



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS BHAKTI MULIA PADA DIVISI UMUM***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF BHAKTI MULIA HOSPITAL EMPLOYEES IN THE GENERAL DIVISION*****Waode Khairunnisa Dilla^{1*}, Sri Mulyani²**¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Email : waodekhairunnisaa21@gmail.com ^{1*}²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Email : dosen02246@unpam.ac.id ^{2*}*email Koresponden: waodekhairunnisaa21@gmail.com

Article history :

Abstract

Received : 15-11-2024

Revised : 17-11-2024

Accepted : 19-11-2024

Published: 21-11-2024

This research is entitled the influence of job satisfaction and motivation on the performance of Bhakti Mulia Hospital employees in the General Division. This research aims to determine the effect of job satisfaction and motivation on employee performance at Bhakti Mulia Hospital employees in the General Division. This type of research is quantitative. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test and f test. The population in this study were Bhakti Mulia Hospital employees in the General Division using a saturated sample of 62 respondents. The results of this research based on the coefficient of determination show that Job Satisfaction and Motivation have a contribution to Employee Performance of 0.773 or 77.3% while the remaining 22.7% is another variable that was not studied. The research results show the multiple linear regression equation $Y = 0.985 + 0.461 X1 + 0.517 X2$. The correlation coefficient value of Job Satisfaction (X1) to Performance (Y) is 0.799, meaning the two variables have a strong level of relationship, the coefficient value of Motivation (X2) to Performance (Y) is 0.800, meaning the two variables have a strong level of relationship. The results of testing the simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable obtained a value of $F_{count} = 100.299 > F_{table} \text{ value} = 3.15$, so it can be concluded that partially or simultaneously there is an influence between Job Satisfaction and Motivation on the Performance of Bhakti Mulia Hospital Employees in the General Division.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Bhakti Mulia Pada Divisi Umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada RS Bhakti Mulia Pada Divisi Umum. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji



koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan RS Bhakti Mulia Pada Divisi Umum dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 62 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,773 atau 77,3% sedangkan sisanya 22,7% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 0,985 + 0,461 X_1 + 0,517 X_2$. Nilai koefisien korelasi Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,800 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai nilai $F_{hitung} = 100,299 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Bhakti Mulia Pada Divisi Umum.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kepuasan kerja dan motivasi kerja, Perusahaan harus dapat mendorong sumber daya manusia supaya lebih produktif dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing yaitu, dengan cara meningkatkan kepuasan kerja sebagai cara untuk mempertahankan karyawan, selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, dengan harapan dapat menjadikan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani serta dapat memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik.

Penilaian kinerja pada RS Bhakti Mulia merupakan hal penting bagi perusahaan sebagai salah satu indikator kemajuan perusahaan. Sebagai penyedia pelayanan kepada masyarakat, RS Bhakti Mulia memiliki indikator penilaian kinerja yang tentu harus di penuhi oleh karyawan nya. Penilaian kinerja tersebut dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Karyawan RS Bhakti Mulia Tahun 2020-2023

No	Indikator Kinerja Karyawan	2020	2021	2022	2023
1.	Kualitas	91%	89%	87%	86%
2.	Kuantitas	88%	86%	82%	80%
3.	Efektivitas	89%	87%	81%	79%
4.	Ketepatan Waktu	85%	78%	80%	77%
5.	Komitmen Kerja	90%	87%	89%	86%
Rata-Rata		88,6%	85,4%	83,8%	81,6%

Sumber : Human Resource Development RS Bhakti Mulia , (2023)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020-2023 terdapat penurunan kinerja karyawan yang di rata-rata kan sebagai berikut, ditahun 2020 mencapai rata-rata sebesar 88,6% kemudian di tahun 2021 sebesar 85,4%, ditahun 2022 sebesar 83,8% dan ditahun 2023 sebesar 81,6% Oleh karena itu RS Bhakti Mulia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan nya agar perusahaan bisa mencapai target yang telah di tetapkan.

**Tabel 1. 2****Kepuasan Kerja Karyawan RS Bhakti Mulia Tahun 2020-2023**

No	Indikator Kepuasan Kerja	2020	2021	2022	2023
1.	Pekerjaan	92%	90%	89%	87%
2.	Upah	86%	80%	78%	76%
3.	Promosi	85%	83%	80%	79%
4.	Atasan	88%	83%	79%	80%
5.	Rekan Kerja	79%	81%	78%	77%
Rata-Rata		85,6%	83,4%	80,8	79,8%

Sumber : Human Resource Development RS Bhakti Mulia , (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 sampai tahun 2023 kepuasan karyawan RS Bhakti Mulia mengalami penurunan, dalam 4 tahun terakhir yaitu pada tahun 2020 rata rata pencapaian kepuasan kerja karyawan sebesar 85,6%, pada tahun 2021 rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 83,4% pada tahun 2022 rata-rata kepuasan kerja karyawan 80,8% dan pada tahun 2023 rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 79,8%. Oleh karena itu RS Bhakti Mulia berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar bisa menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan.

Tabel 1. 3**Motivasi Karyawan RS Bhakti Mulia Tahun 2020-2023**

No	Indikator Motivasi	2020	2021	2022	2023
1.	Kebutuhan Fisikologis	86%	80%	78%	76%
2.	Kebutuhan Rasa Aman	90%	84%	86%	83%
3.	Kebutuhan Sosial	79%	81%	78%	80%
4.	Kebutuhan Penghargaan	85%	83%	80%	79%
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	82%	84%	80%	79%
Rata- Rata		84,4%	82,4%	80,4%	79,4%

Sumber : Human Resource Development RS Bhakti Mulia , (2023)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020-2023 terdapat penurunan motivasi karyawan yang di rata-rata kan sebagai berikut, ditahun 2020 mencapai rata-rata sebesar 84,4% kemudian di tahun 2021 sebesar 82,4%, ditahun 2022 sebesar 80,4% dan ditahun 2023 sebesar 79,4% Oleh karena itu RS Bhakti Mulia berusaha untuk meningkatkan motivasi karyawan nya agar perusahaan bisa mencapai target yang telah di tetapkan.

METODE PENELITIAN**1. Teknik Analisis Data****a. Uji Validitas**

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

**b. Uji Reliabilitas**

Menurut Syofian Siregar (2020:55) “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dua atau lebih pengukuran dilakukan terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.” Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus Croanbatch alpha.

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data itu berdistribusi atau tidak, Uji ini juga bertujuan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dapat digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau ketidaksamaan varian antar variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Adanya model regresi yang mengalami korelasi antar variabel bebas dapat dilihat dari Tolerance Value lebih dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinierita antar variabel independennya. Model lregresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas digunakan untuk melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain.

3. Uji Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sugiyono (2017:228) “koefisien korelasi merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau tersebut adalah sama”.



5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka guna menyatakan atau digunakan guna mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

6. Uji Hipotesis

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Ghazali (2016:98) Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1.	X1.01	0,250	0,609	Valid
2.	X1.02	0,250	0,607	Valid
3.	X1.03	0,250	0,494	Valid
4.	X1.04	0,250	0,389	Valid
5.	X1.05	0,250	0,628	Valid
6.	X1.06	0,250	0,407	Valid
7.	X1.07	0,250	0,368	Valid
8.	X1.08	0,250	0,482	Valid
9.	X1.09	0,250	0,476	Valid
10.	X1.10	0,250	0,357	Valid

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Pada Hasil hitung uji validitas pada tabel 4.1 di nyatakan bahwa hasilnya valid dari 10 pertanyaan pada variabel X1 yaitu Kepuasan Kerja. Karena syarat data valid adalah r hitung > r tabel, sedangkan r tabel yang ada pada uji Validitas adalah 0,250 dan untuk hasil r hitung semua lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X2.01	0,250	0,503	Valid
2	X2.02	0,250	0,422	Valid
3	X2.03	0,250	0,439	Valid
4	X2.04	0,250	0,594	Valid
5	X2.05	0,250	0,510	Valid
6	X2.06	0,250	0,413	Valid
7	X2.07	0,250	0,471	Valid
8	X2.08	0,250	0,373	Valid
9	X2.09	0,250	0,573	Valid
10	X2.10	0,250	0,462	Valid

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)



Pada Hasil hitung uji validitas pada tabel 4.2 di nyatakan bahwa hasilnya valid dari 10 pertanyaan pada variabel X2 yaitu Motivasi. Karena syarat data valid adalah r hitung $>$ r tabel, sedangkan r tabel yang ada pada uji Validitas adalah 0,250 dan untuk hasil r hitung semua lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 4. 9**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y.01	0,250	0,375	Valid
2	Y.02	0,250	0,335	Valid
3	Y.03	0,250	0,487	Valid
4	Y.04	0,250	0,627	Valid
5	Y.05	0,250	0,621	Valid
6	Y.06	0,250	0,488	Valid
7	Y.07	0,250	0,404	Valid
8	Y.08	0,250	0,397	Valid
9	Y.09	0,250	0,514	Valid
10	Y.10	0,250	0,573	Valid

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Pada Hasil hitung uji validitas pada tabel 4.2 di nyatakan bahwa hasilnya valid dari 10 pertanyaan pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan . Karena syarat data valid adalah r hitung $>$ r tabel, sedangkan r tabel yang ada pada uji Validitas adalah 0,250 dan untuk hasil r hitung semua lebih besar dari pada r tabel.

2. Uji Reliabilitas**Tabel 4. 10****Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kepuasan Kerja (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,627	10

Sumber : data primer(diolah dengan spss 26)

Pada uji reliabilitas di tabel 4.10, terbukti pada data dari variabel X1 yaitu Kepuasan kerja, dapat dianggap reliabel. Hal ini diperkuat pada nilai Cronbach Alpha Sebesar 0,627 $>$ 0,600 untuk 10 pertanyaan pada kuesioner kepuasan kerja. Maka item kuesioner untuk variabel X1 kepuasan kerja dapat dianggap reliabel.

Tabel 4. 11**Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Motivasi (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	10

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Pada uji reliabilitas di tabel 4.11, terbukti pada data dari variabel X2 yaitu Motivasi, dapat dianggap reliabel. Hal ini diperkuat pada nilai Cronbach Alpha Sebesar 0,615 $>$ 0,600 untuk 10 pertanyaan pada kuesioner kepuasan kerja. Maka item kuesioner untuk variabel X2 Motivasi dapat dianggap reliabel.



Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,626	10

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Pada uji reliabilitas di tabel 4.12, terbukti pada data dari variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, dapat dianggap reliabel. Hal ini diperkuat pada nilai Cronbach Alpha Sebesar 0,626 > 0,600 untuk 10 pertanyaan pada kuesioner kepuasan kerja. Maka item kuesioner untuk variabel Y Kinerja Karyawan dapat dianggap reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03310133
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,072
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Pimer (diolah dengan spss 26)

Dari hasil pengujian dari tabel 4.13 menampilkan nilai signifikan sebesar 0,200, yang lebih besar dari pada nilai 0,05. Berdasarkan ini, bisa di sajikan bahwa distribusi pada persamaan uji tersebut adalah normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,985	2,712		,363	,718		
	X1	,461	,079	,481	5,858	,000	,572	1,750
	X2	,517	,087	,486	5,914	,000	,572	1,750

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)



Pada tabel 4.14 diketahui nilai VIF untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dan variabel Motivasi (X2) adalah 1,750, yang < 10 , dan nilai Tolerance value untuk keduanya adalah 0,572, yang $> 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel motivasi dan insentif dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,112	1,441		1,465	,148
	X1	,014	,042	,058	,336	,738
	X2	-,024	,046	-,090	-,522	,604

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Pada hasil uji heterokedastisitas di table 4.9 diketahui jika nilai signifikan (Sig.) pada variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,738 ($0,738 > 0,05$) serta nilai signifikan (Sig.) variabel Motivasi (X2) 0,604 ($0,604 > 0,05$), maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

6. Uji Analisis Regresi

Tabel 4. 16

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,449	2,883		3,277	,002
	Kepuasan Kerja	,766	,075	,799	10,283	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Nilai konstanta sebesar 9,449 menyajikan nilai dependen (Y) ketika nilai variabel independent (X1) sama dengan 0. Dengan kata lain, jika nilai X1 (kepuasan kerja) tidak berubah, nilai Y (kinerja) di perkirakan 9,449.

Koefisien regresi untuk variabel X1 (kepuasan kerja) ialah 0,766. Berikut berarti bahwa pada setiap variabel X1 (kepuasan kerja) meningkat satu unit, dan sambil mempertahankan nilai konstanta yang tetap, nilai Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,766.



Tabel 4. 17

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,634	3,234		1,742	,087
	Motivasi	,852	,082	,800	10,339	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Nilai konstanta sebesar 5,634 menyajikan nilai dependen (Y) ketika nilai variabel independent (X2) sama dengan 0. Dengan kata lain, jika nilai X2 (motivasi) tidak berubah, nilai Y (kinerja) di perkirakan 5,634.

Koefisien regresi untuk variabel X2 (Motivasi) ialah 0,852. Berikut berarti bahwa pada setiap variabel X2 (Motivasi) meningkat satu unit, dan sambil mempertahankan nilai konstanta yang tetap, nilai Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,852

Tabel 4. 18

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,985	2,712		,363	,718
	Kepuasan Kerja	,461	,079	,481	5,858	,000
	Motivasi	,517	,087	,486	5,914	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Nilai konstanta a menunjukkan nilai 0,985 artinya, kinerja karyawan (Y) walaupun tanpa ada nya dipengaruhi Kepuasan Kerja (X1) dan motivasi (X2) sudah mempunyai pengaruh 0,985.

Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X1) adalah 0,461 bernilai positif, sehingga jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,461.

Nilai koefisien variabel motivasi (X2) adalah 0,517 bernilai positif, sehingga jika motivasi mengalami kenaikan 1 nilai maka kinerja karyawan akan meningkat 0,517.

7. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel 4.19 dibawah dapat diketahui bahwa nilai korelasi Kepuasan Kerja yaitu 0,799 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Tabel 4. 19

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja (X1) terhadap
Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,799**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Berdasarkan tabel 4.20 dibawah dapat diketahui bahwa nilai korelasi Motivaasi yaitu 0,800 berada pada rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat kuat secara signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 20

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X2) terhadap
Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,800**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Berdasarkan Hasil tabel 4.21, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,879. Nilai tersebut berada dalam interval 0,800 – 1,000 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 21

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,879 ^a	,773	,765	2,067	,773	100,299	2	59	,000

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

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)



8. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4. 22

Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,632	2,587
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Data hasil dari tabel 4.22 nilai koefisien korelasi yaitu R square menghasilkan nilai 0,638 dimana variabel kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh pada variabel kinerja (Y) sebesar 63,8%. Sementara itu, sisa bagian 36,2% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 4. 23

Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,641	,635	2,578
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Data hasil dari tabel 4.23 nilai koefisien korelasi yaitu R square menghasilkan nilai 0,641 dimana variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh pada variabel kinerja (Y) sebesar 64,1%. Sementara itu, sisa bagian 35,9% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 4. 24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,773	,765	2,067
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja				

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Data hasil dari tabel 4.24 nilai koefisien korelasi yaitu R square menghasilkan nilai 0,773 dimana variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh pada variabel kinerja (Y) sebesar 77,3%. Sementara itu, sisa bagian 22,7% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya.

9. Uji Hipotesis

Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan terhadap kepuasan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,283 > t$ tabel 2,001 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)



Tabel 4. 25

Hasil Uji t Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,449	2,883		3,277	,002
	Kepuasan Kerja	,766	,075	,799	10,283	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Tabel 4. 26

Hasil Uji t Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,634	3,234		1,742	,087
	Motivasi	,852	,082	,800	10,339	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan terhadap motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,339 > t$ tabel 2,001 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 27

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857,276	2	428,638	100,299	,000 ^b
	Residual	252,144	59	4,274		
	Total	1109,419	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer (diolah dengan spss 26)

Dari hasil Uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan kepuasan kerja (X1) dan Motivasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $100,299 > F$ tabel 3.15 yang artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

KESIMPULAN

Setelah melakukan pengolahan data, maka hasil dari penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Bhakti Mulia Pada Divisi Umum adalah sebagai berikut:



1. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RS Bhakti Mulia Pada Divisi Umum hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 9,449 + 0,766 X_1$. Dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t di dapatkan nilai t hitung $> t$ tabel ($10,283 > 2,001$), hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan RS Bhakti Mulia Pada Divisi Umum .
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 5,634 + 0,852 X_1$. Dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t di dapatkan nilai t hitung $> t$ tabel ($10,330 > 2,001$), hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kinerja karyawan RS Bhakti Mulia Divisi Umum.
3. Kepuasan Kerja Dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 0,985 + 0,461 X_1 + 0,517 X_2$. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,773 atau 77,3% sedangkan sisa nya 22,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini, Dari hasil Pengujian Hipotesis melalui uji f di dapatkan dengan nilai F Hitung $> F$ Tabel ($100,299 > 3,15$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_03 Ditolak dan H_a3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Bhakti Mulia Pada Divisi Umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafah Publishing
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Abdurrahmat,&Fathoni.(2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung:Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: PT Alfabeta.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, & S.P, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Askara.
- Swarjana S.K.M., M.P.H., Dr.PH, I. K. (2022). Populasi - Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian. BALI: Penerbit Andi.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Imam, G. (2016). Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.



- P. M., & Pakpahan, D. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cipta PustakaMedia.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1-11.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurusyifa, N. U. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bprs Harta Insan Karimah Surakarta). Doctoral Dissertation, IAIN SALATIGA.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Poniasih, N., & Dewi, A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 247170.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.