



# Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Gregorius Fernando Jalung<sup>1\*</sup>, Herni Johan<sup>2</sup>, M.Ardan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

Email Penulis Korespondensi: [1fernandojalung1@gmail.com](mailto:1fernandojalung1@gmail.com)

**Abstrak**— Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi, sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke arah positif sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat, maka dari itu didapat 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. 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 ) 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. Maka 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, Rumah Sakit

**Abstract**— The performance of the staff is an important part of an organization, an organization capable of developing in a positive direction in accordance with the vision and mission that has been made, then from that the results of patient visits data at the Hospital Dirgahayu Samarinda many significant changes for each year. The type of research used is a quantitative method with a cross-sectional approach. To understand the influence of motivation, satisfaction and leadership on the performance of staff at Dirgahayu Samarinda Hospital. The sample consisted of 55 people with purposive sampling techniques that focused on administrative officers at Dirgahayu Samarinda Hospital. The research instrument used to collect data is a questionnaire using a likert scale. As well, the analysis carried out is univariate analysis and bivariate analysis processed using computer application programs. The analysis shows that two accepted hypotheses and one unacceptable hypothesis are independent variables. The influence with the dependent variable between motivation (*p-value* 0.024) and leadership (*p-value* 0.001) has an influence on the performance of the staff at Dirgahayu Samarinda Hospital while the unacceptable hypothesis is satisfaction with (*p-value* 0,068 ) There is an influence between motivation and leadership on the performance of the staff at the Dirgahayu Samarinda Hospital and there is no significant influence on the satisfaction of the personnel at the Hospital. Then a reward or reward is observed to appreciate the performance of officials. Create a pleasant working atmosphere. Next, to pay more attention to what the staff or employees need to make the staff feel satisfied working well with the Dirgahayu Samarinda Hospital.

**Keywords:** *Motivation, Satisfaction, Leadership, Employee Performance, Hospital*

## I. PENDAHULUAN

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 [1]. Berkembangnya sebuah rumah sakit tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar

tujuan utama dari rumah sakit dapat tercapai, hal ini tentu tidak terlepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja adalah proses tingkah lakuorang dalam mencapai tujuan yang di kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan baik oleh perusahaan manapun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam memengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi [2].

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



kearah yang kurang menguntungkan. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik [3]. 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 keefektifan kinerja, dikarenakan perlu jangka waktu untuk meresapi, menghayati dan melakukan bagaimana teori motivasi tersebut bisa diterapkan didalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam dunia pekerjaan [4].

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 [5].

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 [6].

Maka dari itu didapat 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 didapat 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 didapat 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 didapat nilai sebesar (96%).

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 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”.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang dilakukan kepada pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda pada bulan April-Mei 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di administrasi/*office* yang berkerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang berjumlah 118 orang, dengan teknik pengambilan sampling yaitu *purposive sampling* dan berdasarkan rumus slovin didapatkan sampel sejumlah 55 orang. Sampel ditentukan berdasarkan dengan kriteria inklusi yaitu pegawai yang bersedia menjadi responden dan pegawai yang sudah berkerja 1 tahun. Sementara, kriteria eksklusi yaitu pegawai yang sedang cuti dan pegawai yang sedang sakit. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari pertanyaan positif dan negatif dari variabel independen dan dependen berupa motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* yang diolah dengan menggunakan aplikasi komputer, yang selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak. sampel merupakan perwakilan dari populasi yang dihasilnya dapat mewakili permasalahan yang diamati. Untuk menentukan sampel penelitian dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

Slovin :

$$n = \frac{N}{((d^2 \cdot N) + 1)}$$

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 :

$$n = \frac{123}{((0,01 \cdot 123) + 1)}$$

$$n = \frac{123}{(1,23 + 1)}$$

$$n = \frac{123}{2,23}$$

n=55,15 dibulatkan menjadi 55 Responden



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

Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat yang digunakan uji chi-square dengan alternative fisher yang diolah dengan menggunakan aplikasi komputer, yang selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Univariat

#### Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi	n	%
<b>Usia</b>		
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%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 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.

Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan karakteristik Jenis Kelamin

Klasifikasi	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	20	36,4%
Perempuan	35	63,6%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

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.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 3 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.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Klasifikasi	n	%
<b>Lama Kerja</b>		
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%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Pada tabel 4 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.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Klasifikasi	n	%
<b>Status Kepegawaian</b>		
Tatap	55	100%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2024



Pada tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karakteristik responden status pegawai dalam penelitian ini adalah tetap dengan rincian sebesar 55/55 (100%).

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Klasifikasi	n	%
<b>Jabatan</b>		
Non Kesehatan	55	100%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Pada tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karakteristik responden jabatan pegawai dalam penelitian ini adalah non kesehatan dengan rincian sebesar 55/55 (100%).

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan

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

Sumber : Data Primer, 2024

Pada tabel 7 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%).

### Distribusi Variabel Penelitian Motivasi

Tabel 8. Distribusi Variabel Motivasi

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

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 8. 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.

### Kepuasan

Tabel 9. Distribusi Variabel Kepuasan

Klasifikasi	n	%
<b>Kepuasan</b>		
Tinggi	26	47,3%
Cukup	29	52,7%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 9. 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.

### Kepemimpinan

Tabel 10. Distribusi Variabel Kepemimpinan

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

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 10. 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.

### Kinerja Pegawai

Tabel 11. Distribusi Variabel Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 11. 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.

### Analisis Pengaruh Antar Variabel

#### Uji Chi Square Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 12. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Statistik	Kategori Kinerja Pegawai						P-value
	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 12. 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.

### Pembahasan





### 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 pedekatan motivasi dari pimpinan maka dapat menyebabkan kualitas kerja menjadi menurun.

Motivasi juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, dimana pada pertanyaan kinerja pegawai responden yang memberikan penilai 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 [7] 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 [8] 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 [9].

### Uji Chi Square Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 13. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Statistik	Kategori Kinerja Pegawai						P-value	
	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

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan analisis Tabel 13. 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.

### 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 bulannya 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 [10] 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 [11] 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 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 [12].

#### Uji Chi Square Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 14. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Statistik	Kategori Kinerja Pegawai						P-value
	Baik		Cukup		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Kepemimpinan							
Baik	32	58,2	2	3,6	33	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 14 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 terdapat kinerja pegawai.

#### Pembahasan

##### 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. Mengenal 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 di pengaruhi oleh faktor pribadi seperti masalah komunikasi, sehingga pendekatan terhadap pegawai kurang efisien.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] 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 [14] 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 [15].

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil analisis yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan, antara lain: 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%). Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi/Office di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan nilai *p-value* 0,024. Tidak ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi/Office di Rumah Sakit

Dirgahayu Samarinda dengan nilai *p-value* 0,068. Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi/Office di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan nilai *p-value* 0,001.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang telah bersedia menjadi lokasi, fasilitator, dan mitra sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

#### V. REFERENSI

- [1] 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.
- [2] Dewi, D. R., Sulistyati, M., & Mauludin, M. A. (2018). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Universitas Padjadjaran*, 1–12.
- [3] Eni. (2018). kepegawaian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- [4] 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>
- [5] 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>
- [6] 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>
- [7] Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- [8] 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>
- [9] 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
- [10] Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>
  - [11] Paparang, N. C. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
  - [12] Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
  - [13] Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215–224.
  - [14] 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.
  - [15] Zaini Miftach. (2018). *gaya kepemimpinan*. 1, 53–54.