

TUGAS AKHIR

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PURI
HUSADA YOGYAKARTA**



DISUSUN OLEH :
MARIANA GENEWAT LUON
16001086

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK
YOGYAKARTA
2019

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di Rumah Sakit Puri Husada

Nama : Mariana Genewat Luon

NIM : 16001086

Program Studi : Manajemen Administrasi

Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program
Studi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta pada

Hari : Senin

Tanggal : 25 Juni 2019

Mengetahui
Dosen Pembimbing

Anung Pramudyo, S.E., M.M
NIP 197802042005011002

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN d RUMAH SAKIT PURI HUSADA NGANGLIK
SLEMAN YOGYAKARTA**

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 03 Juli 2019

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Endang Hariningsih, S.E., M.Sc.

Siti Nurhayati, S.E., M.M.

Mengetahui

Direktur AMA YPK YOGYAKARTA

Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP 197802042005011002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mariana Genewat Luon
NIM : 16001086
Judul Tugas : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Puri Husada

Dengan ini saya menyatakan bahwa tugas ahkir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah di terbitkan oleh pihak manapun kecuali dalam referensi dan bukan merupakan orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila kemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta, Juni 2019

Yang membuat pernyataan

Mariana Genewat Luon

MOTTO

Jangan pernah bersedih ketika orang-orang menilai hidup kita rendah, karena sejatinya kemuliaan tidak pernah tertukar. Boleh jadi orang-orang yang menghina itulah yang lebih hina. Sebaliknya, orang-orang yang dihinalah yang lebih mulia. Tidak selalu penghinaan harus dibalas dengan penghinaan. Bahkan cara terbaik menanggapi olok-olokan adalah dengan biasa-biasa saja. Tidak perlu marah dan tidak perlu membalas

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat-Nya selama penulis menempuh pendidikan di kampus AMA YPK Yogyakarta dari awal sampai dengan akhir perkuliahan. Penulis juga ingin mengucapkan terimah kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan banyak membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas segala kasih karunia dan pertolongan-Nya yang tidak pernah berhenti dalam kehidupan saya.
2. Orang tua saya khususnya Bapak Karolus Luon dan Mama Yuliana Sri yang tiada hentinya memanjatkan doa dan motivasi kepada saya.
3. Ketiga kaka saya Paulus Pai, Benediktus Hermanto, Ervina Liwa yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya
4. Kepada Saudari saya Komang Pebrin, Lewa, Nulla, Inso, Ulukeriat, Baki dan Oncu Peni yang selalu memberikan semangat kepada saya terimah kasih
5. Teman-teman seperjuangan di Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta
6. Untuk pembimbing Tugas Akhir saya Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan lancar tanpa suatu halangan apapun.

Penulisan Tugas Akhir ini merupakan satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya Diploma Tiga (III) pada program studi manajemen Administrasi konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit AMA YPK Yogyakarta. Adapun judul tugas akhir ini adalah **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Puri Husada Yogyakarta”**

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis tidak lepas dari bimbingan, baik berupa bantuan dorongan semangat motivasi maupun sumbangan pikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Direktur Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan Tugas Akhir
2. Ibu Nindyah Pratiwi, S.Pd., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Laporan PKL
3. Kepada seluruh jajaran Dosen pengajar AMA YPK Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis
4. Kepada seluruh staf Akademik, pegawai perpustakaan dan karyawan AMA YPK Yogyakarta yang telah banyak memberikan bantuan selama masa studi

5. Ibu Yuliana Widyastuti, S.H., selaku Pembimbing Praktek Kerja Lapangan
6. Kepada Carolus Paskalinus yang telah menemani penulis dari nol sampai sekarang yang telah memberikan saran, dan pengarahan untuk penulisan Tugas Akhir ini dan juga kepada kaka Robertus Sina yang telah membantu dalam memberikan finansial dan motivasi kepada penulis
7. Kepada teman yang dibilang saudari di rantauan Komang Pebrin Puriatni dan Maria Sabrina Lewa terimakasih telah menemani penulis di kala suka maupun duka yang telah memberikan semangat, saran dan motivasi untuk sama-sama menyelesaikan Tugas Akhir ini.

8. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Dalam berbagai bentuk dan sisi, penulis menyadari bahwa tugas akhir yang dibuat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih ada kekurangan, untuk itu penulis mengharapkn adanya kritik dan saran yang membangun dalam pencapaian kesempurnaan Tugas Akhir ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga tugas akhir ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi yang akan datang.

Yogyakarta, Juni 2019

Penulis

Mariana Genewat Luon

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Motivasi Kerja	7
B. Kepuasan Kerja	13
C. Kinerja	10
D. Penelitian Terdahulu	20

E. Hipotesis Penelitian.....	22
F. Model Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Populasi dan Sampel	24
B. Jenis Data.....	25
C. Teknik Pengumpulan Data	26
D. Definisi Operasional Variabel.....	26
E. Uji Kualitas Instrumen	27
F. Analisis Data dan Uji Hipotesis	30
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Rumah Sakit	33
B. Hasil Penelitian	40
C. Hasil Uji Kualitas Instrumen.....	43
D. Regresi Linear Sederhana	46
E. Korelasi.....	47
F. Koefisien Determinasi	48
G. Uji Hipotesis	49
H. Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Hal
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	26
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
4.5 Karakteristik Berdasarkan Besaran Gaji.....	43
4.6 Hasil Uji Validitas.....	44
4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
4.8 Regresi Linear Berganda.....	47

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Responden

Lampiran 3. Karakteristik Responden

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Hasil Uji Regresi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Puri Husada Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dengan 60 responden yang diambil berdasarkan teknik acidental sampling. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kontribusi 6,3% untuk mempengaruhi variabel dependen, sedangkan 93,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan uji t variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Puri Husada Yogyakarta. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen tidak ada pengaruh yang signifikan secara serentak terhadap variabel dependen karena nilai signifikan uji F > 5% atau lebih besar dari 0,05.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting diantara aset yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta diharuskan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja.

Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal. Henle, et al. (2010) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban bagi karyawan tetapi juga sebagai aset bagi organisasi dapat mencapai tujuannya. Hal ini juga konsisten dengan

hasil penelitian yang terjadi pada tingkat kinerja individu yang memiliki implikasi besar bagi tingkat organisasi (Nurse, 2005).

Menurut Colquitt, et al. (2009), kinerja merupakan cerminan dari perilaku yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Definisi kinerja yang digambarkan oleh Colquitt, et al. (2009) dapat menyiratkan bahwa kinerja mencakup sikap dan perilaku positif dalam melihat perilaku kerja karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dan target kualitas yang tepat yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan didukung dengan Motivasi dan kepuasan yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi menurut Hakim, et al. (2011). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau karyawan. Dari beberapa aspek yang mempengaruhi, ada aspek penting yang harus diteliti, yaitu aspek motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi karyawan sangat penting bagi organisasi karena setiap kepedulian membutuhkan sumber daya fisik, keuangan dan manusia untuk mencapai tujuan. Melalui motivasi itulah sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan sepenuhnya. Hal ini bisa dilakukan dengan membangun kesediaan karyawan untuk bekerja. Ini akan membantu perusahaan dalam mengamankan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin sehingga meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasi, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan (Shazahdi et., al, 2014).

Motivasi didefinisikan sebagai proses individu untuk mengetahui arah dan tujuan, gigih, dan intens dalam mencapai tujuannya (Chan dan Drasgow, 2001). Selanjutnya, Wibowo (2014) menyatakan motivasi adalah dorongan untuk bertindak melalui serangkaian perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Tinggi rendahnya motivasi akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peranan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Tidak hanya motivasi dari diri karyawan itu sendiri, Motivasi dari pimpinan dan dari pihak perusahaan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Masydzuhak et., al (2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasakan

kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Aziri (2008) berpendapat bahwa, kepuasan kerja mewakili perasaan yang muncul sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan kebutuhan material dan psikologis.

Kepuasan kerja dapat dilihat di satu sisi sebagai perasaan positif dan negatif orang tersebut terhadap pekerjaannya dan sampai tingkat tertentu perasaan orang tersebut apakah dia menyukai atau tidak menyukai karyanya (Amstrong, 2006). Dengan kata lain kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan prinsip dasar bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kepuasan kerja akan berimplikasi pada kinerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja sangat berkaitan erat dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi (Colquitt, et., al. 2009). Seorang karyawan yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan jika karyawan tidak puas akan menurunkan kinerja karyawan, sehingga tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja meliputi: jaminan finansial yang sesuai dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh octavianand et., al (2017) mengatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Puri Husada ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Puri Husada ?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di Rumah Saki Puri Husada ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Puri Husada.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Puri Husada.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Puri Husada.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat yang akan di peroleh dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan hubungannya yang berkaitan dengan manajemen SDM di Rumah Sakit Puri Husada
2. Sebagai bahan masukan bagi Rumah Sakit dalam memperhatikan dan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Sebagai tambahan bahan pusaka dan referensi serta tautan bagi penelitian selanjutnya dalam tugas akhir mengenai Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Puri Husada.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rahmadita, 2013). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Permatasary dan Nurdjajadi, 2008).

Sedangkan menurut Anoraga (2013) Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Pada dasarnya, motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bisa dalam berbagai bentuk atau cara. Jenis

jenis motivasi kerja karyawan tersebut adalah sebagai berikut (Sumaryati, 2009) :

a. Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang lebih bergairan dan produktif. Insentif sebagai motivasi kerja dilakukan dengan pengaturan suatu kondisi dan situasi untuk meningkatkan motif kerja karyawan. Seperti :

- 1) insentif yang bersifat material, seperti pemberian tambahan uang lembur, gaji, upah atau barang kebutuhan sehari-hari.
- 2) insentif yang bersifat immaterial, misalnya pemberian kenaikan jabatan, piagam, penghargaan dan lainnya.

b. *Carrot and Stick Approach*

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman. Jadi, bagi karyawan yang telah menunjukkan aktivitas atau kreativitas yang baik, ia diberikan hadiah atau *reward*. Sebaliknya, bila karyawan menunjukkan penurunan terhadap aktivitas kerja, maka ia diberi semacam hukuman atau *punishment*.

c. Pendekatan kemanusiaan

Pendekatan kemanusiaan ini maksudnya dilakukan dengan membuat pendekatan yang lebih akrab. Sehingga, komunikasi yang sifatnya formal dalam hubungan antar

individu bisa jadi lebih informal. Bentuk pendekatan kemanusiaan ini merupakan perpaduan dari pendekatan yang efektif. Sebab, di dalam manajemen terdapat hirarki dan jenjang kewenangan yang tetap harus disadari serta ditaati oleh masing-masing pejabat dan juga staf.

d. Supervisi

Supervisi ini adalah bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen. Prinsipnya adalah upaya untuk menggali, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia dengan cara mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi, pertemuan staf, pengarahan dan lain sejenisnya. Supervisi ini biasanya dilakukan dengan cara pengendalian langsung dari atasan. Sebagai contoh, bentuk kunjungan kerja di lapangan atau yang biasa dikenal dengan istilah inspeksi mendadak atau sidak alias *inspection and on the spot check*.

3. Karakteristik Motivasi

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005) adalah :

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan realistik

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- e. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah :

- a. Bersikap apatis dan tidak perjaya diri
- b. Tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam kerja
- c. Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas
- d. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan
- e. Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut para ahli Suarli dan Bahtiar (2002), M.As'ad (2001), dan Stoner dan Freeman (1995), motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :

1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

2) Kemajuan (*advancement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

3) Tanggung jawab (*responsibility*).

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

4) Pengakuan (*recognition*).

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

5) Pencapaian (*achievement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :

1) Administrasi dan kebijakan perusahaan.

- 2) Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 3) **Penyeliaan**
Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.
- 4) **Gaji**
Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- 5) **Hubungan antar pribadi.**
Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- 6) **Kondisi kerja.**
Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

C. Indikator Motivasi

Motivasi menurut George & Jones (2005) yakni: Perilaku karyawan kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Usaha karyawan menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilih nya. Motivasi kerja di lakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat

bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan. Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja alupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Dalam lingkup pekerjaan itu yang paling penting adalah memanusiakan manusia. Karena manusia memiliki dimensi hidup yang paling sensitif yaitu perasaan. Jika perasaan manusia dilukai, maka ia bisa frustrasi dan akibatnya produktivitas kerjanya menurun. Manusia dalam pekerjaan atau humanisasi kerja adalah teori yang dibangun dari praktek kerja kemudian praktek itu dipraktekkan kembali dalam pekerjaan secara fisik dan psikologis. Secara fisik, humanisasi kerja merupakan proses mengolah input menjadi output, secara psikologis,

humanisasi kerja membentuk karakter, atau watak, atau kepribadian manusia. Output merupakan hasil kerja atau prestasi kerja secara immaterial (atau kejiwaan atau psikis). Perpaduan output material dan output psikologis membentuk kepuasan kerja.

Robbins (1990) menjelaskan kepuasan kerja ialah sikap pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah dan karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi manusia. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasar imbalan material dan imbalan psikologis (non material).

2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

a. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

c. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

e. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Terdapat tujuh dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Nama perusahaan (reputasi perusahaan)
- b. Imbalan dan penghargaan
- c. Kesempatan promosi
- d. Isi pekerjaan
- e. Sistem pengawasan
- f. Hubungan antar pekerja
- g. Hari depan yang lebih baik

Luthan (1995), menganjurkan untuk mengacu pada JDI (Job Descriptive Index). Menurut indeks ini, kepuasan kerja dibangun atas dasar 5 dimensi, yaitu:

- a. pembayaran, seperti gaji atau upah
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi jabatan
- d. Kepenyeliaan (supervisi)
- e. Hubungan dengan rekan sekerja

Robbins (1996) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Tipe kerja
- b. Rekan pekerja
- c. Tunjangan
- d. Diperlukan dengan hormat dan adil
- e. Keamanan kerja
- f. Peluang menyumbangkan gagasan
- g. Upah
- h. Pengakuan terhadap kinerja
- i. Kesempatan

C. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau degree of accomplishment.

Menurut Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa di sebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dalam jumlah kehadiran
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas.
- e. Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
- f. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland seperti dikutip Mangkunegara (2001), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Berani mengambil risiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

D. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penelitian saat ini. Penelitian oleh Valentinus Herista tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Kapuas Hulu”. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja

karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dian Kristanto, et al. (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang)”. Memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Penelitian Dian Kristanto, et al. (2012) menggunakan alat analisis Path analisis atau analisis jalur dan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Berdasarkan peneliti yang dilakukan oleh Hikmawati (2007), tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Maju Jaya Mandiri Sidoarjo, terdapat suatu kesimpulan bahwa pemberian Motivasi positif (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,276 dan dihitung

Motivasi positif (X1) $2.672 \geq$ tabel 2.080 sedangkan variabel motivasi negatif (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Y dengan nilai signifikan 0,628 jadi variabel motivasi positif X1 merupakan variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan dengan beta terbesar dari pada variabel lainnya yaitu sebesar 0,276 dan nilai hitung 2.672 hal ini dapat dilihat bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

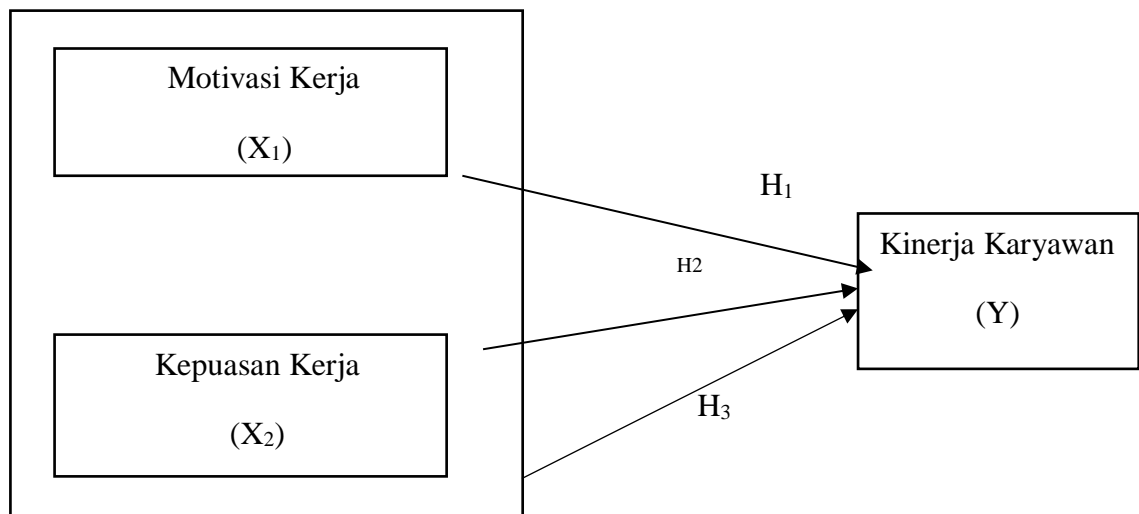
E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Puri Husada
- H2 : Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Puri Husada
- H3 : Terdapat pengaruh secara serentak motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Puri Husada

F. Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Bungin (2010) populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Dengan demikian diketahui bahwa populasi penelitian merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi sasaran penelitian adalah karyawan non medis di RS PURI HUSADA yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Arikunto (2002) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan responden penelitian. Menurut Sekaran (2006) menyatakan bahwa pengambilan sampel dapat dilakukan berdasarkan jumlah variabel penelitian, dimana 10-20 kali jumlah variabel penelitian. Dengan demikian, dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan anggota populasi dijadikan sampel

B. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Data Primer diperoleh dengan membagikan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan kepada responden, selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Kuesioner yang telah di isi responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut. Data ini diperoleh melalui studi dokumentasi dan jurnal penelitian yang dapat menjadi referensi bagi penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan.

1. Angket

Kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Angket sangat cocok jika digunakan untuk responden yang dalam jumlah besar dan tersebar di wilayah yang luas,

peneliti akan menyebarkan atau membagikan kuesioner didalam lingkup Rumah Sakit Puri Husada yang diinginkan.

2. Wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara langsung antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara merupakan alat yang sangat baik untuk mendapatkan tanggapan, pendapat, dan sebagainya. Wawancara dipakai bila jumlah responden relatif sedikit. Peneliti akan mewawancarai secara langsung kepada bagian-bagian yang terkait didalam Rumah Sakit Puri Husada.

3. Observasi

Sebagai metode pengumpulan data, observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Unsur yang tampak itu dinamakan dengan data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara benar dan lengkap. Metode ini dipakai untuk mengamati secara langsung keadaan dilapangan agar peneliti mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

4. Analisis Dokumen

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode analisis dokumen dipakai untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen,

seperti konsep teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, catatan karyawan, notulen rapat, dan lainnya. Metode ini bisa menjadi metode utama atau primer bila peneliti melakukan pendekatan analisis isi. Untuk penelitian dengan pendekatan lain, metode ini juga memiliki peranan yang penting. Data yang diperoleh dari analisis dokumen bisa dipakai sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang telah diperoleh.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam sebuah penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Secara operasional variable tersebut didefinisikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. (Rahmadita, 2013)	1.Faktor intrinsik (faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan) 2.Faktor ekstrinsik(faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang)

Kepuasan Kerja (X ₂)	kepuasan kerja ialah sikap pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Robbins (1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja Positif 4. Disiplin Kerja 5. Prestasi Kerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (As'ad 2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas

E. Uji Kualitas Instrumen

Sebelum angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat ketepatan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Rumah Sakit Puri Husada.

1. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan atau kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukur. Ada dua unsur yang tidak dapat dipisahkan dari prinsip validitas yaitu unsur ketepatan dan ketelitian. Ketepatan adalah seberapa jauh alat pengukur dapat mengungkapkan dengan tepat gejala yang akan diukur, sedangkan ketelitian adalah seberapa jauh alat pengukur dapat menunjukkan dengan sebenarnya status dan keadaan gejala atau bagian dari yang diukur. Adapun rumus yang digunakan adalah (Bawono, 2006)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefesien korelasi setiap pertanyaan

n = Jumlah responden atau sampel

X = Skor butir atau skor total dari semua item

Y = Skor faktor atau skor total dari setiap item

Pengujian validitas ini diperoleh dari mengkorelasikan skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Item yang memiliki korelasi positif dengan skor total serta korelasi tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi.

Uji instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikasinya adalah $< 5\%$ (lebih kecil dari 0,05) dan tidak valid apabila nilai signifikasinya adalah $> 5\%$ (lebih besar dari 0,05). Apabila pengujian instrumen tidak valid, maka peneliti dapat menghapus item yang dianggap mempengaruhi validitas dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bisa dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dan instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien Cronbach Alpha. Analisis dipakai untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif konsisten atau tidak (berbeda jika diukur subyek yang sama, sehingga dapat diketahui konsistensi atau keterhandalan alat ukur/kuesioner (Bawono, 2006)

Menurut Arikunto (1997), uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu perangkat tes yang digunakan sebagai instrumen pada penelitian. Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan. Suatu tes dapat dikatakan memiliki kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberi hasil yang tetap. Adapun rumus yang digunakan adalah (Arikunto, 1997)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum st}{st} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien korelasi

$\sum st$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

St = Varians total

k = Jumlah item

Sujarveni (2007) mengatakan, suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $a > 0,6$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

F. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Melihat dari hipotesis penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependent dengan satu atau lebih variabel independent, dengan tujuan untuk mengestimasi (dan/memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependent berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui (Ghozali, 2005).

Persamaan analisis regresi linear dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b_1 = Koefisien regresi antara kepuasan dengan kinerja

b_2 = Koefesien regresi antara motivasi dengan kinerja

Keterangan :

Y = Kinerja

b_1 = Koefesien regresi antara kepuasan dengan kinerja

b_2 = Koefesien regresi antara motivasi dengan kinerja

e = eror

X_1 = Variabel motivasi kerja

X_2 = Variabel kepuasan kerja

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t Parsial)

Uji t parsial uji ini digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu dengan menggunakan uji t statistik untuk variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu yaitu dengan taraf signifikan (α) = 5% (Bawono, 2006).

Jika nilai signifikan uji t > 5% atau lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Jika nilai signifikan dari uji t < 5% atau lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

3. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Bawono uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel X_1 dan X_2 (independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (dependen) Dengan taraf signifikan (α)=5% atau 0,05.

Jika nilai signifikan dari uji $F > 5\%$ atau lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dari H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan nya.

Jika nilai signifikan dari uji $F < 5\%$ atau lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawannya.

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (R^2)

Delta koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (R^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Puri Husada

1. Sejarah Umum Rumah Sakit Puri Husada

RS Puri Husada mulai dibangun pada tahun 1982, berlokasi di Jl. Palagan Tentara Pelajar Nomor 11 Desa Rejodani Kecamatan Ngaglik, Kabupaten Sleman Yogyakarta, Indonesia. Rumah Sakit Puri Husada tidak dapat di lepaskan dari nama dr. JB Soebroto, SpPA(K), selaku direktur RS Puri Husada, seorang putra daerah yang lulus menjadi dokter dari Fakultas Kedokteran UGM tahun 1972 dan langsung menjadi dosen di almamater sekaligus diangkat dalam Komisi Pengabdian Masyarakat Fakultas UGM. Di dalam hal ini juga langsung membuka praktek dokter di Dusun Rejodani.

Selain lewat tugasnya di Komisi Pengabdian Masyarakat, dr. JB Soebroto, SpPA(K) sebagai Spesialis Patologi mendirikan Laboratorium Patologi Swasta “Waskitha”, penanggung jawab laboratorium patologi RS Bethesda dan RS Panti Rapih, terlibat langsung masalah perumhaskitan, menjadi pengurus Perhuki, IDI, PERSI Wilayah DIY; seluruhnya menginspirasi, memotivasi diri dengan didukung banyak pihak untuk mengembangkan pelayanan kesehatan Puri Husada menjadi BP/RB, kemudian terus tumbuh berkembang menjadi Klinik Rawat Inap Observatif, Praktek Dokter Bersama (24 jam), Rumah Sakit Kelas

Ekonomi, kemudian RS Tipe D dengan klasifikasi bangsal sampai dengan VVIP.

2. Jenis Rumah Sakit

Rumah Sakit Puri Husada adalah rumah sakit umum milik swasta dan merupakan salah satu rumah sakit tipe D yang terletak di wilayah Sleman, Yogyakarta. Rumah Sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya.

3. Kepemilikan

Rumah Sakit Puri Husada adalah rumah sakit umum milik swasta.

4. Visi, Misi, Falsafah, Nilai, Tujuan, Motto

a. Visi

Rumah Sakit Puri Husada memiliki visi :

RS Puri Husada senantiasa berorientasi untuk menjadi Mitra Sehat dan Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat Menuju Rumah Sakit Swasta Andalan (Milik Masyarakat) Kabupaten Sleman.

b. Misi

Rumah Sakit Puri Husada memiliki misi :

RS Puri Husada Mengembangkan Pelayanan Kesehatan Profesional Holistik, dengan Menerapkan Sistem Manajemen Efektif Efisien, Kendali Mutu dan Biaya.

c. Falsafah

Rumah Sakit Puri Husada memiliki Falsafah :

RS Puri Husada sebagai Mitra Kerja Allah dan Pasien dalam Upaya dan Karya Pelayanan Kesehatan Holistik, Karyawan sebagai Pelayan Kasih

d. Nilai

Rumah Sakit Puri Husada memiliki nilai-nilai:

5 - S

Seiri	Ringkas
Seiton	Rapi
Seiso	Resik
Sheiketsu	Rawat
Shitsuke	Disiplin

e. Tujuan

Menerapkan Sistem Pelayanan Kesehatan Prima dengan Biaya Terkendali

f. Motto

Rumah Sakit Puri Husada menerapkan Motto Budaya “Bekerja itu Melayani dan Ibadah”.

5. Fasilitas dan Layanan

a. Pelayanan Medis

- 1) Instalasi Gawat Darurat (IGD)
- 2) Farmasi/ Apotek

- 3) Ruang Operasi
 - 4) Medical Check Up
 - 5) Dokter Umum
- b. Penunjang Medis
- 1) Laboratorium
 - 2) Radiologi (Rontgen)
 - 3) Ultrasonografi (USG)
 - 4) Elektrokardiogram (EKG)
 - 5) Fisioterapi
- c. Rawat Jalan

Poliklinik umum dan Poliklinik spesialis memberikan pelayanan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Berikut ini merupakan daftar layanan poli yang ada di rumah sakit Puri Husada:

- 1) Poliklinik Umum
- 2) Spesialis Penyakit Dalam
- 3) Spesialis Kebidanan dan Kandungan
- 4) Spesialis Anak
- 5) Spesialis Bedah
- 6) Spesialis Urologi
- 7) Klinik Gigi
- 8) Spesialis Saraf

d. Rawat Inap Pasien

1) Perawatan khusus dan intensif

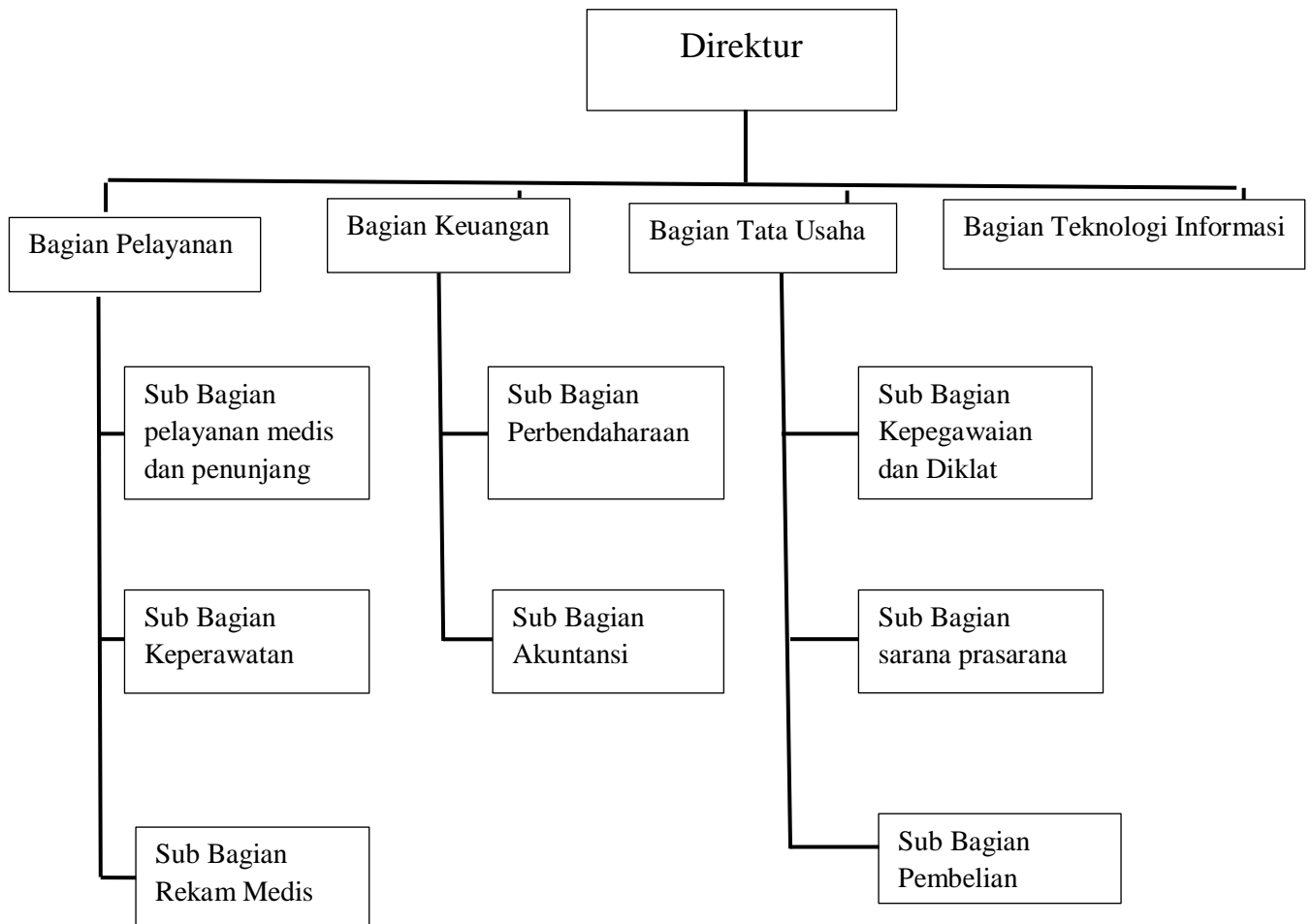
- a) Ruang Isolasi
- b) Ruang Bayi

2) Perawat Umum

- a) 2 kamar kelas VVIP
- b) 5 kamar kelas VIP
- c) 5 kamar kelas I
- d) 6 kamar kelas II
- e) 4 kamar kelas III Dewasa
- f) 1 kamar kelas III Anak
- g) 1 ruang High Care Unit
- h) 1 ruang kamar bersalin

Total 27 kamar dengan kapasitas 41 tempat tidur

6. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi

1. Direktur

Seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas.

Tugas-tugas Direktur:

- a. memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- b. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- c. menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- d. menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

2. Bagian Keuangan

Tugas-tugas bagian keuangan

- a. Menyusun laporan pertanggung jawaban realisasi anggaran rumah sakit
- b. Menyiapkan bahan-bahan perumusan kebijakan
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala bagian
- d. Monitoring dan evaluasi realisasi penerimaan
- e. Menyiapkan bahan-bahan perumusan kebijakan
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala bagian

3. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Bagian, mempunyai tugas merencanakan oprasionalisasi, member tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas kesekretariatan, meliputi urusan umum dan kepegawaian. Melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Bagian mempunyai fungsi sebagai

- a. penyusunan kebijakan teknis administrasi kepegawain, administrasi keuangan, perencanaan pelaporan dan urusan rumah tangga
 - b. penyusunan kebijakan administrasi umum dan pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian,
 - c. pengawasan program dan kegiatan &sub bagian .penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan sub bagian. waian, perencanaan dan pelaporan serta pengelolaan keuangan.
4. Bagian Teknologi Informasi

Penerapan teknologi informasi yang tepat dan sesuai di bidang kesehatan jelas dapat memberikan *benefit* yang nyata bagi upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

- Peningkatan *patient safety* dan kualitas pelayanan klinis
- Meningkatnya kepatuhan petugas layanan kesehatan terhadap *guideline*
- Mengurangi terjadinya *medication error* yang serius

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program *SPSS For windows versi 20.0*. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu:

1. Karakteristik Responden

Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam kemudian dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut, maka peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	28	46.7 %
2	Perempuan	32	53.3%
Total		60	100%

(Sumber: Lampiran 2)

Dari tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden menurut jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 32 orang (53,3%), sedangkan yang laki-laki sebanyak 28 orang (46,7%). Artinya bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah responden laki-laki.

b. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	< 20 Tahun	2	3,3%
2	21-30 Tahun	42	70%
3	31-40 Tahun	15	25%
4	>40 Tahun	1	1,7 %
Total		60	100%

(Sumber: Lampiran 2)

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa keseluruhan responden yang ada, responden yang berusia < 20 tahun berjumlah 2 orang atau 3,3%, responden berusia antara 21-30 tahun berjumlah 42 orang atau 70%, responden 31-40 tahun berjumlah 15 orang atau 25%, responden berusia > 40 tahun berjumlah 1 orang atau 1,7% . Artinya bahwa jumlah responden berusia antara 21-30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden yang lain.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	-	-
2	SMP	4	6,7%
3	SMA	22	36,7%
4	Diploma	16	26,7%
5	Sarjana	18	30,00%
Total		60	100%

(Sumber: Lampiran 2)

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang ada, 4 karyawan atau 6,7% responden berpendidikan SMP, 22 karyawan atau 36,7% responden berpendidikan SMA, 16 karyawan atau 26,7% responden berpendidikan Diploma, 18 karyawan atau 30,0% responden berpendidikan sarjana, dengan demikian dapat diartikan bahwa responden paling banyak berpendidikan atau mempunyai latar belakang pendidikan SMA.

d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 5 Tahun	37	61,7%
2	6-10 Tahun	20	33,3%
3	11-15 Tahun	3	5,0%
4	>15 Tahun	-	-
Total		60	100%

(Sumber : Lampiran 2)

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa dari keseluruhan responden yang ada, 37 karyawan atau 61,7% responden bekerja selama < 5 tahun, 20 karyawan atau 33,3% responden bekerja selama 6-10 tahun, 3 karyawan atau 5,0% responden bekerja selama 11-15 tahun. Dengan demikian dapat diartikan bahwa responden paling banyak dengan lama bekerja < 5 tahun.

e. Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Besaran Gaji

No	Besaran Gaji	Jumlah	Presentase
1	1-2 Juta	36	60%
2	>2-3 Juta	15	25%
3	>3 Juta	9	15%
Total		60	100%

(Sumber: Lampiran 2)

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan besaran gaji responden 1-2 juta berjumlah 36 atau 60%, besaran gaji responden dengan >2-3 juta berjumlah 15 atau 25%, besaran gaji responden > 3 juta berjumlah 9 atau 15%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan besaran gaji 1-2 juta lebih banyak dari pada besaran gaji yang lain.

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dipakai untuk mengungkapkan apakah pernyataan pada kuesioner tersebut sah atau tidak (Bawono, 2006). Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas untuk memastikan apakah item-item pernyataan yang menjadi kuesioner benar-benar mencerminkan variabel dalam penelitian dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat serta dapat

dipertanggungjawabkan. Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas masing-masing item pernyataan yaitu membandingkan nilai koefisien korelasi dari tiap item pernyataan (r_{hitung}) terhadap derajat kebebasan (df) derajat kebebasan sebesar 5% (0,05). Suatu item pernyataan dikatakan valid jika koefisien korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi, dengan taraf signifikan (α) = 5%

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kriteria
Motivasi Kerja (X)			
Item 1	0,601	0,000	Valid
Item 2	0,727	0,000	Valid
Item 3	0,616	0,000	Valid
Item 4	0,587	0,000	Valid
Item 5	0,694	0,000	Valid
Item 6	0,697	0,000	Valid
Item 7	0,556	0,000	Valid
Item 8	0,657	0,000	Valid
Item 9	0,667	0,000	Valid
Item 10	0,719	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X)			
Item 1	0,762	0,000	Valid
Item 2	0,695	0,000	Valid
Item 3	0,747	0,000	Valid
Item 4	0,738	0,000	Valid

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kriteria
Item 5	0,754	0,000	Valid
Item 6	0,712	0,000	Valid
Item 7	0,752	0,000	Valid
Item 8	0,637	0,000	Valid
Item 9	0,769	0,000	Valid
Item 10	0,678	0,000	Valid
Kinerja (Y)			
Item 1	0,675	0,000	Valid
Item 2	0,701	0,000	Valid
Item 3	0,728	0,000	Valid
Item 4	0,671	0,000	Valid
Item 5	0,677	0,000	Valid
Item 6	0,703	0,000	Valid
Item 7	0,748	0,000	Valid
Item 8	0,669	0,000	Valid
Item 9	0,675	0,000	Valid
Item 10	0,624	0,000	Valid

(Sumber: Lampiran 3)

Dari tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel motivasi kerja (x_1), kepuasan kerja (x_2), dan kinerja (y) yang diuji dinyatakan valid karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% (0,05).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja (X) dan kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Reliabilitas
Motivasi Kerja (x_1)	0,760	Reliabel
Kepuasan Kerja (x_2)	0,772	Reliabel
Kinerja (y)	0,766	Reliabel

(Sumber: Lampiran 3)

Dari hasil perhitungan tabel 4.7 secara keseluruhan atribut berdasarkan hasil analisis item instrumen dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja (x) dan kinerja (y) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$. Hasil pengujian dinyatakan reliabel (handal), yang terangkum pada tabel 4.7 di atas diketahui bahwa tidak ada variabel yang gugur. Artinya semua variabel memenuhi kriteria korelasi hasil perhitungan (r_{xy}).

3. Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda untuk variabel independen motivasi kerja (x_1), kepuasan kerja (x_2) dan kinerja (y) mempunyai persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.8

Tabel 4.8

Uji Regresi Linear Berganda

Model (Variabel)	Unstandardi zed Coefficient	Standar Error	Standardized Coefficient	T	sig
(Constant)	32,508	5,592		5,813	0,000
Motivasi(x)	0,095	0,211	0,093	0,451	0,654
Kepuasan Kerja (x)	0,140	0,167	0,173	0,840	0,404

(Sumber: Lampiran 3)

Dari tabel 4.8 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,095X_1 + 0,140X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (x_1), kepuasan kerja (x_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y).

4. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh keseluruhan variabel independen motivasi kerja (x_1) dan kepuasan kerja (x_2) yang digunakan terhadap variabel dependen kinerja (y). Pengujian ini dilakukan dengan melihat r^2 pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh.

Apabila angka koefisien determinasi (r^2) mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai penduga terhadap variabel dependen (Y).

Nilai determinasi (r^2) dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.9 Sbb:

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,252	0,063	0,030	4,3155
a. Predictors: (Constant), X				

(Sumber : Lampiran 3

Dari perhitungan tabel 4.9 diatas diperoleh nilai r square (r^2) sebesar 0,063 atau 6,3%. Artinya bahwa kontribusi variabel independen motivasi (x_1) dan kepuasan kerja (x_2) memiliki kemampuan menjelaskan/mempengaruhi variabel dependen kinerja (y) sebesar 6,3% sisanya 93,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t untuk variabel independen motivasi kerja dan kepuasan dan variabel dependen kinerja (Y):

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan uji t, maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena nilai signifikansinya lebih besar dari 5% (0,05) yaitu 0,654 dan 0,404. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rs Puri Husada. Dengan demikian hipotesis 1 dan 2 ditolak.

6. Uji F

Hasil uji F untuk variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja (Y) dapat dijelaskan bahwa berdasarkan uji f, maka hipotesis ketiga ditolak karena nilai signifikan uji $F > 5\%$ atau lebih besar dari 0,05 yaitu 0,155. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Karyawan RS Puri Husada Yogyakarta.

C. Pembahasan

Berdasarkan uji validitas, semua item dinyatakan valid karena semua item mempunyai nilai yang signifikan, yaitu $< 5\%$ atau kurang dari 0,05. Dari uji validitas tidak ada item yang dinyatakan gugur.

Berdasarkan uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel (handal) karena nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel $> 0,6$ atau lebih besar dari 0,6 jadi uji reliabilitas tidak ada variabel yang dinyatakan gugur.

Berdasarkan uji regresi linear berganda menunjukkan nilai β variabel motivasi dan kepuasan kerja adalah 0,095 dan 0,140 dari hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit. Artinya jika persepsi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja naik maka

kinerja karyawan akan naik atau sebaliknya, jika motivasi dan kepuasan turun maka kinerja akan turun.

Berdasarkan hasil dari uji determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,063 atau 6,3%. Artinya bahwa kontribusi variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) 6,3% sisanya 93,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi dan prestasi kerja.

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,654 dan 0,404 . Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5% ($> 0,05$) yang berarti motivasi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti suatu pekerjaan memungkinkan karyawan untuk berpeluang maju seperti naik pangkat dalam hal ini membuat karyawan menjadi tidak termotivasi untuk bekerja sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa tidak puas dengan mendapatkan tunjangan dari perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan semakin menurun.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi dari uji $f > 5\%$ atau 0,05 sebesar 0,155. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Valentinus Herista (2014), Dian Kristanto et.al. (2012) yang menyatakan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan uji validitas, semua item dinyatakan valid karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 atau 5%.
2. Berdasarkan uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel (handal) karena nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel $> 0,6$ atau lebih besar dari 0,6.
3. Hasil dari uji determinasi (r^2) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 6,3% untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji t variabel motivasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil uji statistik f menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti mempunyai saran untuk bagian Rumah Sakit Puri Husada sebagai berikut.

1. RS Puri Husada Sebaiknya tetap memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan walaupun tidak berpengaruh terhadap kinerja, agar di masa depan kinerja karyawan dapat di tingkatkan.
2. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menguji variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain motivasi dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Michael, (2006) *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. A Hand Book Of Human Resources Management*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat Dan Haryanto, Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu. (2005). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Jurnal Manajemen & Bisnis*. Palembang. Universitas Sriwijaya
- Al Hakim, et.al. (2016). *Implementasi Kebijakan Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)* Vol. 2 No. 3 (2016) hal. 64-72.
- Agung Setiawan. (2013). “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2011
- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press
- Bangun, Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Colquitt, et.al. (2009). *Organizational behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River
- Herzberg, Frederick, et.al. (1959). *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda karya

Murty, Hary., Veronika Agustini Srimulyani. (2013). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.

Rahmadita, Irma. (2013). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawati di RS. Abdul Rivai-Berau. Samarinda : Universitas Mulawarman*.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Per

Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksarasada.

Agung Setiawan. (2013). “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013

Gibson, James, L., et al. (1987) *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta.

Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.