yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda
Pembimbing : 1. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
2. M. Ardan, SKM., M.Kes

Atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua


Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., P.h.D
NIDN. 1105126901

Catatan :

Ujian dapat dilaksanakan/dilanjutkan jika memenuhi *Quorum Sidang* (hadir minimal 3 orang yakni 1 Pembimbing dengan 2 Penguji dan/atau 2 Pembimbing dengan 1 Penguji)

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai laporan)
2. Wakil Ketua I dan II STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Rumah Sakit STIKES-MM Samarinda;
4. Yang bersangkutan;
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl. Veteran 1, Eri Superjan (Komplek IVRI) RT. 12 No. 45A, Samarinda, Kalimantan Timur
 Email: sekretaris@stikesmmidul@gmail.com Hp: 08544571400 Telp: 0541-8119906
 SK KEMENRI/STIKDIKTERI/ 779/KPT/1/2014 Tahun 2014
 SN BAN-PT No. 401/SK/BAN-PT/AR-PNH/01/VII/2020

BERITA ACARA
SIDANG KOMPREHENSIF

Panitia Sidang Ujian Komprehensif Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda setelah melaksanakan Sidang Komprehensif pada hari ini **Selasa**, Tanggal **Dua Puluh Lima Bulan Juni Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat** bertempat di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda dengan susunan :

No	Nama Pembimbing & Penguji	Jabatan	Nilai Komprehensif	Tanda Tangan
1	Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph D	Ketua	83	
2	M. Ardan, SKM., M.Kes	Sekretaris	84	
3	Dani Tarigan, SKM., M.Si	Anggota	81,6	
4	Erwin Purwaningsih, SKM., MPH	Anggota	-	
5	Siti Noorbaya, S SiT., M.Kes	Anggota	85	
Total Nilai			83,5	

Mengingat : Buku Pedoman Akademik dan Buku Pedoman Penelitian

Memperhatikan : 1. Jawaban - jawaban dan sanggahan - sanggahan yang diberikan selama ujian
 2. Nilai hasil ujian yang dicapai dalam sidang komprehensif

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Nama : **GREGORIUS FERNANDO JALUNG**
 NIM : 201326110020
 Judul Proposal Skripsi : Faktor Yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Dengan perolehan nilai :

No	Seminar	Nilai	Nilai Akhir
1.	Proposal	(30%)	23,4
2.	Hasil	(30%)	24,4
3.	Komprehensif	(40%)	33,4
Total Nilai (Proposal + Hasil + Komprehensif)			81,2

Dinyatakan : **LULUS / TIDAK LULUS**

Dengan Nilai Akhir : **81,2 (Dengan Nilai Satu Keang. Dua)**

Dengan Predikat : A (>= 85) / A- (80-84,9) / B+ (75-79,9) / B- (70-74,9) / -
 C+ (65-69,9) / C- (60-64,9) / D+ (50-59,9) / D- (40-49,9) / E (<39,9)

Izinkan saya, selaku dewan penguji untuk pertama kalinya menyebutkan :

Gregorius Fernando Jalung Sarjana Kesehatan (S.Kes)

Semoga dengan gelar baru ini, saudara mendapatkan ilmu yang bermanfaat bagi diri sendiri, Keluarga Bangsa dan Negara serta selalu menjaga nama baik almamater STIKES Mutiara Mahakam Samarinda

Panitia Sidang Skripsi

Ketua Dewan Penguji

Sekretaris Dewan Penguji

Dipindai dengan CamScanner
 Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
 NIDN. 1105126901

M. Ardan, SKM., M.Kes
 NIDN. 1104109201



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl. M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

LEMBAR PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN HASIL DAN KOMPREHENSIF

Yang bertanda tangan dibawah ini :

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D	Pembimbing I / Ketua Dewan Penguji	
2.	M. Ardan, SKM., M.Kes	Pembimbing II / Sekretaris Dewan Penguji	
3.	Dani Tarigan, SKM., M.Si	Penguji I / Anggota Penguji	
4.	Erwin Purwaningsih, SKM., MPH	Penguji II / Anggota Penguji	
5.	Siti Noorbaya, S.SiT., M.Kes	Penguji III / Anggota Penguji	

Menerangkan bahwa :

Nama : **GREGORIUS FERNANDO JALUNG**
NIM : 201326110020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)
PT : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda
Judul Skripsi : Faktor Yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah
Sakit Dirgahayu Samarinda
Hari/Tanggal Pelaksanaan Ujian : Selasa, 25 Juni 2024

Telah melakukan perbaikan/revisi hasil ujian pada Seminar Hasil dan Sidang Komprehensif sebagaimana masukan dan saran dari dewan penguji. Dengan pernyataan ini, yang bersangkutan dapat diizinkan/tidak diizinkan untuk Menjilid dan Mengandakan Skripsi sesuai ketentuan yang berlaku.

Samarinda.....20....
Pembimbing I

Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN.1105126901

LAMPIRAN 2
PELAKSANAAN PENELITIAN

LAMPIRAN 3
KUISONER PENELITIAN
INFORMED CONCENT

KUESIONER PENELITIAN
FAKTOR YANG MEMENGARUHI MOTIVASI, KEPUASAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN
ADMINISTRASI/OFFICE RUMAH SAKIT DIRGAHAYU SAMARINDA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Di-Samarinda

Dengan Hormat,

Saya Gregorius Fernando Jalung NIM. 201326110020 Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda. Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi), dengan ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu Pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda , untuk bersedia mengisi kuisisioner yang telah peneliti sajikan dilembar berikutnya. Kuisisioner ini merupakan instrument atau alat yang digunakan dalam penyusunan skripsi saya yang bertujuan untuk mengetahui *“Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.”*

Kelengkapan Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat Memengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti memohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan tepat sesuai dengan situasi yang Bapak/Ibu alami. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan **Dirahasiakan** dan hanya akan digunakan sebagai bahan untuk penelitian ini secara akademis (Ilmiah).

Demikian atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Gregorius Fernando Jalung

NIM. 201326110020

INFORMED CONCENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti penelitian yang akan dilakukan oleh Gregorius Fernando Jalung NIM. 201326110020 Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang berjudul ***“Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.”***

Saya telah memutuskan setuju untuk ikut berpartisipasi pada penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan. Bila selama penelitian ini saya menginginkan memundurkan diri, maka saya dapat mengundurkan sewaktu-waktu tanpa sanksi apapun.

Samarinda, 5 Februari 2024

Peneliti

.....,.....2024

Yang Memberikan Persetujuan,

Gregorius Fernando Jalung
NIM. 201326110020

.....

Alamat:

Jalan Ery Suparjan No. 49A, RT. 12, Samarinda
No. Hp 0838-9369-7801

Petunjuk Pengisian :

Istilah Titik-titik berikut dan berilah tanda (✓) pada salah satu kotak setiap nomor sesuai dengan kondisi saat ini :

A. Data Demografi Responden

Nama :
 Usia :Tahun
 Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
 Pendidikan Terakhir : () SMA () DIII () S1 () Profesi () S2
 Lama Kerja :Tahun
 Status Kepegawaian : () Tetap () Tidak Tetap
 Jabatan : () Non Kesehatan
 Penghasilan : () ≤ UMR Rp.3.497.124
 () ≥ UMR Rp.3.497.124

Petunjuk Pengiriman

Isilah titik-titik berikut dan berikan tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia disebelah kanan yang menurut anda sesuai dengan kenyataan perasaan anda saat ini :

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju
 TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju
 KS : Kurang Setuju

B. Motivasi Kerja

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	Penghargaan					
1	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat.	5	4	3	2	1
2	Tidak adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	1	2	3	4	5

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	Tanggungjawab					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	5	4	3	2	1
4	Saya akan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan saya	5	4	3	2	1
	Kesempatan					
5	Instansi rumah sakit memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya	5	4	3	2	1
6	Tidak ada diberi kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus mereka lakukan	1	2	3	4	5
	Keterlibatan					
7	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam pengambilan keputusan	5	4	3	2	1
8	Saya merasa bahwa dengan berkerja di perusahaan atau rumah sakit ini kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi	5	4	3	2	1
	Kinerja					
9	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	5	4	3	2	1
10	Saya sering mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya	1	2	3	4	5
	Pengembangan					
11	Bekerja pada perusahaan atau rumah sakit ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua	5	4	3	2	1

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
12	Saya kurang bergaul bersama rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktifitas kerja	1	2	3	4	5
Pelatihan						
13	Saya merasa perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	5	4	3	2	1
14	Menurut saya pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	5	4	3	2	1

Sumber : Maulana Suryandika (2016)

C. Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Upah						
1	Saya merasa puas atas gaji yang diberikan	5	4	3	2	1
Promosi						
2	Posisi saya saat ini sudah sangat memuaskan	5	4	3	2	1
3	Setiap karyawan yang berkerja dengan baik, atasan saya akan mempromosikan karyawan tersebut ke level selanjutnya	5	4	3	2	1
Mengawasi						
4	Memberikan arahan yang jelas dalam mencapai target yang ditetapkan	5	4	3	2	1
Keuntungan						

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
5	Pembagian honor dari perusahaan atau rumah sakit bagi karyawan tiap bulannya berguna untuk menambah pencukupan kebutuhan sehari-hari	5	4	3	2	1
Komplain						
6	Tidak ada kebijakan perusahaan atau rumah sakit berkaitan dengan pemberian bonus yang bermanfaat bagi karyawan	1	2	3	4	5

Sumber : Maulana Suryandika (2016)

D. Kepemimpinan

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Kemampuan Analitis						
1	Atasan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	5	4	3	2	1
2	Atasan tidak dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	1	2	3	4	5
3	Atasan selalu memberikan perintah pada karyawan secara/rinci	5	4	3	2	1
Keterampilan Bekerja						
4	Proses komunikasi atasan yang terjadi saat ini mampu Memengaruhi sikap pegawai lain dalam berkerja	5	4	3	2	1
Kemampuan Mendengar						
5	Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan	5	4	3	2	1

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	informasi dari karyawan dalam mengambil keputusan					
6	Atasan tidak bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan	1	2	3	4	5
	Ketegasan					
7	Atasan saya selalu mengutarakan keinginannya pada bawahan secara langsung	5	4	3	2	1

Sumber : Maulana Suryandika (2016)

D. Kinerja Pegawai

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	Ketepatan					
1	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	5	4	3	2	1
2	Saya tidak terlalu menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	1	2	3	4	5
	Tingkat Inisiatif					
3	Saya selau berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	5	4	3	2	1
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu dengan baik	5	4	3	2	1
	Kecekatan mental					

NO	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
5	Sebagai pegawai, saya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan	5	4	3	2	1
6	Sebagai pegawai saya tidak perlu menganalisis setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	1	2	3	4	5
Kedisiplinan waktu dan absen						
7	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	5	4	3	2	1
8	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	5	4	3	2	1
9	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya tidak perlu melakukan dengan penuh tanggung jawab	1	2	3	4	5

Sumber : Maulana Suryandika (2016)

LAMPIRAN 4
TABULASI DATA

**TABULASI DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN**

No	Usia	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Lama Kerja	Kode	Status Kepegawaian	Kode	Jabatan	Kode	Penghasilan	Kode
R1	22 Tahun	1	Perempuan	2	DIII	2	51 Tahun	6	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R2	50 Tahun	4	Laki-laki	1	DIII	2	10 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R3	34 Tahun	2	Perempuan	2	DIII	2	9 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R4	34 Tahun	2	Perempuan	2	DIII	2	14 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R5	45 Tahun	3	Perempuan	2	DIII	2	45 Tahun	5	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R6	45 Tahun	3	Perempuan	2	S1	3	9 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R7	49 Tahun	3	Perempuan	2	Profesi	4	22 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R8	32 Tahun	2	Laki-laki	1	S1	3	6 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R9	26 Tahun	1	Perempuan	2	SMA	1	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R10	31 Tahun	2	Perempuan	2	S1	3	14 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R11	50 Tahun	4	Perempuan	2	DIII	2	7 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R12	50 Tahun	4	Laki-laki	1	SMA	1	20 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R13	37 Tahun	2	Perempuan	2	SMA	2	17 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R14	27 Tahun	1	Perempuan	2	S1	3	1 Tahun	1	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R15	32 Tahun	2	Perempuan	2	SMA	1	8 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R16	28 Tahun	1	Perempuan	2	SMA	1	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R17	27 Tahun	1	Perempuan	2	S1	3	3 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R18	23 Tahun	1	Laki-laki	1	SMA	1	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R19	42 Tahun	3	Perempuan	2	SMA	1	25 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R20	27 Tahun	1	Perempuan	2	S1	3	7 Bulan	1	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1

No	Usia	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Lama Kerja	Kode	Status Kepegawaian	Kode	Jabatan	Kode	Penghasilan	Kode
R21	26 Tahun	1	Perempuan	2	SMA	1	9 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R22	26 Tahun	1	Laki-laki	1	S1	3	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R23	34 Tahun	2	Perempuan	2	DIII	2	8 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R24	36 Tahun	2	Perempuan	2	SMA	1	16 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R25	30 Tahun	2	Laki-laki	1	DIII	2	3 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R26	27 Tahun	1	Perempuan	2	DIII	2	2 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R27	24 Tahun	1	Laki-laki	1	DIII	2	2 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R28	43 Tahun	3	Laki-laki	1	S1	3	20 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R29	49 Tahun	3	Laki-laki	1	S1	3	24 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R30	26 Tahun	1	Laki-laki	1	SMA	1	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R31	29 Tahun	1	Perempuan	2	SMA	1	6 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R32	23 Tahun	1	Perempuan	2	S1	3	1 Tahun	1	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R33	40 Tahun	2	Perempuan	2	SMA	1	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R34	24 Tahun	1	Perempuan	2	S1	3	1 Tahun	1	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R35	40 Tahun	2	Laki-laki	1	S1	3	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R36	35 Tahun	2	Perempuan	2	DIII	2	3 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R37	29 Tahun	1	Laki-laki	1	S1	3	1 Tahun	1	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R38	30 Tahun	2	Laki-laki	1	DIII	2	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp. 3.497.124	1
R39	33 Tahun	2	Perempuan	2	DIII	2	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp. 3.497.124	1
R40	48 Tahun	3	Perempuan	2	S1	3	24 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R41	30 Tahun	2	Laki-laki	1	SMA	1	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R42	35 Tahun	2	Laki-laki	1	SMA	1	6 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2

No	Usia	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Lama Kerja	Kode	Status Kepegawaian	Kode	Jabatan	Kode	Penghasilan	Kode
R43	30 Tahun	2	Perempuan	2	DIII	2	10 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R44	28 Tahun	1	Perempuan	2	DIII	2	2 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R45	27 Tahun	1	Laki-laki	2	SMA	1	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R46	33 Tahun	2	Laki-laki	2	SMA	1	3 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R47	34 Tahun	2	Laki-laki	1	S1	3	7 Bulan	1	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R48	40 Tahun	3	Perempuan	2	DIII	2	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R49	53 Tahun	4	Laki-laki	1	SMA	1	32 Tahun	4	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R50	27 Tahun	1	Laki-laki	1	SMA	1	1 Tahun	1	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R51	27 Tahun	1	Perempuan	2	S1	3	2 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R52	25 Tahun	1	Perempuan	2	DIII	2	25 Tahun	3	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R53	21 Tahun	1	Laki-laki	1	DIII	2	1 Tahun	t	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1
R54	29 Tahun	1	Laki-laki	1	S1	3	3 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	>UMR Rp.3.497.124	2
R55	27 Tahun	1	Perempuan	2	S1	3	5 Tahun	2	Tetap	1	Non Kesehatan	1	<UMR Rp.3.497.124	1

**TABULASI DATA
VARIABEL MOTIVASI (X₁)**

No	Pertanyaan														Total	Kriteria	Kode
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14			
R1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	48	Rendah	2
R2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	48	Rendah	2
R3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	59	Tinggi	1
R4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	48	Rendah	2
R5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	54	Tinggi	1
R6	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	47	Rendah	2
R7	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	1	5	5	5	59	Tinggi	1
R8	4	4	2	5	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	49	Rendah	2
R9	4	4	5	5	2	4	1	2	4	2	2	4	4	4	47	Rendah	2
R10	4	5	5	5	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	51	Tinggi	1
R11	4	5	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	4	4	49	Rendah	2
R12	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	48	Rendah	2
R13	4	4	5	5	4	4	3	1	4	5	4	5	4	4	56	Tinggi	1
R14	4	4	5	5	4	3	3	5	2	2	4	4	5	2	52	Tinggi	1
R15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	59	Tinggi	1
R16	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	55	Tinggi	1
R17	4	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	4	5	51	Tinggi	1
R18	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	49	Rendah	2
R19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69	Tinggi	1
R20	4	2	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	4	5	56	Tinggi	1
R21	3	4	5	4	5	2	4	5	4	1	4	4	5	5	55	Tinggi	1
R22	5	3	5	5	3	3	3	4	4	2	3	5	5	5	55	Tinggi	1
R23	3	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	5	4	51	Tinggi	1
R24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	59	Tinggi	1
R25	5	3	4	4	4	2	3	4	4	3	5	3	5	4	53	Tinggi	1
R26	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	55	Tinggi	1
R27	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	50	Rendah	2
R28	5	4	5	5	5	5	3	3	5	2	3	5	5	5	60	Tinggi	1
R29	5	3	4	4	4	2	3	4	4	3	5	3	5	4	53	Tinggi	1
R30	4	2	5	4	4	2	4	4	4	1	5	4	5	4	52	Tinggi	1
R31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	65	Tinggi	1
R32	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	1	5	53	Tinggi	1
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58	Tinggi	1
R34	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	57	Tinggi	1
R35	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	50	Rendah	2
R36	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	50	Rendah	2
R37	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	50	Rendah	2
R38	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	Tinggi	1
R39	4	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	5	5	56	Tinggi	1
R40	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	60	Tinggi	1
R41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	56	Tinggi	1
R42	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	57	Tinggi	1
R43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	54	Tinggi	1
R44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58	Tinggi	1
R45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	53	Tinggi	1
R46	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	61	Tinggi	1
R47	4	3	5	5	3	3	1	3	4	3	3	4	4	5	50	Rendah	2
R48	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	5	4	52	Tinggi	1
R49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	57	Tinggi	1
R50	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	57	Tinggi	1
R51	4	1	5	5	4	4	1	2	4	4	1	5	4	4	48	Rendah	1
R52	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	48	Rendah	2
R53	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	48	Rendah	2
R54	5	3	5	5	5	1	4	4	4	2	4	2	5	5	54	Tinggi	1
R55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	57	Tinggi	1

**TABULASI DATA
VARIABEL KEPUASAN (X₂)**

No	Pertanyaan						Total	Kriteria	Kode
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	x2.6			
R1	4	4	4	4	4	4	24	Puas	1
R2	4	4	4	4	4	4	24	Puas	1
R3	4	5	4	5	4	2	24	Puas	1
R4	2	3	4	4	4	2	19	Cukup	2
R5	3	4	4	4	4	3	22	Puas	1
R6	3	3	4	4	3	3	20	Cukup	2
R7	4	5	5	4	4	4	26	Puas	1
R8	4	4	2	2	4	2	18	Cukup	2
R9	4	4	2	2	4	2	18	Cukup	2
R10	4	4	2	2	4	2	18	Cukup	2
R11	3	4	3	4	4	2	20	Cukup	2
R12	2	4	4	4	4	2	20	Cukup	2
R13	2	4	4	5	4	3	22	Puas	1
R14	4	5	3	5	5	1	23	Puas	1
R15	4	4	4	4	4	5	25	Puas	1
R16	3	4	3	5	4	2	21	Cukup	2
R17	3	1	2	3	4	3	16	Cukup	2
R18	2	4	4	4	4	2	20	Cukup	2
R19	4	5	5	5	4	5	28	Puas	1
R20	2	5	5	4	2	4	22	Puas	1
R21	1	5	4	4	5	5	24	Puas	1
R22	3	4	4	4	1	2	18	Cukup	2
R23	4	3	4	4	4	3	22	Puas	1
R24	1	4	4	4	4	2	19	Cukup	2
R25	4	4	3	4	4	2	21	Cukup	2
R26	3	4	4	4	4	2	21	Cukup	2
R27	4	4	4	4	4	4	24	Puas	1
R28	3	3	5	4	4	2	21	Cukup	2
R29	4	4	3	4	4	2	21	Cukup	2
R30	3	3	4	4	3	3	20	Cukup	2
R31	4	4	4	5	4	5	26	Puas	1
R32	3	3	3	3	3	2	17	Cukup	2
R33	3	5	4	5	4	2	23	Puas	1
R34	3	4	4	4	4	2	21	Cukup	2
R35	3	4	3	4	4	4	22	Puas	1
R36	3	4	3	4	4	4	22	Puas	1
R37	3	4	3	4	4	4	22	Puas	1
R38	4	4	4	4	4	2	22	Puas	1
R39	3	4	4	4	4	2	21	Cukup	2
R40	3	4	5	4	4	2	22	Puas	1
R41	4	2	4	4	4	4	22	Puas	1
R42	3	4	4	4	4	2	21	Cukup	2
R43	4	4	4	4	4	2	22	Puas	1
R44	4	4	4	4	4	2	22	Puas	1
R45	3	4	4	4	4	2	21	Cukup	2
R46	4	4	3	3	5	3	22	Puas	1
R47	3	4	4	4	4	3	22	Puas	1
R48	3	4	4	4	4	2	21	Cukup	2
R49	3	4	4	4	4	2	21	Cukup	2
R50	3	4	4	4	4	2	21	Cukup	2
R51	1	1	1	5	2	2	12	Cukup	2
R52	3	3	3	3	3	3	18	Cukup	2
R53	3	3	3	3	4	2	18	Cukup	2
R54	4	3	4	4	2	4	21	Cukup	2
R55	4	4	4	4	4	2	22	Puas	1

**TABULASI DATA
VARIABEL KEPEMIMPINAN (X₃)**

No	Pertanyaan							Total	Kriteria	Kode
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7			
R1	4	4	4	5	4	3	4	28	Bagus	1
R2	4	4	4	5	4	3	4	28	Bagus	1
R3	5	5	4	4	5	5	4	32	Bagus	1
R4	4	3	4	4	3	3	4	25	Bagus	1
R5	4	3	3	4	4	3	4	25	Bagus	1
R6	4	3	3	4	3	3	4	24	Cukup Bagus	2
R7	4	4	4	4	4	4	5	29	Bagus	1
R8	3	2	3	4	3	3	4	22	Cukup Bagus	2
R9	3	2	3	4	3	3	4	22	Cukup Bagus	2
R10	3	2	3	4	3	3	4	22	Cukup Bagus	2
R11	3	3	4	4	4	4	4	26	Bagus	1
R12	4	2	4	4	2	2	4	22	Cukup Bagus	2
R13	4	3	4	5	4	2	4	26	Bagus	1
R14	4	2	4	2	5	3	2	22	Cukup Bagus	2
R15	5	3	3	4	4	3	4	26	Bagus	1
R16	4	3	4	5	4	3	4	27	Bagus	1
R17	4	2	3	4	1	2	4	20	Cukup Bagus	2
R18	4	3	3	4	5	1	4	24	Cukup Bagus	2
R19	5	5	5	5	4	2	4	30	Bagus	1
R20	4	1	2	4	4	4	4	23	Cukup Bagus	2
R21	5	1	5	5	5	4	5	30	Bagus	1
R22	3	2	4	4	4	3	4	24	Cukup Bagus	2
R23	4	4	4	4	4	4	4	28	Bagus	1
R24	4	2	4	4	4	5	4	27	Bagus	1
R25	4	3	3	4	4	3	3	24	Cukup Bagus	2
R26	4	4	4	4	4	4	4	28	Bagus	1
R27	2	2	2	4	2	3	2	17	Cukup Bagus	2
R28	4	4	4	4	5	3	4	28	Bagus	1
R29	4	3	3	4	4	3	3	24	Cukup Bagus	2
R30	3	1	2	4	2	2	5	19	Cukup Bagus	2
R31	4	5	4	5	5	2	4	29	Bagus	1
R32	4	3	4	4	3	2	4	24	Cukup Bagus	2
R33	4	4	4	4	4	3	4	27	Bagus	1
R34	4	4	4	4	4	4	4	28	Bagus	1
R35	3	3	4	4	3	3	2	22	Cukup Bagus	2
R36	3	3	4	4	3	3	2	22	Cukup Bagus	2
R37	3	3	4	4	3	3	2	22	Cukup Bagus	2
R38	4	4	4	4	4	4	4	28	Bagus	1
R39	4	2	4	4	5	4	4	27	Bagus	1
R40	4	4	4	4	5	4	4	29	Bagus	1
R41	4	4	5	4	4	4	4	29	Bagus	1
R42	4	4	4	4	4	4	5	29	Bagus	1
R43	4	4	4	4	4	2	4	26	Bagus	1
R44	4	4	4	4	4	4	4	28	Bagus	1
R45	4	4	4	4	4	4	4	28	Bagus	1
R46	4	3	4	4	5	3	4	27	Bagus	1
R47	4	3	4	4	4	3	4	26	Bagus	1
R48	4	4	4	4	4	4	4	28	Bagus	1
R49	4	4	4	4	4	3	4	27	Bagus	1
R50	4	5	4	4	5	4	2	28	Bagus	1
R51	4	2	5	4	1	5	2	23	Bagus	1
R52	4	3	3	3	3	3	3	22	Cukup Bagus	2
R53	4	3	3	3	2	3	4	22	Cukup Bagus	2
R54	5	2	4	4	4	2	4	25	Bagus	1
R55	4	4	4	4	4	4	4	28	Bagus	1

**TABULASI DATA
VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

No	Pertanyaan									Total	Kriteria	Kode
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9			
R1	4	4	5	5	4	3	5	5	5	40	Baik	1
R2	4	4	5	5	4	3	5	1	5	36	Baik	1
R3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	40	Baik	1
R4	4	2	4	4	4	3	5	4	3	33	Baik	1
R5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33	Baik	1
R6	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33	Baik	1
R7	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40	Baik	1
R8	4	3	4	4	4	2	4	4	3	32	Cukup	2
R9	4	3	4	4	4	2	4	4	3	32	Cukup	2
R10	4	3	4	4	4	2	4	5	3	33	Baik	1
R11	4	4	4	4	4	4	3	4	5	36	Baik	1
R12	4	4	4	4	4	2	4	4	2	32	Cukup	2
R13	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40	Baik	1
R14	4	2	5	4	5	2	4	5	4	35	Baik	1
R15	4	5	5	5	5	2	4	4	1	35	Baik	1
R16	5	4	5	5	5	3	5	5	5	42	Baik	1
R17	5	3	5	5	5	2	4	4	2	35	Baik	1
R18	5	2	5	5	4	2	4	4	4	35	Baik	1
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41	Baik	1
R20	5	4	5	5	5	1	5	5	5	40	Baik	1
R21	5	3	5	5	5	2	5	4	1	35	Baik	1
R22	4	2	4	4	4	3	4	4	4	33	Baik	1
R23	4	3	4	4	4	3	5	4	3	34	Baik	1
R24	4	5	4	4	4	5	1	4	1	32	Cukup	2
R25	4	3	5	5	4	3	5	5	3	37	Baik	1
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Baik	1
R27	4	4	4	4	4	2	4	4	2	32	Cukup	2
R28	5	3	5	4	5	5	4	4	5	40	Baik	1
R29	4	3	5	5	4	3	5	5	3	37	Baik	1
R30	4	1	4	4	3	2	4	4	3	29	Cukup	2
R31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	Baik	1
R32	4	3	2	4	3	3	4	3	2	28	Cukup	2
R33	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39	Baik	1
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Baik	1
R35	3	3	4	4	4	4	4	3	2	31	Cukup	2
R36	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33	Baik	1
R37	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33	Baik	1
R38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	Baik	1
R39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	Baik	1
R40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	Baik	1
R41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	Baik	1
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Baik	1
R43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	Baik	1
R44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Baik	1
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Baik	1
R46	3	3	5	5	5	3	5	4	4	37	Baik	1
R47	5	3	5	5	5	3	5	5	3	39	Baik	1
R48	4	5	5	4	4	4	4	4	3	37	Baik	1
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Baik	1
R50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Baik	1
R51	4	4	5	5	5	1	4	4	4	36	Baik	1
R52	4	2	4	4	4	2	4	4	2	30	Cukup	2
R53	4	2	4	4	4	2	4	4	2	30	Cukup	2
R54	5	2	4	4	4	2	4	4	2	31	Cukup	2
R55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Baik	1

LAMPIRAN 5
***OUTPUT* PENGOLAHAN DATA**

MENENTUKAN RENTANG FREKUENSI USIA DAN LAMA KERJA

1. Usia

a. Menentukan Rentang

Usia Tertinggi di data kuesioner : 50 Tahun

Usia Terendah di data kuesioner : 20 Tahun

Jadi rentangnya $R = 50 - 20 = 30$

b. Menentukan banyak kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$1 + 3,3 \log (55)$$

$$1 + 5,74$$

$$6,74 \approx 7$$

c. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Interval} = \text{Rentang} / \text{Banyak kelas} = 30 / 7 = 4,28 \approx 4$$

d. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Interval	Batas Atas	Batas Bawah	F.Absolute	F.Kumulatif	F.Relatif
1	20-23	19,5	23,5	4	4	7,3%
2	24-27	23,5	27,5	15	19	27,3%
3	28-31	27,5	31,5	10	29	18,2%
4	32-35	31,5	35,5	10	39	18,2%
5	36-39	35,5	39,5	2	41	3,6%
6	40-43	39,5	43,5	5	46	9,1%
7	44-47	43,5	47,5	2	48	3,6%
8	48-50	47,5	50,5	7	55	12,7%
				55		100%

2. Lama Kerja

a. Menentukan Rentang

Usia tertinggi di data kuesioner : 35 tahun

Usia terendah di data kuesioner : 1 tahun

Jadi rentangnya $R = 35 - 1 = 34$

b. Menentukan banyak kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$1 + 3,3 \log (55)$$

$$1 + 5,74$$

$$6,74 \approx 7$$

c. Menentukan panjang kelas interval (KI)

Kelas Interval = Rentang/Banyak kelas = $34/7 = 4,86 \approx 5$

d. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Interval	Batas Atas	Batas Bawah	F.Absolute	F.Kumulatif	F.Relatif
1	1-6	0,5	6,5	32	32	58,2%
2	7-12	6,5	12,5	9	41	16,4%
3	13-18	12,5	18,5	4	45	7,3%
4	19-24	18,5	24,5	5	50	9,1%
5	25-30	24,5	30,5	2	52	3,6%
6	31-35	30,5	35,5	3	55	5,5%
				55		100%

MOTIVASI

Statistics														
	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat	Tidak adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik-baiknya dan tepat waktu	Saya akan melaksanakan tugas sesuai dengan telah diberikan oleh atasan saya	instansi rumah sakit memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya	Tidak ada kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus mereka lakukan	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam pengambilan keputusan	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan atau rumah sakit ini kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	Saya sering mengeluh berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya	Berkerja pada perusahaan atau rumah sakit ini dapat menjamin kehidupan saya sehari-hari	Saya kurang bergaul bersama rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktifitas kerja	Saya merasa perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik-baiknya	Menurut saya pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tau terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.15	3.80	4.31	4.33	4.02	3.35	3.27	3.42	3.96	3.11	3.56	3.82	4.36	4.35
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Std. Deviation	.448	1.007	.605	.511	.733	1.022	.952	.917	.543	1.031	.898	1.090	.677	.584
Variance	.201	1.015	.366	.261	.537	1.045	.906	.840	.295	1.062	.806	1.189	.458	.341
Range	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
Minimum	3	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Sum	228	209	237	238	221	184	180	188	218	171	196	210	240	239

KEPUASAN

Statistics							
		Saya merasa puasa atas gaji yang diberikan	Posisi saya saat ini sudah sangat memuaskan	Setiap karyawan yang bekerja dengan baik, atasan saya akan mempromosikan karyawan tersebut ke level selanjutnya	Memberikan arahan yang jelas dalam mencapai target yang ditetapkan	Pembagian honor dari perusahaan atau rumah sakit bagi karyawan tiap bulannya berguna untuk menambah pengcukupan kebutuhan sehari-hari	Tidak ada kebijakan perusahaan atau rumah sakit berkaitan dengan pemberian bonus yang bermanfaat bagi karyawan
N	Valid	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.20	3.82	3.67	3.95	3.82	2.73
Median		3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
Mode		3	4	4	4	4	2
Std. Deviation		.826	.819	.818	.678	.696	1.027
Variance		.681	.670	.669	.460	.485	1.054
Range		3	4	4	3	4	4
Minimum		1	1	1	2	1	1
Maximum		4	5	5	5	5	5
Sum		176	210	202	217	210	150

KEPEMIMPINAN

Statistics								
		Atasan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	Atasan tidak dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	Atasan selalu memberikan perintah pada karyawan secara/rinci	Proses komunikasi atasan yang terjadi saat ini mampu memengaruhi sikap pegawai lain dalam berkerja	Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam mengambil keputusan	Atasan tidak bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan	Atasan saya selalu mengutarakan keinginannya pada bawahan secara langsung
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.89	3.15	3.75	4.05	3.78	3.22	3.73
Median		4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
Mode		4	3 ^a	4	4	4	3	4
Std. Deviation		.567	1.026	.673	.488	.937	.854	.804
Variance		.321	1.053	.453	.238	.877	.729	.646
Range		3	4	3	3	4	4	3
Minimum		2	1	2	2	1	1	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5
Sum		214	173	206	223	208	177	205
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown								

KINERJA PEGAWAI

Statistics										
		Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	Saya tidak terlalu menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu dengan baik	Sebagai pegawai, saya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan	Sebagai pegawai saya tidak perlu menganalisis setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	Saya selalu hadir tepat waktu saat berkerja	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya tidak perlu melakukan dengan penuh tanggung jawab
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.15	3.55	4.36	4.33	4.20	3.22	4.16	4.09	3.45
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		.524	.997	.589	.474	.487	1.049	.631	.674	1.168
Variance		.275	.993	.347	.224	.237	1.100	.399	.455	1.364
Range		2	4	3	1	2	4	4	4	4
Minimum		3	1	2	4	3	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		228	195	240	238	231	177	229	225	190

A. Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

a. Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-23 Tahun	4	7.3	7.3	7.3
	24-27 Tahun	15	27.3	27.3	34.5
	28-31 Tahun	10	18.2	18.2	52.7
	32-35 Tahun	10	18.2	18.2	70.9
	36-39 Tahun	2	3.6	3.6	74.5
	40-43 Tahun	5	9.1	9.1	83.6
	44-47Tahun	2	3.6	3.6	87.3
	48-50 Tahun	7	12.7	12.7	100.0
Total		55	100.0	100.0	

b. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	36.4	36.4	36.4
	Perempuan	35	63.6	63.6	100.0
Total		55	100.0	100.0	

c. Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	30.9	30.9	30.9
	DIII	19	34.5	34.5	65.5
	S1	18	32.7	32.7	98.2
	Profesi	1	1.8	1.8	100.0
	Total		55	100.0	100.0

d. Lama Kerja

		Lama Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-6 Tahun	32	58.2	58.2	58.2
	7-12 Tahun	9	16.4	16.4	74.5
	13-18 Tahun	4	7.3	7.3	81.8
	19-24 Tahun	5	9.1	9.1	90.9
	25-30 Tahun	2	3.6	3.6	94.5
	31-35 Tahun	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

e. Status Pegawai

		Status Kepegawaian			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tetap	55	100.0	100.0	100.0

f. Jabatan

		Jabatan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Non Kesehatan	55	100.0	100.0	100.0

g. Penghasilan

		Penghasilan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< UMR Rp.3.497.124	43	78.2	78.2	78.2
	> UMR Rp.3.497.124	12	21.8	21.8	100.0
Total		55	100.0	100.0	

2. Distribusi Variabel Penelitian

a. Motivasi

		Motivasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	38	69.1	69.1	69.1
	Cukup	17	30.9	30.9	100.0
Total		55	100.0	100.0	

b. Kepuasan

		Kepuasan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	26	47.3	47.3	47.3
	Cukup	29	52.7	52.7	100.0
Total		55	100.0	100.0	

c. Kepemimpina

		Kepemimpinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	35	63.6	63.6	63.6
	Cukup	20	36.4	36.4	100.0
Total		55	100.0	100.0	

d. Kinerja Pegawai

		Kinerja Pegawai			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	44	80.0	80.0	80.0
	Cukup	11	20.0	20.0	100.0
Total		55	100.0	100.0	

B. Analisis Bivariat

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Crosstab

			Kinerja1		Total
			Baik	Cukup	
Motivasi1	Tinggi	Count	34	4	38
		Expected Count	30.4	7.6	38.0
		% within Motivasi1	89.5%	10.5%	100.0%
		% within Kinerja1	77.3%	36.4%	69.1%
		% of Total	61.8%	7.3%	69.1%
	Rendah	Count	10	7	17
		Expected Count	13.6	3.4	17.0
		% within Motivasi1	58.8%	41.2%	100.0%
		% within Kinerja1	22.7%	63.6%	30.9%
		% of Total	18.2%	12.7%	30.9%
Total	Count	44	11	55	
	Expected Count	44.0	11.0	55.0	
	% within Motivasi1	80.0%	20.0%	100.0%	
	% within Kinerja1	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	80.0%	20.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	6.896 ^a	1	.009		
Continuity Correction ^b	5.114	1	.024		
Likelihood Ratio	6.436	1	.011		
Fisher's Exact Test				.024	.014
Linear-by-Linear Association	6.771	1	.009		
N of Valid Cases	55				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.40.

b. Computed only for a 2x2 table

2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Crosstab

		Kinerja1		Total	
		Baik	Cukup		
Kepuasan1	Puas	Count	24	2	26
		Expected Count	20.8	5.2	26.0
		% within Kepuasan1	92.3%	7.7%	100.0%
		% within Kinerja1	54.5%	18.2%	47.3%
		% of Total	43.6%	3.6%	47.3%
	Cukup	Count	20	9	29
		Expected Count	23.2	5.8	29.0
		% within Kepuasan1	69.0%	31.0%	100.0%
		% within Kinerja1	45.5%	81.8%	52.7%
		% of Total	36.4%	16.4%	52.7%
Total	Count	44	11	55	
	Expected Count	44.0	11.0	55.0	
	% within Kepuasan1	80.0%	20.0%	100.0%	
	% within Kinerja1	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	80.0%	20.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	4.668 ^a	1	.031		
Continuity Correction ^b	3.324	1	.068		
Likelihood Ratio	5.019	1	.025		
Fisher's Exact Test				.044	.032
Linear-by-Linear Association	4.584	1	.032		
N of Valid Cases	55				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.20.

b. Computed only for a 2x2 table

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Crosstab

		Kinerja1			
		Baik	Cukup	Total	
Kepemimpinan1	Baik	Count	32	2	34
		Expected Count	27.2	6.8	34.0
		% within	94.1%	5.9%	100.0%
		Kepemimpinan1			
		% within Kinerja1	72.7%	18.2%	61.8%
		% of Total	58.2%	3.6%	61.8%
Cukup		Count	12	9	21
		Expected Count	16.8	4.2	21.0
		% within	57.1%	42.9%	100.0%
		Kepemimpinan1			
		% within Kinerja1	27.3%	81.8%	38.2%
		% of Total	21.8%	16.4%	38.2%
Total		Count	44	11	55
		Expected Count	44.0	11.0	55.0
		% within	80.0%	20.0%	100.0%
		Kepemimpinan1			
		% within Kinerja1	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	80.0%	20.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.092 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	8.902	1	.003		
Likelihood Ratio	11.149	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	10.891	1	.001		
N of Valid Cases	55				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.20.

b. Computed only for a 2x2 table

LAMPIRAN 6
DOKUMEN KEGIATAN

DOKUMENTASI KEGIATAN



Penyerahan Surat Perizinan dan Selesai penelitian



Penelitian Skripsi 08 April- 07 Mei 2024