

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

Gregorius Fernando Jalung¹, Herni Johan², M. Ardan³

fernandojalung@gmail.com¹, hernijohan@akbidmm.ac.id², ardan0410@gmail.com³

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

ABSTRAK

Sumber daya merupakan faktor penunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, kinerja pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Melalui kinerja yang baik, sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke arah positif sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat, maka dari itu didapati hasil data kunjungan pasien di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda banyak perubahan yang signifikan untuk setiap tahunnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Sampel terdiri dari 55 orang dengan teknik pengambilan sampel berupa purposive sampling yang berfokus pada pegawai administrasi/office di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengambilan data berupa kuisioner menggunakan skala likert. Serta, analisis yang dilakukan yaitu analisis univariat dan analisis bivariate yang diolah dengan menggunakan program aplikasi komputer. Hasil analisis menunjukkan bahwa dua hipotesis diterima dan satu hipotesis tidak diterima variabel independen. Pengaruh dengan variabel dependen yaitu antara motivasi (p-value 0,024) dan Kepemimpinan (p-value 0,001) berpengaruh dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda sedangkan hipotesis yang tidak diterima yaitu Kepuasan dengan (p-value 0,068). Kesimpulan diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Untuk itu, perlu diperhatikan reward atau penghargaan untuk mengapresiasi kinerja pegawai. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Selanjutnya, untuk lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai atau karyawan agar pegawai merasa puas bekerja dengan baik terhadap Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Kata Kunci : Implementasi Digitalisasi, Rekam Medis Elektronik, RSUD Kanjuruhan.

ABSTRACT

Resources are a guiding factor for the success of an organization in achieving goals, employee performance is an important part of an organization. Through good performance, an organization is able to develop in a positive direction in accordance with the vision and mission that has been made, therefore it was found that the results of patient visit data at Dirgahayu Samarinda Hospital have many significant changes for each year. The type of research used is a quantitative method with a cross-sectional approach. To find out the influence of motivation, satisfaction and leadership on employee performance at Dirgahayu Samarinda Hospital. The sample consisted of 55 people with a sampling technique in the form of purposive sampling which focused on administrative/office employees at Dirgahayu Samarinda Hospital. The research instrument used for data collection was in the form of a questionnaire using the Likert scale. In addition, the analysis carried out was univariate analysis and bivariate analysis which were processed using computer application programs. The results of the analysis showed that two hypotheses were accepted and one hypothesis was not accepted by the independent variables. The influence with the dependent variables, namely motivation (p-value 0.024) and Leadership (p-value 0.001) has an effect on employee performance at Dirgahayu Samarinda Hospital, while the hypothesis that is not accepted is Satisfaction with (p-value 0.068). The conclusion was obtained that there was an influence between motivation and leadership on the performance of employees of Dirgahayu Hospital Samarinda and there was no significant influence between satisfaction and satisfaction on the performance of employees of Dirgahayu Hospital

Samarinda. For this reason, it is necessary to pay attention to rewards or rewards to appreciate employee performance. Creating a pleasant working atmosphere. Furthermore, to pay more attention to what employees or employees need so that employees feel satisfied with working well at the Dirgahayu Samarinda Hospital.

Keywords: *Motivation; Satisfaction; Leadership; Employee Performance .*

PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

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

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan (Maulana, 2018).

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

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

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

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

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

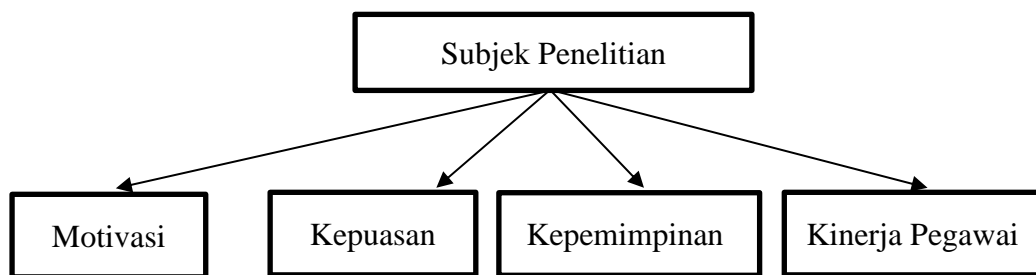
Aspek sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya merupakan faktor penuntun keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh dalam setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh rumah sakit dan dianggap sebagai ujung tombak dalam menjalankan aktifitas rumah sakit sehari-hari. Pada rumah sakit, karyawan disebuah rumah sakit tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset rumah sakit yang harus dikelola dan dikembangkan (Hasnah, 2022)

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

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

METODE

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



Gambar 1 Konsep Desain *Cross-sectional*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Antar Variabel

1. Uji *Chi Square* Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 55 responden dengan menggunakan metode uji alternatif *fisher* didapatkan hasil bahwa ada pengaruh terhadap motivasi terhadap kinerja pegawai secara rinci dapat dilihat seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

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

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1 analisis yang dilakukan pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, responden dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik sebanyak 34 (61,8%) dan dibandingkan dengan motivasi rendah maka kinerja cukup sebesar 7 (12,7%). Dengan nilai *p-value* 0,024 lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji *Chi Square* Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 55 responden dengan menggunakan metode *Chi-square* di dapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja pegawai secara rinci seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

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

Berdasarkan analisis Tabel 2 didapatkan hasil bahwa responden dengan kepuasan puas cenderung memiliki kinerja yang cukup sebesar 24 (43,6%) dan dibandingkan dengan kepuasan cukup kinerja cukup sebesar 9 (16,7%). Serta nilai *p-value* sebesar 0,068 lebih besar dibandingkan dari nilai 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Chi Square Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 55 responden dengan menggunakan metode uji alternatif *fisher* didapatkan hasil bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2024.

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

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai, responden yang memiliki kepemimpinan baik, cenderung memiliki kinerja yang baik sebesar 34 (61,8%). Dibandingkan kepemimpinan cukup maka kinerja cukup sebanyak 9 (38,2%). Serta nilai *p-value* sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dari nilai 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

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

Motivasi juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, dimana pada pertanyaan kinerja pegawai responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan

“sebagai pegawai saya tidak perlu menganalisis setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 3,22. Motivasi pada pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor tanggungjawab pribadi, sehingga apapun pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan dengan baik.

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

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

Dampak apabila motivasi pegawai terpenuhi, pegawai cenderung lebih terikat dengan pekerjaan mereka dan dapat mengurangi tingkat absensi dan pergantian pegawai karena mereka puas. Apabila motivasi pegawai tidak terpenuhi pegawai cenderung kurang bersemangat untuk berkerja, hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, tingkat absensi yang tinggi dan ketidak puasan kerja oleh karena itu rumah sakit perlu memperhatikan motivasi pegawai dan berupaya untuk memelihara atau meningkatkannya. Oleh karena itu penting memahami apa yang memotivasi pegawai secara individu dan mengambil langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan motivasinya dapat membantu mencegah dampak negatif yang disebabkan oleh motivasi rendah dalam kinerja (Kurniasari, 2018).

2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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

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

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

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

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis pegawai yang berkerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda bahwa didapatkan hasil *p-value* (0,001) artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Hal ini terjadi karena berdasarkan salah satu indikator kepemimpinan yaitu kemampuan analitis pada pernyataan responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan “atasan tidak dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif” didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 3,15. Pimpinan perlu mengendalikan, mengarahkan dan memanfaatkan segala faktor dan sumber daya, baik itu manusia, bahan, peralatan dan lain-lain yang diberikan kepada pegawai. Mengenali batas kemampuan pegawai agar kepemimpinan diterima sesuai dengan indikator penilain mereka. Jika dihubungkan dengan kinerja pegawai responden didapati hasil perhitungan statistik dengan nilai 4,36 responden menyatakan “saya selalu berusaha

untuk meningkatkan kualitas kerja saya” akan tetapi jika kepemimpinan pemimpin tidak baik maka dapat membuat kinerja pegawai semakin menurun.

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

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

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

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

KESIMPULAN

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

1. Berdasarkan dengan hasil data karakteristik, responden pada penelitian rata-rata berusia 24-27 tahun sebanyak 15 orang (27,3%), dengan responden rata-rata berjenis kelamin perempuan 35 orang (36,6%), pendidikan terakhir DIII sebanyak 19 orang (34,5%), dan telah berkerja 1-6 tahun sebanyak 32 orang (58,2%), berstatus pegawai tetap 55 orang

- (100%), serta berjabatan non kesehatan sebanyak 55 orang (100%) dan rata-rata berpenghasilan berstandar < UMR Rp.3.497.124 sebanyak 43 orang (78,2%).
2. Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi/Office di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan nilai *p-value* 0,024.
 3. Tidak ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi/Office di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan nilai *p-value* 0,068
 4. Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi/Office di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan nilai *p-value* 0,001

Saran

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agency. (2018). Kompialian Pelayanan Rumah Sakit. *Kompialian Pelayanan Rumah Sakit, 1*(January), 21–30. <https://doi.org/10.1002/Ejoc.201200111>
- Ahmad Rayyan, A. B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2*(1), 9–19.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman The. *Jurnal Fakultas Ekonomi, 046*, 622–634.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Sampel Slovin. July*, 1–23.
- Asmawiyah. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal, 1*(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/Mv.V1i2.57>
- Azhar, E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259.
- Badriyah Yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition, 6*(11), 951–952., 6–29.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18*(1), 9–15.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 6*(2), 156. <https://doi.org/10.20473/Jaki.V6i2.2018.156-163>

- Cambu, D., Korompis, G., & Doda, V. (2019). *Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019*. 8(6), 20–35.
- Chaln Chavez, A. M., & Guevara Paredes, K. E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 14(02), 144–150.
- Chan, F., Kurniawan, A. R., Kalila, S., Amalia, F., Apriliani, D., & Herdana, S. V. (2020). Dampak Bullying Terhadap Percaya Diri Peserta Didik Sekolah Dasar. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 152–157. <https://doi.org/10.24903/Pm.V4i2.347>
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2018). Hubungan Baik Antara Kinerja Karyawan Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Davis Dalam Mangkunegara (2017:67)*, 8–29.
- Dewi, D. R., Sulistyati, M., & Mauludin, M. A. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Universitas Padjadjaran*, 1–12.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.47201/Jamin.V3i2.74>
- Eni. (2018). Kepegawaian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines And Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/Eba.V5i1.706>
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V3i3.13155>
- Febriyanty, D. (2018). *Penilaian Kinerja / I*. 1–12.
- Hadi, A. K. (2018). Pengaruh Persepsi Nilai Konsumen Terhadap Perilaku Pembelian Private Label Studi Kasus : Giant Hypermarket Poin Square Lebak Bulus. *Skripsi Universitas Indonesia*, 1–8.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2), 323–340. <https://doi.org/10.33373/Dms.V6i2.1054>
- Hasnah. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/Jkj.Vol1.Iss1.209>
- Hermita, R., Agussalim, M., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 4(1), 143–154.
- Hidayati, T., & Hudayah, S. (2020). Dimensi Rumah Sakit. *Inovasi*, 16(2), 276–285. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/8343/1100>
- Indah, I. (2020). *Produktifitas Kinerja*. 04(01), 69–87.
- Indryani. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Utilisasi Pelayanan Persalinan Ole Pasien Antenatal Care Di Rumah Sakit Puri Cinere Tahun 2013*. 53(9), 1689–1699.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i1.426>
- Khoiri, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98. <https://doi.org/10.21009/Jimd.V19i01.12954>
- Kotler. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Aceh Barat Daya. Jarliyah Harfika & Nadiya Abdullah, 48. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Aceh Barat Daya*. Jarliyah Harfika & Nadiya Abdullah, 48., 44(1), 1–24.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Lidia, B., & Ardan. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Inovasi Pelayanan, Kinerja Petugas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Pasien Di Rsud I.A Moeis Samarinda. *Bunda*

- Edu-Midwifery Journal (BEMJ)*, 6(2), 63–68. <https://doi.org/10.54100/Bemj.V6i2.92>
- M.Suwandi, Helmut Martahi Saoloan Tambunan, F. Y. (2018). Manajerial Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen. *Statistik Daerah Kecamatan Kartasura Tahun*, 17–18.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, Hal. 1–10. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=pengaruh%20motivasi%20kerja%20terhadap%20kinerja%20karyawan%20survei%20karyawan%20pada%20pt%20axa%20financial%20indonesia%20sales%20office%20malang)
- Marjaya. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Maulana, M. A. (2018). Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis (Studi Kasus Pelayanan Pasien Yang Dirujuk Ke RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru). *Jom Fisip*, 3(2), 1–13.
- Moleong. (2018). Data Primer. *Jurnal*, 31–38. <https://doi.org/10.1093/Gao/9781884446054.Article.T057475>
- Mudayana, A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal Of Public Health)*, 4(2). <https://doi.org/10.12928/Kesmas.V4i2.1098>
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/Lj.V4i2.1881>
- Mulyani, N., Hakim, L., & Haerana, H. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Di RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal Unismuh*, 2(1). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Mulyani, S. (2020). Pembinaan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(4), 467–482. <https://doi.org/10.37504/Map.V3i4.287>
- Munawar, Mifayetti, S., & Zainuddin, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Kabupaten Bireuen. *Visipena*, 11(2), 304–315. <https://doi.org/10.46244/visipena.V11i2.1084>
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P14>
- Nurhayati, T. (2018). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Paparang, N. C. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Posma. (2018). Analisis Pelayanan Pasien Rawat Inap Di Unit Admisi. *E Jurnal FKM Universitas Indonesia*, 6–35.
- Posuma, C. (2018). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Priambadha, P., & Mustafidah, H. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Pegawai Terbaik Di Rumah Sakit Umum Hidayah Purwokerto Menggunakan Metode TOPSIS (Decision Support System Ratings For Best Employee In General Hospital*. 15(2), 119–130.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(1), 22–33.
- Rahayu, K., Srihastuti, E., & Nia'am, M. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). *Journal Of Management*, 3(3), 182–192.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2018). *Instrumen Penelitian Dan Urgensinya Dalam Penelitian Kuantitatif*. 1, 1–14.
- Saputra, M. G., Vica, N., Kusdiana, A., & Al Maburri, M. F. (2020). Hubungan Peran Ganda Dan

- Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rumah Sakit. *Journal Of Health Care*, 1(2), 1–10. [Http://Jurnal.Umla.Ac.Id/Index.Php/JOHC/Article/View/206](http://Jurnal.Umla.Ac.Id/Index.Php/JOHC/Article/View/206)
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215–224.
- Setiawan, E. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 31–41.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. [Https://Doi.Org/10.38035/Jim.V1i1.1](https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1.1)
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. [Https://Doi.Org/10.47668/Pkwu.V10i1.330](https://doi.org/10.47668/Pkwu.V10i1.330)
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komonikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka. [Https://Books.Google.Com.My/Books?Hl=Id&Lr=&Id=GXUCEAAAQBAJ&Oi=Fnd&Pg=PA29&Dq=tujuan+Adanya+Motivasi+Kerja&Ots=Ivqxqvfwh&Sig=F5c5yhe066txolxw-Ub8wogqv6w&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q=tujuan Adanya Motivasi Kerja&F=False](https://books.google.com.my/books?hl=id&lr=&id=GXUCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA29&dq=tujuan+adanya+motivasi+kerja&ots=Ivqxqvfwh&sig=F5c5yhe066txolxw-Ub8wogqv6w&redir_esc=y#v=onepage&q=tujuan+adanya+motivasi+kerja&f=false)
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2018). Konsep Pegawai. *Antimicrobial Agents And Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257.
- Sugiyono. (2018). *Metedologi Penelitian*. 27–37.
- Sujadi, D., Kadek, N., Fitriani, A., Darmita, M. Y., Mulya, U. T., Mulya, U. T., & Mulya, U. T. (2021). *Ketepatan Kerja Pegawai*. 22(2), 160–177.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. [Https://Doi.Org/10.21831/Efisiensi.V16i2.27421](https://doi.org/10.21831/Efisiensi.V16i2.27421)
- Tannady, H., Hamdany, M. A., Anggreni, M. A., Assery, S., Sofyanty, D., Anantadjaya, S. P., Nawangwulan, I. M., & Jayanto, I. (2021). Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik). *Kewarganegaraan*, 246–259.
- Veithzal Rivai. (2018). Indikator Kepemimpinan. *Indikator Kepemimpinan*, 10–27.
- Widdy H. F. Rormpandey. (2019). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. [Https://Books.Google.Co.Id/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Ib4OEAAAQBAJ&Oi=Fnd&Pg=PP1&Dq=Buku+Faktor+Yang+Mempengaruhi+Kinerja&Ots=25zpnkyj3&Sig=Bvwror53tqycntot29f-Hhqtqm&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q=Buku Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja&F=False](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Ib4OEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=buku+faktor+yang+mempengaruhi+kinerja&ots=25zpnkyj3&sig=Bvwror53tqycntot29f-Hhqtqm&redir_esc=y#v=onepage&q=buku+faktor+yang+mempengaruhi+kinerja&f=false)
- Wintari, N. K. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 2(3), 45–56. [Http://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/1817](http://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/1817)
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- Yuniati, U. (2021). Metode Penulisan Laporan KKP. *Angewandte Chemie International Edition*, 2013–2015.
- Yusuf, G. M., Yulianti, F., & Zamilah, E. (2018). Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 1–9.
- Zaini Miftach. (2018). *Gaya Kepemimpinan*. 1, 53–54.