

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT PANTI WILASA “Dr. CIPTO” SEMARANG

Sella Putriana¹, Lisa Dwi Astuti^{2,3}, Bayu Nuskantono¹

¹Prodi Sarjana Administrasi RS, STIKES Bethesda YAKKUM

²Prodi Diploma Tiga Kebidanan, STIKES Bethesda YAKKUM

³Email: lisadwi@stikesbethesda.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: Karyawan non medis memiliki peran penting dalam operasional rumah sakit meskipun tidak terlibat langsung dalam pelayanan medis. Kinerja mereka yang optimal sangat memengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan, karena setiap bagian memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk rumah sakit.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *crossectional*. Populasi pada penelitian ini sebesar 113 karyawan non medis dengan sampel yang digunakan sebesar 88 karyawan non medis. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi logistik ordinal.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa 64,8% karyawan non medis memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sebesar 55,7% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat puas, serta 68,2% karyawan memiliki persepsi kinerja baik. Variabel motivasi kerja menghasilkan nilai Wald $16,990 > 3,481$ dengan nilai P-value $0,00 < 0,05$. Kepuasan kerja menghasilkan nilai Wald $16,862 > 3,481$ dengan nilai P-value $0,00 < 0,05$. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan nilai G $29,422 > 5,591$.

Diskusi: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi kinerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi kinerja, serta motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap persepsi kinerja.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE
PERCEPTION OF NON-MEDICAL EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PANTI WILASA
“Dr. CIPTO” HOSPITAL IN SEMARANG**

ABSTRACT

Introduction: Non-medical employees have an important role in hospital operations even though they are not directly involved in medical services. Their optimal performance greatly affects the success of the organization as a whole, because each part has a contribution to achieving common goals. Therefore, effective HR management is a key factor in achieving organizational goals, including hospitals.

Research Method: This study uses a quantitative approach with a cross-sectional method. The population in this study was 113 non-medical employees with a sample of 88 non-medical employees. The instrument in this study used a questionnaire. Data analysis used ordinal logistic regression.

Research Results: The results showed that 64.8% of non-medical employees had a high level of work motivation, 55.7% of employees had a very satisfied level of job satisfaction, and 68.2% of employees had a good performance perception. The work motivation variable produced a Wald value of $16.990 > 3.481$ and a P-value of $0.00 < 0.05$. Job satisfaction produced a Wald value of $16.862 > 3.481$, a P-value of $0.00 < 0.05$. While work motivation and job satisfaction showed a G value of $29.422 > 5.591$.

Discussion: Work motivation has a significant influence on performance perception. Job satisfaction has a significant influence on performance perception, and work motivation and job satisfaction simultaneously influence performance perception.

Keywords: work motivation, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya kondisi bisnis yang semakin pesat saat ini, menyebabkan persaingan di bagian jasa semakin meningkat salah satunya adalah rumah sakit. Rumah sakit harus mampu meningkatkan kualitas pelayanannya, memberikan pelayanan yang terbaik dan bermutu bagi pengunjung serta pasiennya sehingga masyarakat dapat merasa puas dan menjadikan rumah sakit tersebut menjadi pilihan utama masyarakat. Pelayanan kesehatan yang bermutu harus diperhatikan sebagai bagian dari upaya untuk melaksanakan pembangunan di sektor kesehatan.¹

Salah satu elemen penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia (SDM). Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat vital untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi berinvestasi pada SDM sebagai aset atau modal (capital) untuk menjalankan berbagai kegiatan operasional. Tanpa diinvestasikan, sumber daya tidak bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada

kualitas pengelolaan oleh para pengelolanya. Oleh sebab itu, karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.^{2,3}

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Bila menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan kinerja menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi.^{4,5}

Terdapat banyak faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja ialah faktor yang mendorong atau menimbulkan semangat dalam bekerja, yaitu sesuatu yang meningkatkan keinginan untuk bekerja. Tanpa adanya dorongan tersebut, karyawan tidak akan mampu

menyelesaikan atau melampaui pekerjaannya sesuai dengan standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Faktor kedua yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual atau pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada sistem nilai yang dianutnya. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap suatu aktivitas yang dianggap sesuai keinginannya, semakin besar pula rasa puas terhadap aktivitas tersebut.^{4,5,6}

Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang merupakan salah satu rumah sakit umum tipe C yang terletak di Jalan Dokter Cipto No.50, 5 Bugangan, Semarang Timur, Kota Semarang. Jenis pelayanan kesehatan yang dimiliki Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" sudah cukup lengkap guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari tenaga medis dan tenaga non medis. Berdasarkan survei pendahuluan pada bagian SDM Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" diketahui bahwa salah satu masalah yang terdapat di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" adalah motivasi kerja karyawan non medis. Hal ini terlihat dari data presensi karyawan, banyak karyawan non medis yang mengabaikan peraturan seperti tidak melakukan absen dengan *finger print*, datang terlambat yang dilakukan secara berulang dan tidak mematuhi jam pulang kerja yang telah ditetapkan. Hasil presensi karyawan non medis pada bulan September 2023, terdapat karyawan non medis yang terlambat sebesar 62,2%, kemudian pada bulan Oktober 2023 terdapat 61,3% karyawan yang terlambat. Sedangkan pada bulan November 2023 jumlah karyawan yang terlambat sebesar 63,5%. Dari data presensi karyawan non medis di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang tersebut menunjukkan masih adanya keterlambatan dari bulan ke bulan. Jika dilihat dari fenomena tersebut di setiap bulan masih terdapat karyawan non medis yang terlambat masuk kerja.

Semangat kerja dapat diukur melalui berbagai faktor, termasuk absensi karyawan, tanggung jawab dalam

pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan atasan atau rekan kerja, serta kualitas kinerja mereka. Tingkat absensi karyawan dinilai berdasarkan kehadiran mereka di tempat kerja, serta ketepatan waktu mereka saat masuk maupun pulang. Pada umumnya organisasi mengawasi kedatangan dan kepulangan karyawan untuk mencegah penundaan pekerjaan. Jika suatu organisasi memiliki absensi yang tinggi, seperti seringnya karyawan terlambat dan ketidakhadiran karyawan, maka tingkat prestasi kerja karyawan tersebut akan menurun. Hal ini menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya dan pada akhirnya dapat menyebabkan kerugian besar bagi organisasi tersebut.⁵

Selain hal tersebut, penghargaan dan pengakuan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian seseorang juga dapat berdampak pada motivasi kerja seseorang. Ketika seseorang merasa dihargai dan diakui atas prestasi yang telah dicapai, mereka biasanya lebih termotivasi untuk meraih pencapaian yang lebih baik lagi.⁷ Berdasarkan data kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" pada tahun 2023, terkait dengan faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja terkait pengakuan/apresiasi atas capaian & keberhasilan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja, ditemukan bahwa rata-rata karyawan non medis menilai hal tersebut sebesar 67,2% yang dikategorikan "kurang baik". Kurangnya pengakuan dan apresiasi dari atasan tersebut dapat menyebabkan penurunan semangat kerja. Saat karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka tidak dihargai, mereka cenderung menjadi kurang termotivasi.

Sedangkan berdasarkan data kepuasan kerja karyawan tahun 2023 yang didapat dari bagian SDM, bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan non medis sebesar 71,3% yang dikategorikan sebagai "Kurang Baik" menurut standar YAKKUM. Di dalam data survei kepuasan kerja bahwa banyak karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya, supervisi serta arahan yang dirasa oleh karyawan kurang jelas, lingkungan sosial dan fisik di tempat kerja dinilai kurang mendukung termasuk interaksi antar karyawan dan kondisi fisik

tempat kerja, peluang untuk peningkatan karir dan pengembangan diri dirasakan kurang jelas dan kurang adil. Berdasarkan uraian latar belakang diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis di

HASIL PENELITIAN

Analisis Data Univariat

Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Non Medis di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang

| Karakteristik | Frekuensi (n) | Percentase (%) |
|---------------------------|------------------|-------------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 39 | 44,3 |
| Perempuan | 49 | 55,7 |
| Usia | | |
| < 30 tahun | 3 | 3,4 |
| 30 – 40 tahun | 13 | 14,8 |
| 41 – 50 tahun | 44 | 50 |
| > 50 tahun | 28 | 31,8 |
| Masa Kerja | | |
| < 5 tahun | 3 | 3,4 |
| 5 – 10 tahun | 7 | 8 |
| 11 – 15 tahun | 3 | 3,4 |
| > 15 tahun | 75 | 85,2 |
| Tingkat Pendidikan | | |
| Pendidikan Dasar | 8 | 9,1 |
| Pendidikan Dasar | 47 | 53,4 |
| Pendidikan Menengah | 33 | 37,5 |
| Pendidikan Tinggi | | |
| Sudah Menikah | 79 | 89,8 |
| Belum Menikah | 9 | 10,2 |

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 55,7% karyawan non medis. Sebagian besar responden berusia antara 41-50 tahun sebanyak 50% karyawan. Masa kerja responden mayoritas telah bekerja >15 tahun sebanyak 85,2%. Responden pada jenjang pendidikan menengah sebanyak 53,4%. Sebagian

Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang yang berjumlah 113 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 88 karyawan non medis yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pada penelitian ini mempunyai dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja (Y). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini ialah kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik ordinal.

responden sudah menikah sebanyak 89,8%, dan sisanya yaitu 10,2% karyawan berstatus belum menikah.

Tabel 2. Tingkat Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kinerja Karyawan Non Medis di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang

| Variabel | Frekuensi (n) | Percentase (%) |
|-------------------------|------------------|-------------------|
| Motivasi Kerja | | |
| Sedang | 31 | 35,2 |
| Tinggi | 57 | 64,8 |
| Kepuasan Kerja | | |
| Kurang Puas | 39 | 44,3 |
| Sangat Puas | 49 | 55,7 |
| Persepsi Kinerja | | |
| Cukup Baik | 28 | 31,8 |
| Baik | 60 | 68,2 |

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 88 karyawan non medis yang diteliti, sebanyak 64,8% karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 35,2% karyawan memiliki motivasi kerja yang sedang. Mayoritas karyawan non medis menilai kepuasan kerja pada tingkat sangat puas sebanyak 55,7% karyawan dan sebanyak 44,3% karyawan menilai kepuasan kerja pada tingkat kurang puas. Mayoritas karyawan non medis menilai persepsi kinerja pada tingkat baik sebanyak 68,2% karyawan dan sebanyak 31,8% karyawan menilai persepsi kinerja pada tingkat cukup baik.

Analisis Data Bivariat

Hasil Korelasi Rank Spearman

Tabel 3. Korelasi Rank Spearman Motivasi Kerja dengan Persepsi Kinerja

| | | | Motivasi Kerja | Persepsi Kinerja |
|----------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------|
| Spearman's rho | Motivasi Kerja | Correlation Coefficient | 1,000 | ,467** |
| | | Sign. (2-tailed) | . | ,000 |
| | Kinerja | N | 88 | 88 |
| | | Correlation Coefficient | ,467** | 1,000 |
| | Kinerja | Sign. (2-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 88 | 88 |

Berdasarkan tabel 3 dari hasil korelasi Rank Spearman dapat dilihat bahwa nilai signifikan memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara motivasi kerja dengan persepsi kinerja karyawan non medis di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang.

Tabel 4. Korelasi Rank Spearman Kepuasan Kerja dengan Persepsi Kinerja

| | | | Kepuasan Kerja | Persepsi Kinerja |
|----------------|----------------|-------------------------|----------------|------------------|
| Spearman's rho | Kepuasan Kerja | Correlation Coefficient | 1,000 | ,471** |
| | | Sign. (2-tailed) | . | ,000 |
| | Kinerja | N | 88 | 88 |
| | | Correlation Coefficient | ,471** | 1,000 |
| | Kinerja | Sign. (2-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 88 | 88 |

Berdasarkan tabel 4 dari hasil korelasi Rank Spearman dapat dilihat bahwa nilai signifikan memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan persepsi kinerja karyawan non medis RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang.

Analisis Regresi Logistik Ordinal Estimasi Parameter Model Regresi

Tabel 5. Estimasi Parameter Model Regresi

| | | Estimate | Std. Error | Wald | df | Sig. |
|-----------|---------|----------|------------|--------|----|------|
| Threshold | [Y = 2] | 7,966 | 1,863 | 18,284 | 1 | ,000 |
| Location | X1 | 1,671 | ,560 | 8,905 | 1 | ,003 |
| | X2 | 1,801 | ,578 | 9,706 | 1 | ,002 |

Berdasarkan tabel 5 diperoleh model pendugaan logit regresi logistik ordinal yang dituliskan dalam bentuk matematis sebagai berikut:

$$\text{Logit } (Y_2) = 7,966 + 1,671\chi_1 + 1,801\chi_2$$

Persamaan tersebut merupakan model pendugaan logit regresi logistik ordinal

untuk kinerja dengan kategori cukup baik dengan nilai estimasi parameternya sebesar 7,966. Variabel yang digunakan pada model diatas merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

Menilai Keseluruhan Model (Overall Model Fit)

Tabel 6. Model Fitting Information

| Model | -2 Log Likelihood | Chi-Square | df | Sig. |
|----------------|-------------------|------------|----|------|
| Intercept Only | 42,256 | | | |
| Final | 12,834 | 29,422 | 2 | ,000 |

Berdasarkan tabel Model Fitting Information tersebut menunjukkan penurunan nilai $-2 \text{ Log Likelihood}$ dari *intercept only* ke *final* yaitu 42,256 ke 12,834. Nilai

tersebut terjadi penurunan nilai $-2\log Likelihodd$ sebesar 29,442 dengan tingkat signifikansi pada 0,000. Artinya model dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja lebih baik

dibandingkan dengan model yang hanya dengan intercept saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa model fit (cocok).

Menguji Kelayakan Model Regresi Logistik (Goodness of Fit Test)

Tabel 7. Goodness-of-Fit

| | Chi-Square | df | Sig. |
|----------|------------|----|------|
| Pearson | ,927 | 1 | ,336 |
| Deviance | ,944 | 1 | ,331 |

Pengujian Variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Persepsi Kinerja (Y)

Hasil Uji Wald H1

Tabel 8. Hasil Uji Wald Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja

| | Estimate | Std. Error | Wald | df | Sig. |
|-------------------|----------|------------|--------|----|------|
| Threshold [Y = 2] | 4,727 | 1,323 | 12,755 | 1 | ,000 |
| Location X1 | 2,134 | ,518 | 16,990 | 1 | ,000 |

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa motivasi kerja mempunyai nilai wald sebesar $16,990 > \chi^2_{(1;0,05)}$ (3,481) dan nilai P-valuenya $0,000 < 0,05$, maka yang dapat disimpulkan dari hipotesis pertama adalah H_0 ditolak, dengan

kata lain variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan non medis di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H1

Tabel 9. Hasil Analisis R^2 Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja

| | |
|---------------|------|
| Cox and Snell | ,194 |
| Nagelkerke | ,272 |
| McFadden | ,172 |

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai Nagelkerke R^2 sebesar 0,272 atau (27,2%). Nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi persepsi kinerja

sebesar 27,2% sedangkan 72,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengujian Variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Persepsi Kinerja (Y)

Hasil Uji Wald H2

Tabel 10. Hasil Uji Wald Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja

| | Estimate | Std. Error | Wald | df | Sig. |
|-------------------|----------|------------|--------|----|------|
| Threshold [Y = 2] | 4,712 | 1,303 | 13,077 | 1 | ,000 |
| Location X2 | 2,227 | ,542 | 16,862 | 1 | ,000 |

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai wald sebesar $16,862 > \chi^2_{(1;0,05)}$ (3,481) dan nilai P-valuenya $0,000 < 0,05$, maka yang dapat disimpulkan dari

hipotesis kedua adalah H_0 ditolak, dengan kata lain variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan non medis di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H2

Tabel 11. Hasil Analisis R^2 Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja

| | |
|---------------|------|
| Cox and Snell | ,205 |
| Nagelkerke | ,288 |
| McFadden | ,184 |

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,288 atau (28,8%). Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi persepsi kinerja

sebesar 28,8% sedangkan sisanya yaitu 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Analisis Data Multivariat

Pengujian Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Persepsi Kinerja (Y)
Uji Serentak (Uji G)

Tabel 12. Uji Parameter Secara Simultan

| Model | -2 Log Likelihood | Chi-Square | df | Sig. |
|----------------|-------------------|------------|----|------|
| Intercept Only | 42,256 | | | |
| Final | 12,834 | 29,422 | 2 | ,000 |

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diatas menunjukkan bahwa nilai $G = 29,422 > \chi^2_{(2;0.05)}$ (5,591). Jadi, variabel motivasi kerja dan

kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan non medis di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H3

Tabel 13. Hasil Analisis R^2 Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

| | |
|---------------|------|
| Cox and Snell | ,284 |
| Nagelkerke | ,398 |
| McFadden | ,267 |

Berdasarkan tabel 13 yang menunjukkan nilai Pseudo R Square, dimana nilai terbesar adalah Nagelkerke yaitu sebesar 0,398 atau 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel

motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 39,8%. Sedangkan sisanya sebesar 0,602 atau 60,2% adalah variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu karyawan non medis RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang memiliki tingkat motivasi kerja yang tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 57 karyawan (64,8%). Sedangkan karyawan non medis yang mempunyai motivasi kerja kategori sedang ada sebanyak 31 karyawan (35,2%). Hasil tersebut didapatkan setelah mengukur 5 (lima) indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap indikator yang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis, didapatkan hasil bahwa persentase tertinggi yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan bahwa gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari sebesar 30,6% karyawan. Kondisi ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa gaji adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka dan

sebagai motivasi agar karyawan dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Menurut teori, kompensasi diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong mereka menciptakan kinerja yang baik dalam pekerjaan. Jika kompensasi diberikan dengan benar, karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan berdampak pada motivasi, di mana jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang positif dan gembira. Selaras dengan penelitian terdahulu bahwa melalui pemberian kompensasi yang sesuai akan menciptakan motivasi kerja yang baik dan akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.^{8,9}

Indikator kedua yaitu berkaitan dengan kebutuhan keselamatan dan kemanan. Sebesar 10,2% karyawan menyatakan tidak setuju pada pernyataan terkait lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan suatu organisasi. Manfaat

lingkungan kerja yang baik adalah dapat menciptakan semangat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan pencapaian kerja. Hasil penelitian selaras dengan penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang meningkat kepada motivasi kerja. Lingkungan kerja yang positif menciptakan kondisi bagi karyawan yang termotivasi, bersemangat, dan bekerja dalam suasana yang aman, nyaman, dan sehat, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.^{10,11}

Selanjutnya adalah indikator ketiga berkaitan dengan kebutuhan sosial. Sebesar 21,6% karyawan tidak setuju dengan pernyataan terkait adanya kesempatan rekreasi bersama rekan kerja membuat mereka semangat dalam bekerja. Kegiatan yang dibutuhkan oleh setiap manusia adalah rekreasi. Menurut teori maslow menyatakan bahwa jika kebutuhan hirarki pertama dan kedua telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, dimana salah satunya adalah keinginan untuk rekreasi bersama. Secara psikologis, banyak orang merasa jenuh karena kesibukan dan masalah yang dihadapi, sehingga mereka membutuhkan waktu untuk beristirahat dari pekerjaan. Ketika kondisi sedang stres, rekreasi yang tepat dapat memberikan manfaat yang optimal, termasuk meningkatkan motivasi kerja.^{12,13}

Indikator keempat berkaitan dengan kebutuhan penghargaan, sebesar 42% karyawan tidak setuju dengan pernyataan terkait bekerja dengan baik agar dapat dipromosikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin merasa meskipun mereka bekerja dengan baik, promosi tidak selalu diberikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa karyawan dengan kinerja baik belum tentu mendapatkan promosi, hal ini akan berdampak langsung kepuasan kerja mereka, terutama bagi karyawan yang merasa berhak untuk mendapatkan promosi. Promosi jabatan akan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih giat, penuh semangat, disiplin, serta meningkatkan prestasi kerja.^{14,15,16}

Indikator terakhir berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri, sebesar 14,8% karyawan tidak setuju dengan pernyataan terkait pekerjaan memiliki daya tarik, variasi tugas, dan tantangan bagi saya dalam bekerja. Teori maslow menyebutkan bahwa individu yang termotivasi dengan kebutuhan ini akan senang akan tugas-tugas yang menantang dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja salah satunya yakni pemberian tugas yang

menantang dan menarik yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.^{12,17}

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu karyawan non medis RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sangat puas dengan persentase 55,7% atau sebanyak 49 karyawan yang masuk kategori ini. Sedangkan, karyawan non medis yang mempunyai tingkat kepuasan dengan kategori kurang puas sebanyak 39 karyawan (44,3%). Hasil tersebut dihasilkan setelah mengukur 5 (lima) indikator kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan antar rekan kerja. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap indikator yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, didapatkan hasil bahwa sebesar 10,2% karyawan menyatakan bahwa mereka merasa tidak/kurang puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Situasi ini sejalan dengan konsep kepuasan kerja, di mana kepuasan tercermin dari perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan akibat penilaian mereka terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Kepuasan juga dapat dipahami sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri individu yang berkaitan dengan pekerjaan atau kondisi yang dialaminya.^{18,19}

Berikutnya adalah indikator terkait dengan kepuasan terhadap gaji, dimana bahwa sebesar 39,8% dari total responden merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai harapan mereka. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor harapan atau *expectancy*, di mana kepuasan kerja tercermin dari perbedaan antara harapan dan apa yang sebenarnya diperoleh. Jadi semakin jauh jarak antara harapan dan kenyataan, maka semakin rendah tingkat kepuasan seorang pekerja. Pada dasarnya, setiap individu yang bekerja memiliki harapan untuk mendapatkan sesuatu dari hasil kerja mereka. Oleh karena itu, jika mereka tidak menerima apa yang diharapkan, kemungkinan besar mereka akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan gaji ini digambarkan adanya persepsi karyawan bahwa gaji dan apa yang diterima sudah sesuai harapan, begitupun sebaliknya.^{19,20}

Selanjutnya adalah indikator ketiga berkaitan dengan kepuasan terhadap promosi. Sebanyak 34 karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju pada persoalan ada

peluang yang jelas untuk peningkatan karir di rumah sakit ini. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah promosi jabatan. Keadaan ini sesuai dengan teori bahwa promosi memiliki makna yang sangat penting bagi karyawan, bahkan peluang untuk dipromosikan dapat menjadi pendorong bagi mereka untuk berprestasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan memberikan harapan bagi karyawan untuk berkembang dari posisi yang sebelumnya mereka pegang. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa setiap ada peningkatan promosi akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja.^{5,21}

Indikator keempat berkaitan dengan kepuasan terhadap supervisi, sebesar 8% karyawan tidak setuju dengan pernyataan terkait saya diberikan supervisi serta arahan yang jelas dari atasan saya. Menurut teori kepuasan kerja, supervisi yang efektif diakui sebagai faktor utama yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Supervisi berhubungan langsung dengan karyawan dan memiliki dampak pada cara karyawan melaksanakan pekerjaannya. Secara umum, karyawan cenderung lebih menyukai supervisi yang adil, transparan, dan bersedia bekerja sama dengan bawahannya. Supervisi yang efektif mencakup pemberian arahan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, serta dukungan dalam pengembangan keterampilan dan karier karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa supervisi yang diberikan oleh atasan atau supervisor adalah faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.^{4,22}

Indikator terakhir berkaitan dengan kepuasan terhadap rekan kerja, sebesar 6,8% karyawan tidak setuju pada pernyataan dapat menikmati waktu kerja bersama dengan rekan kerja. Temuan ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan akan senang jika memiliki waktu kerja bersama rekan kerja, kesempatan untuk bercakap-cakap, karyawan tidak menyukai pekerjaan yang memisahkan mereka secara fisik. Menurut teori McClelland, kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk membangun hubungan yang dekat dan penuh kasih dengan orang lain. Hal ini sangat penting dalam organisasi, karena mendorong kerjasama yang baik dengan rekan kerja serta membangun hubungan persahabatan yang erat, sehingga dapat menciptakan rasa nyaman. Secara tidak langsung, hal ini membuat seseorang merasa puas karena memiliki rekan kerja yang baik dan penuh persahabatan.^{8,12}

Persepsi Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu karyawan non medis RS Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang memiliki tingkat kinerja dalam kategori baik dengan persentase 68,2% atau sebanyak 60 karyawan berada pada kategori ini. Sedangkan, karyawan non medis yang mempunyai tingkat kinerja dengan kategori cukup baik sebanyak 28 karyawan (31,8%). Hasil tersebut dihasilkan setelah mengukur 6 (enam) indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap indikator yang berhubungan dengan kualitas kerja, dimana sebanyak 8 responden atau sebesar 9,1% karyawan tidak setuju dengan pernyataan dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan memuaskan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas yang harus dipenuhi oleh karyawan agar dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan yang ada. Karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik jika mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.²³

Berikutnya adalah indikator terkait dengan kuantitas kerja, Sebanyak 7 responden atau sebesar 8% karyawan tidak setuju dengan pernyataan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan sebanyak 7 responden pula tidak setuju dengan pernyataan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan oleh organisasi. Kuantitas merujuk pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan kesepakatan atau target yang telah ditentukan. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai, semakin baik pula penilaian terhadap kinerja yang dihasilkan.⁵

Selanjutnya adalah indikator ketiga berkaitan dengan ketepatan waktu, sebanyak 8 responden atau sebesar 9,1% karyawan tidak setuju dengan pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tugas harus diselesaikan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan lain yang juga menjadi bagian dari tanggung jawab karyawan tersebut. Jadi, jika pekerjaan di suatu bagian tidak diselesaikan tepat waktu, hal itu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga akan memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Hasil penelitian sesuai

dengan pernyataan bahwa jika waktu terbuang dengan percuma akan berdampak terhadap kinerja yang dicapai.^{14,23,24}

Indikator keempat berkaitan dengan efektifitas, ditemukan bahwa sebesar 19,3% karyawan tidak setuju dengan pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal tanpa ada kesalahan. Hal ini sejalan dengan konsep kinerja, yang mencerminkan hasil kerja yang diperoleh seseorang setelah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.²⁵

Indikator kelima berkaitan dengan kemandirian, sebesar 18,2% karyawan tidak setuju dengan pernyataan terbiasa bekerja tanpa pengawasan. Sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pengawasan sangatlah penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Pengawasan akan efektif jika seorang pemimpin selalu berorientasi pada tujuan organisasi dan bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa bila pengawasan dijalankan dengan baik dan benar maka akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan yang diterapkan.^{26,27}

Indikator terakhir yaitu berkaitan dengan komitmen, pada butir pernyataan yang ada dalam indikator tersebut, sebesar 97,8% karyawan memiliki persepsi bahwa dirinya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang. Dengan kata lain, karyawan yang memenuhi kriteria tanggung jawab akan memiliki nilai kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, mereka yang tidak bertanggung jawab atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan dianggap memiliki kinerja yang kurang baik.⁶

Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh terhadap Persepsi Kinerja (Y) Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian IBM SPSS versi 26 didapatkan hasil bahwa motivasi kerja secara positif berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irman Diansyah dan Suhermin pada tahun 2021, dimana dalam hasil penelitiannya juga terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 <0,05.²⁸ Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan

Sriwaty Djaman, Bakri Hasanuddin, dan Rudin tahun 2021 yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.²⁹ Motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan merasa lebih senang dan bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mendorong perkembangan dan pertumbuhan signifikan dalam organisasi. Motivasi dapat merangsang karyawan untuk berpikir kreatif dalam menghasilkan pekerjaan mereka, serta membuat kinerja mereka lebih cepat dan maksimal. Motivasi ini juga akan mendorong karyawan untuk selalu memberikan hasil terbaik dari usahanya.⁸

Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Persepsi Kinerja (Y) Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian IBM SPSS versi 26 didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, dan Rian Ardianto pada tahun 2022 yang menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Sweeto Putro dan Suhermin tahun 2020 yang menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,219 yang lebih besar dari 0,05.^{30,31} Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sian tahun 2022 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan sehingga akan berimbas pada peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Herma Yunita dan Fitri Yansyah tahun 2024 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.^{32,33}

Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Persepsi Kinerja (Y) Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan non medis di RS Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang sebesar 39,8%. Sedangkan sisanya yaitu 60,2% ialah pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo pada tahun 2019 yang menunjukkan hasil bahwa secara

bersama-sama atau secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁴ Menurut penelitian yang dilakukan Nurlaily dkk tahun 2020 menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Masing-masing variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Gabungan dari keduanya yaitu motivasi dan kepuasan pastinya akan memengaruhi kinerja yang baik pula. Motivasi yang diberikan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan akan berdampak pada baiknya kinerja karyawan.³⁵

SIMPULAN

Berdasarkan dari tujuan penelitian, serta hasil analisis penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang adalah:
 - a. Ada variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja yang belum diketahui dalam penelitian ini.
 - b. Karyawan non medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang sebagian besar memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, dengan persentase 64,8%.
 - c. Karyawan non medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang sebagian besar memiliki tingkat

kepuasan kerja yang tinggi sebesar 55,7%.

- d. Karyawan non medis di Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang memiliki persepsi kinerja baik sebesar 68,2%.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap persepsi kinerja karyawan non medis di RS Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan non medis di RS Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan non medis di RS Panti Wilasa “Dr.Cipto” Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Tanjung R, Sulistyo P B, Hasyim H, Narulita S, Arjuni D, dkk. Kesehatan dan keselamatan kerja rumah sakit. 1 ed. Sari M, editor. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi; 2022. 37–9 hal.
2. Marniati. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo; 2020. 2–6 hal.
3. Supriadi A, Kusumaningsih A, Kohar, Priadi A, Yusniar Mendo A, L.Asi L, et al. Manajemen sumber daya manusia. 1 ed. Media T, editor. Sukoharjo: Tahta Media Group; 2022. 10–3 hal.
4. Agus Setiono B, Sustiyatik E. Manajemen sumber daya manusia (pendekatan teoritis dan praktis). Surakarta: CV. Berkah Wisnu; 2020. 171–90 hal.
5. Khaeruman, Marnisah L, Idrus S, Irawati L, Farradia Y, Erwantiningsih E, et al. Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia. 1 ed. Banten: CV. AA. Rizky; 2021. 20–135 hal.
6. Kasmir. Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). 6 ed. Depok: PT Raja Grafindo Persada; 2019.
7. Fauzan. Perilaku organisasi. 1 ed. Farizi S, editor. Jember: UIN KHAS Press; 2023. 133–5 hal.
8. Suhartini E. Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. 1 ed. Jamaluddin, editor. Makassar: Alauddin University Press; 2013.
9. Puji Damayanti A, Susilaningsih, Sumaryanti S. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. 2013;2(1):155–68.
10. Enny W M. Manajemen sumber daya manusia. Erma W M, editor. Surabaya: UBHARA Manajemen Press; 2019. 17–27 hal.
11. Matualaga C, M Ruru J, R A Palar N. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. J Adm Publik [Internet]. 2024;10(2):61–70. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/54935>

12. Tewal B, Adolfina, H.Ch. Pandowo M, N.Tawas H. Perilaku organisasi. 1 ed. Bandung: CV. Patra Media Grafindo; 2017. 101–35 hal.
13. Nurfitria S. Hubungan antara rekreasi di akhir pekan dengan motivasi kerja karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura. 2011;2(2):91–102. Tersedia pada: <https://eco-entrepreneur.trunojoyo.ac.id/personifikasi/article/view/711>
14. P Robbins S, A Judge T. Perilaku organisasi. 16 ed. Jakarta: Salemba Empat; 2016.
15. Suparno A. Pengaruh kebijakan promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan Pemkot Bandung. J Ekon Akuntansi, dan Manaj [Internet]. 2019;1(1):27–38. Tersedia pada: <http://ejournal.uicm.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/101>
16. Basori H. Pengaruh peluang promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengawai non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun. 2023; Tersedia pada: <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/4797/3653>
17. Esisuarni, Alqadri H, Nellitawati. Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. J Niara [Internet]. 2024;17(2):478–88. Tersedia pada: <https://journal.unilak.ac.id/index.php/niara/article/view/23149>
18. Indrasari M. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka; 2017. 37–47
19. Sri Maryatmi A. Well-being di dunia kerja. 1 ed. Hidayati T, editor. Purwokerto: CV. Pena Persada; 2021. 24–33 hal.
20. Ayu Aulia Pitasari N, Surya Perdhana M. Kepuasan kerja karyawan: Studi Literatur. 2018;7.
21. Nuril Fajri A, Nayati Utami H, Ruhana I. Pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya - Jawa Timur). 2015;29(1):67–76.
22. Dala Wolo P, Trisnawati R, Wiyadi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. J Ekon Manaj Sumber Daya. 2015;17(2):25–34.
23. Bangun W. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga; 2012.
24. Fitria Widianti R, Noor M, Kala Linggi R. Kinerja pegawai puskesmas dalam pelayanan kesehatan di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. 2017;6(1):185–98. Tersedia pada: [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/12/Rosie_Fitria_Widianti_\(12-05-17-10-32-47\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/12/Rosie_Fitria_Widianti_(12-05-17-10-32-47).pdf)
25. Budiyanto E, Mochklas M. Kinerja Karyawan. 1 ed. Mukhlis A, editor. Serang: CV. AA. Rizky; 2020.
26. Sandewa F. Pengawasan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut. 2017;5(4):150–9. Tersedia pada: <https://core.ac.uk/download/pdf/298091791.pdf>
27. Bryan Koyo R, Tatimu V, F Tamengkel L. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 5 Manado. 2022;3(4):331–6. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/42297>
28. Ananta ID, Suhermin S. Pengaruh beban, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSI Jemursari Surabaya. J Ilmu Dan Ris Manaj [Internet]. 2021;10(11). Tersedia pada: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4386>
29. Djaman S, Hasanuddin B, Rudin R. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. JAMIN J Apl Manaj Dan Inov Bisnis [Internet]. 2021;3(2):25–37. Tersedia pada: <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/74>
30. Putro MS, Suhermin S. Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. J Ilmu dan Ris Manaj [Internet]. 2020;9(1). Tersedia pada: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2735>
31. Sutrisno, Herdiyanti, Asir M, Yusuf M, Ardianto R. Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. 2022;3:3476–82.
32. Linda Lerebulan S. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua. J Ekon dan Bisnis [Internet]. 2022;14(2):152–9. Tersedia pada: <https://ejurnal.stieportnumbay.ac.id/index.php/jeb/article/view/190>
33. Yunita H, Yansyah F. Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja

- karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. J Mhs Humanis [Internet]. 2024;4(3):892–902. Tersedia pada: <https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/view/1003>
34. Tarjo. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada RSUD H.Hanafie Muara Bungo). J Apl Manaj dan Inov Bisnis [Internet]. 2019;2:53–65.
- Tersedia pada: <https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/38>
35. Wulandari N, Arifin A, Pujiningtiyas I, Arifin M, Khoiriyah M. Pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pemasaran perbankan syariah di Kabupaten Sumenep. 2020;3(2):295–302. Tersedia pada: <https://journal.uir.ac.id/index.php/tararru/article/view/5886>