

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN INDRAMAYU

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF INDRAMAYU REGIONAL GENERAL HOSPITAL

Solehin Jamal¹, Mahir Pradana²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

solehinjamal@student.telkomuniversity.ac.id¹, mahirpradana@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja yang diberikan organisasi terhadap para pegawainya, serta besarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori baik. Hasil teknik analisis regresi linier berganda kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama sebesar 27,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh paling tinggi yaitu kepuasan kerja, kemudian motivasi kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze how job satisfaction and work motivation provided by the organization to its employees, as well as the magnitude of the effect of job satisfaction and work motivation simultaneously and partially on employee performance at the Regional General Hospital of Indramayu Regency.

This research uses quantitative methods with descriptive and causal research types. Sampling was done by using the saturated sampling method, with the number of respondents as many as 45 people. The data analysis technique used descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on descriptive analysis of the variables of job satisfaction, work motivation, and overall employee performance are in the good category. The results of the multiple linear regression analysis technique job satisfaction and work motivation simultaneously have a positive effect on employee performance at the Regional General Hospital of Indramayu Regency. The magnitude of the effect of job satisfaction and work motivation together is 27.2% on employee performance and the remaining 72.2% is influenced by other factors such as other factors not examined in this study. In particular, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, while work motivation has no significant effect on employee performance. The highest level of influence is job satisfaction, then work motivation.

Keywords : Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki fungsi yang penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi keseluruhan orang yang ada dalam organisasi dan

terlibat dalam operasional bisnis perusahaan, mulai tingkat terbawah hingga ke posisi direktur utama. Semua sumber daya manusia memiliki peran dalam mencapainya tujuan organisasi. Pada tahun 2017 *World Economic Forum* (WEF) membuat laporan yang berjudul *Global Human Capital Report 2017* dalam laporan tersebut menempatkan Indonesia di peringkat ke-65 dalam hal kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di 130 negara. Untuk tingkat negara Asean saja Indonesia masih dibawah negara Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina.

Menurut Segoro (2017:1) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengenai suatu masalah yang ada pada ruang lingkup pegawai, manajer, dan tenaga kerja yang lain, sehingga dapat menunjang aktivitas dalam organisasi demi mencapai target yang telah ditetapkan. Hakim (2014:6) menerangkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi untuk menempatkan pegawai pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dengan tidak mengabaikan yang menjadi hasrat pemenuh kebutuhannya. Program-program pengembangan sumber daya manusia akan berdampak pada organisasi dan pegawai. Organisasi akan memperoleh manfaat peningkatan kinerja, produktivitas, stabilitas, dan akan mudah beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis

Sebagai salah satu lembaga pelayanan kesehatan daerah milik pemerintah Kabupaten Indramayu, Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu memiliki karyawan dalam jumlah yang banyak yang terbagi dalam beberapa bagian dengan menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pekerjaan masing-masing. Bagian Umum Kepegawaian (UMPEG) setiap periode (tahun) selalu mengevaluasi kinerja karyawannya yang ada di RSUD Kab. Indramayu hal ini perlu dilakukan sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan, karena pelayanan merupakan hal yang paling utama dalam bidang bisnis atau usaha jasa

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dan hasil wawancara, menunjukan fenomena pada kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dimana terjadi kegagalan dalam pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) di RSUD Kabupaten Indramayu, hasil penyebaran kuesioner kepuasan pelanggan dengan sebanyak 30 responden menghasilkan nilai sebesar 58,6% tidak puas dengan pelayanan di RSUD Kabupaten Indramayu. Padahal rata-rata nilai sasaran kinerja pegawai stabil di angka 84,48% dari tahun 2017 sampai 2019. Sedangkan untuk hasil pra-kuesioner kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Indramayu menghasilkan nilai yang baik. Hanya satu pertanyaan di variabel kepuasan kerja yang menghasilkan nilai 70% dari jawaban 20 responden yaitu "Pekerjaan yang dijalani saat ini oleh karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan". Hal ini menunjukkan masih terdapat penempatan posisi yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai. Hal ini mengakibatkan dampak pelayanan yang kurang maksimal terhadap pasien atau pengguna jasa layanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu?
- b. Bagaimana motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu?
- c. Bagaimana kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu?
- d. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu?

2. LANDASAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017:157) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan di dalam diri, sehingga perlu digali dibina dan dikembangkan untuk digunakan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan manusia. Sehingga sumber daya manusia dapat dikatakan pula sebagai potensi dalam diri yang dimiliki oleh setiap manusia untuk

melaksanakan sebuah kegiatan yang nantinya akan diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan "stakeholder" Kasmir (2016:8).

Menurut Hasibuan (2017:21-23) uraian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu, sebagai berikut:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengarahan
- 3) Pengintegrasian
- 4) Pengorganisasian
- 5) Pemeliharaan
- 6) Pengembangan
- 7) Pengadaan
- 8) Kompensasi
- 9) Kedisiplinan
- 10) Pemberhentian

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara ganjaran yang diterima oleh karyawan dan banyak atau sedikitnya ganjaran yang diperoleh oleh karyawan.

Luthans memaparkan dalam Indrasari (2017:46-47) bahwa kepuasan kerja terdiri dari enam dimensi, beberapa dimensi tersebut diantaranya:

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Promosi
- 4) Rekan kerja
- 5) Pengawasan
- 6) Kelompok kerja

2.3 Motivasi Kerja

Menurut Luthans dalam Tewel, Adolfina, Ch, & Tawas (2017:114) menyatakan motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan fisiologis dan psikologis yang memberikan dorongan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan atau pemberian insentif. Menurut Hasibuan dalam Azhad, Anwar, & Qomariah (2015:48) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk menimbulkan gairah bawahan dalam menjalankan pekerjaan, diharapkan para pegawai dapat melakukan upaya kerja keras, dengan mengerahkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan dari organisasi.

Maslow dalam Enny (2019:17-18) menyatakan manusia memiliki lima tingkatan hierarki kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan itu dimulai dari kedudukan yang paling dasar kemudian naik ke tingkatan kebutuhan lainnya yang lebih tinggi. Pemuasan untuk kebutuhan tertentu, terutama yang berkaitan dengan fisik bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemulusanya. Lima tingkatan kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri

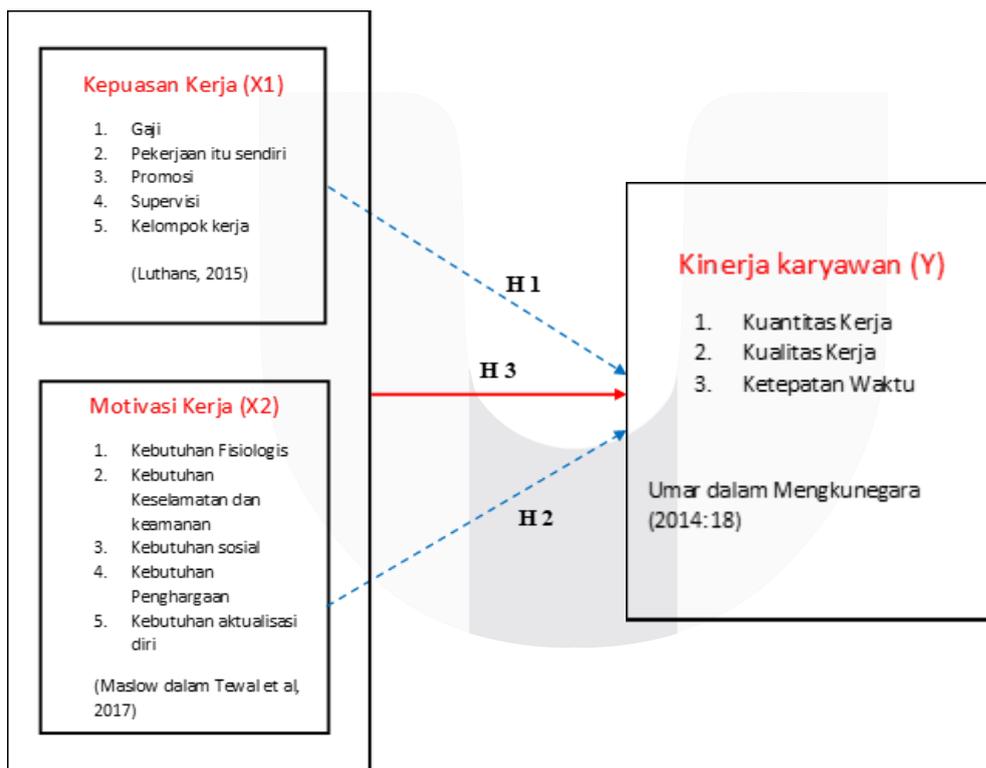
2.4 Kinerja

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership dalam Fattah (2017:9) menjelaskan bahwa kinerja berarti hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Menurut Sinambela dkk (2012:176) mengemukakan bahwa kinerja karyawan para pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai di dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu Kasmir (2016:208) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan Antar Pegawai

2.5 Kerangka Pemikiran

Suriasumantri dalam Sugiyono (2020:98), menjelaskan bahwa kerangka pemikiran adalah penjelasan awal gejala yang sudah jadi objek permasalahan. Berlandaskan teori-teori serta penelitian sebelumnya yang sudah dipaparkan tersebut yang menjadi dasar pada penelitian ini, maka kerangka pemikiran ini terbentuk dari tolak ukur variabel yang hendak diteliti.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Olahan Peneliti (2021)

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sudaryono (2017:352) hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah atau submasalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut

H1 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu

H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu

H3 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara sumultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiono dalam Siyoto & Sodik (2015:17) menerangkan metode kuantitatif merupakan proses penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang ditujukan untuk sampel atau populasi tertentu. Data diambil secara acak, data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini merupakan metode tradisional yang sejak digunakan dalam melakukan penelitian. Metode kuantitatif juga disebut sebagai metode tradisional, positivistik, ilmiah dan metode discovery.

3.2 Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu pada Bagian Umdiklitbang, Bagian Keuangan, Subbag Penyusun Program Pelaporan dan SIMRS dengan jumlah 45 responden.

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2020:206), analisis deskriptif berfungsi untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y) secara bersamaan (Indrawati, 2015:188). Analisis Regresi Berganda pada penelitian ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 38, Nilai dari rTabel untuk $n = 38$, dengan signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh angka sebesar 0,320. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | No. Item | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|----------------|----------|----------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja | 1 | 0,429 | 0,294 | Valid |
| | 2 | 0,355 | 0,294 | Valid |
| | 3 | 0,422 | 0,294 | Valid |
| | 4 | 0,548 | 0,294 | Valid |
| | 5 | 0,517 | 0,294 | Valid |
| | 6 | 0,669 | 0,294 | Valid |
| | 7 | 0,650 | 0,294 | Valid |
| | 8 | 0,651 | 0,294 | Valid |
| | 9 | 0,654 | 0,294 | Valid |
| | 10 | 0,500 | 0,294 | Valid |
| | 11 | 0,561 | 0,294 | Valid |
| | 12 | 0,607 | 0,294 | Valid |
| Motivasi Kerja | 13 | 0,531 | 0,294 | Valid |
| | 14 | 0,491 | 0,294 | Valid |
| | 15 | 0,489 | 0,294 | Valid |
| | 16 | 0,389 | 0,294 | Valid |
| | 17 | 0,475 | 0,294 | Valid |
| | 18 | 0,535 | 0,294 | Valid |
| | 19 | 0,580 | 0,294 | Valid |
| | 20 | 0,532 | 0,294 | Valid |
| | 21 | 0,501 | 0,294 | Valid |
| | 22 | 0,524 | 0,294 | Valid |
| | 23 | 0,693 | 0,294 | Valid |
| | 24 | 0,671 | 0,294 | Valid |
| | 25 | 0,640 | 0,294 | Valid |

| | | | | |
|---------------------|----|-------|-------|-------|
| Kinerja Karyawan | 26 | 0,821 | 0,294 | Valid |
| | 27 | 0,791 | 0,294 | Valid |
| | 28 | 0,774 | 0,294 | Valid |
| | 29 | 0,458 | 0,294 | Valid |

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS, (2021)



Hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Kepuasan Kerja | 0,803 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,882 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,737 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS, (2021)

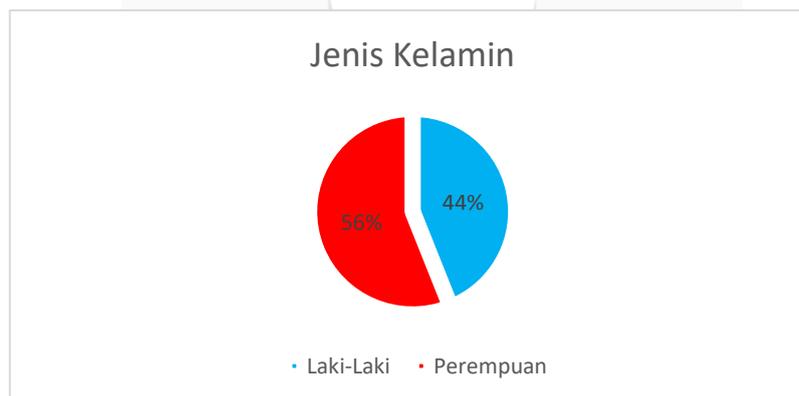
Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki tingkat reliabel yang baik, karena nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai $> 0,6$.

4.2 Karakteristik Responden

Data karakteristik dari responden sangat dibutuhkan dalam penelitian ini untuk mengetahui latar belakang responden. Untuk mengetahui secara detail tentang karakteristik responden, peneliti menggunakan analisis deskriptif. Karakteristik responden pada penelitian ini terbagi menjadi beberapa kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir yang digambarkan melalui *pie chart*.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digambarkan sebagai berikut:



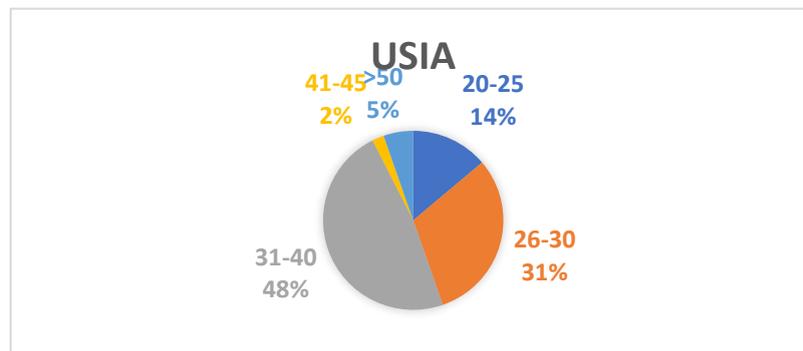
Gambar 4.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui dari 45 orang responden, menunjukkan bahwa sebesar 56% atau 25 orang responden berjenis kelamin perempuan dan 44% atau 20 orang responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu adalah perempuan dengan presentase sebesar 56%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



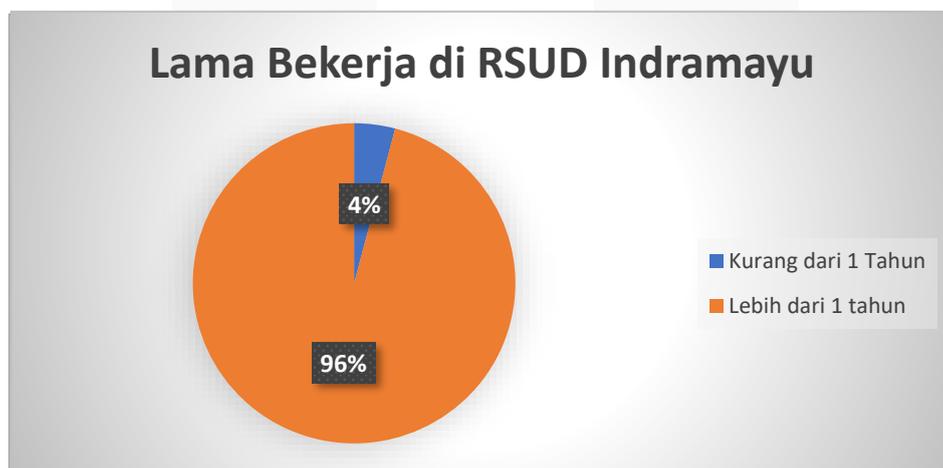
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.2 Dapat diketahui dari 45 responden, sebesar 14% atau sebanyak 6 orang responden berusia 20-25 tahun, sebesar 31% atau 13 orang responden berusia 26-30 tahun, sebesar 48% atau sebanyak 20 orang responden berusia 31-48 tahun, sebesar 2% atau satu orang responden berusia 41-45 tahun, dan sebesar 5% atau sebanyak lima orang responden berusia lebih dari 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu memiliki rata-rata usia mayoritas 31-40 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada penelitian ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja digambarkan sebagai berikut:



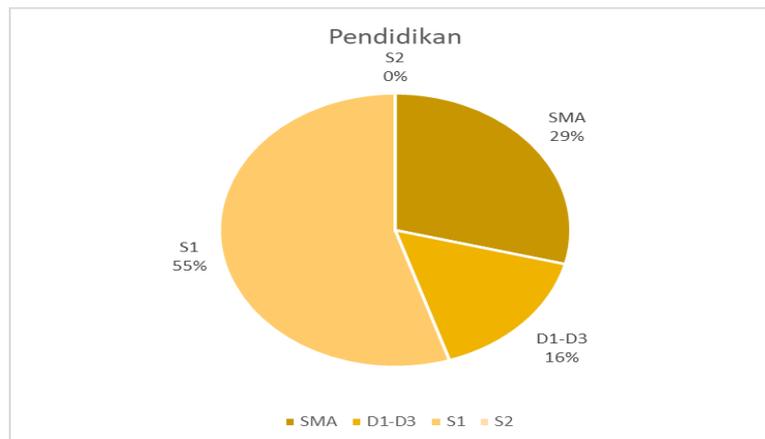
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 Dapat diketahui dari jawaban 45 responden, sebesar 96% atau 43 orang memiliki lama masa kerja lebih dari satu tahun, sedangkan sisanya sebesar 4% atau 2 orang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di RSUD Kabupaten Indramayu merupakan pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dibawah ini adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui dari 45 responden karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu bagian Umdiklitbang, Keuangan, Subbag Penyusunan Program Pelaporan, dan SIMRS RSUD Kabupaten Indramayu, sebesar 29% atau 23 orang responden memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), sebanyak 16% atau 7 responden memiliki latar belakang diploma (D1-D3), dan sebanyak 55% atau 25 responden memiliki latar belakang pendidikan S1.

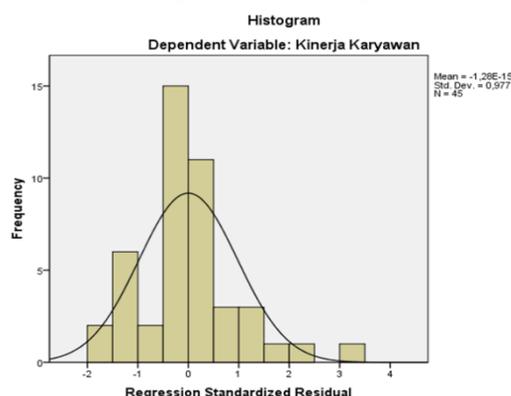
4.3 Analisis Deskriptif

Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, supervisor, dan kelompok kerja termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total nilai sebesar 74,9%. Dan secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan prestasim kebutuhan katuallissi diri, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan sosial termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 76,2%. Dan untuk variabel kinerja pegawai dengan dimensi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 78,5%.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dapat terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Stastical Package for the Social Sciences*) dan didapat hasil sebagai berikut:

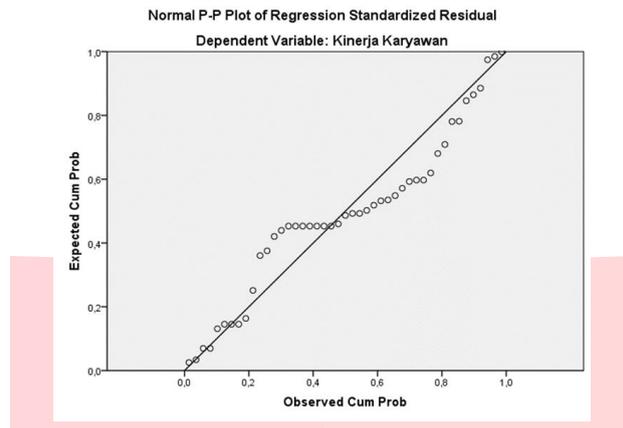


Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS, (2021)

Berdasarkan Gambar 4.5 hasil uji normalitas histogram menunjukkan bahwa seluruh data yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai telah lulus uji normalitas. Hal tersebut dapat dilihat dari garis pada gambar histogram yang berbentuk simetris.

Pada penelitian ini, uji normalitas juga dilakukan dengan melihat penyebaran data pada garis diagonal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.6 Grafik Normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan Gambar 4.6 Grafik Normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Untuk lebih memastikan uji normalitas pada variabel kinerja pegawai selain menggunakan Grafik Normalitas P-P Plot, peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, artinya data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 42 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,50786311 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,193 |
| | Positive | ,193 |
| | Negative | -,126 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,250 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,088 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

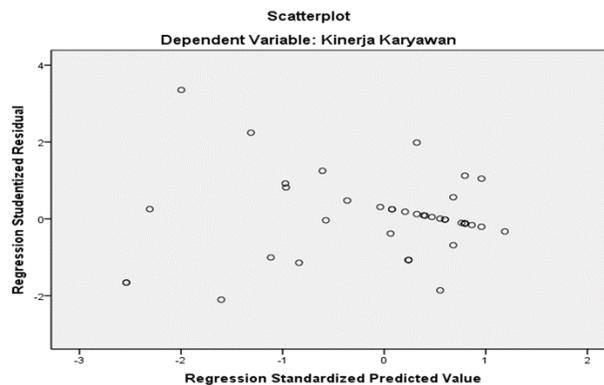
Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai yang signifikan lebih besar dari alpha ($0,088 > 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa

seluruh data variabel telah berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov ini untuk memperkuat pembacaan grafik histogram dan grafik normalitas yang sudah dipaparkan sebelumnya.

4.4.2 Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki varians yang sama. Pegujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.3 dibawah ini:



Gambar 4.7 Uji Hteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Gambar 4.7 menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk yang jelas pola dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikoloneiritas pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independent (variabel bebas). Jika terjadi korelasi maka disebut multikol, yang berarti terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi antara variabel independent (variabel bebas). Hasil Uji Multikolonieritas data dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.4
Uji Multikolonieritas

| Model | | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | | |
|-------|----------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| B | Std. Error | Beta | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 3,115 | 3,300 | | ,944 | ,351 | | |
| | Kepuasan Kerja | ,201 | ,094 | ,419 | 2,142 | ,039 | ,489 | 2,046 |
| | Motivasi Kerja | ,071 | ,106 | ,132 | ,674 | ,505 | ,489 | 2,046 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar $2,046 < 10,00$ maka artinya tidak terjadi masalah multikolinieritas, nilai Tolerance pada tabel diatas adalah sebesar $0,489 > 0,10$ maka artinya tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja kerja terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.5
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3,115 | 3,300 | |
| | Kepuasan Kerja | ,201 | ,094 | ,419 |
| | Motivasi Kerja | ,071 | ,106 | ,132 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan model analisa regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,115 + 0,201 X_1 + 0,072 X_2$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) = 3,115. Artinya, jika variabel bebas dalam hal ini kepuasan kerja dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 3,115.
- Nilai koefisien regresi X_1 (kepuasan Kerja) bersifat positif sebesar 0,201, artinya variabel X_1 (Kepuasan Kerja) memiliki hubungan serarah dengan variabel Y (Kinerja Pegawai), dan setiap penambahan satu satuan X_1 (Disiplin Kerja) akan meningkatkan Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,201.
- Nilai koefisien regresi X_2 (Motivasi Kerja) adalah 0,072 yang bersifat positif, artinya variabel memiliki hubungan searah dengan variabel Y (Kinerja Pegawai), dan setiap penambahan satu satuan X_2 (Motivasi Kerja) akan meningkatkan Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,072.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t

Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil Uji t dengan menggunakan SPSS (*Stastical Package for the Social Sciences*) dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,115 | 3,300 | | ,944 | ,351 |
| | Kepuasan Kerja | ,201 | ,094 | ,419 | 2,142 | ,039 |
| | Motivasi Kerja | ,071 | ,106 | ,132 | ,674 | ,505 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS, (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (2,142) > t_{tabel} (2,023) dan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (0,674) < t_{tabel} (2,023) dan tingkat signifikansi $0,505 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

4.6.2 Uji F

Pada penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama (simultan) variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 4.7
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 725,898 | 2 | 362,949 | 47,358 | ,000 ^b |
| Residual | 268,238 | 35 | 7,664 | | |
| Total | 994,136 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,625 > 3,32$) dan tingkat signifikansinya $0,002 < 0,05$. menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu.

4.7 Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi atau kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,521 ^a | ,272 | ,234 | 2,57136 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,521 dan R *square* (R^2) adalah sebesar 0,272. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Cara untuk menghitung R *square* (R^2) menggunakan koefisien determinasi (Kd) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,521)^2 \times 100\% = 27,1\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (Kd) sebesar 27%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 27% sedangkan sisanya 73% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, hasil jawaban responden mengenai kepuasan kerja mendapatkan nilai baik.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja mendapatkan nilai baik.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan mendapatkan nilai baik.
- d. Berdasarkan hasil Uji F, variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di RSUD Kabupaten Indramayu.
- e. Berdasarkan hasil Uji T, variabel kepuasan kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Indramayu.

REFERENSI

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitaian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Edisi Kedua, ALFABETA.
- Khomsan, A. (2018, Januari 9). *Media Indonesia*. Diambil kembali dari mediaindonesia.com: <https://mediaindonesia.com/read/detail/139829-sumber-daya-manusia-2019>.
- Quddus, G. G. (2018, Oktober 11). *Kontan*. (Y. Winarto, Editor) Diambil kembali dari Kontan.co.id: <https://nasional.kontan.co.id/news/bank-dunia-indeks-sdm-indonesia-peringkat-ke-87>.
- Singoadmodjo, & Markum. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (1st ed.). Semarang: EF Press Digimedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Tewal, B., Adolfina, Ch, M. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Manado: Patra Media Grafindo.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. Erma, Penyunt.) Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (I ed., Vol. I). (R. Wardarita, Penyunt.) Yogyakarta: Elmatara.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.