



## Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat RSUD Kabupaten Buton Tengah)

Fizal<sup>1\*</sup>, Ismanto<sup>2</sup>, Fitri Kumalasari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka, Indonesia

[\\*fizalmanajemen@gmail.com](mailto:fizalmanajemen@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

**Histori Artikel**

Tanggal Submit

25 Juli 2023

Tanggal revisi

3 April 2024

Tanggal Accepted

5 April 2024

**Key words:**

Motivation

Job Satisfaction

Employee Performance

### ABSTRACT

*This study aims to determine: (1) The effect of Motivation on employee performance in nurses at the Buton Tengah District General Hospital. (2) The Effect of job satisfaction on employee performance in nurses at the Buton Tengah district general hospital. This research uses a quantitative approach to data collection in This study used literature studies, observations, interviews, questionnaires and documentation. The population of this study were all nurses at the Regional Public Hospital in Central Buton Regerency. The sample for this study amounted 40 people. Testing of research instruments used validity and reliability tests with SPSS 3.0 The data analysis techniques used in this research is the measurement model test (outer model) and the structural model test (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the results of the study, it is known that there is a positive and significant influence between the variable Motivation on Employee Performance which is shown by the statistic value of 2.438. And the variable job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance as shown by the statistic value of 6.343*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Buton Tengah. (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Studi Pustaka, Observasi, Wawancara, Kuisisioner dan Dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 3.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *measurement model (outer model)* dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,438. Serta variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 6.343.

## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut sebuah organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur tersebut. Sumber daya manusia yang baik merupakan aset terpenting dalam meningkatkan kinerja bagi organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama dan sangat dibutuhkan bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Menurut Prawirosentono (2019:20) keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mankunegara (2017) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Afandi (2021) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Selain variabel motivasi, kepuasan kerja juga adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Jufrizen, 2016). Menurut Nabawi (2019) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya (Hutasuhut, 2022). Penelitian yang dilakukan Tanjung *et al* (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rasyid *et al* (2021), Jufrizen *et al* (2017) dan Fadhil *et al* (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan peran penting motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai penulis mengidentifikasi fenomena yang terjadi di RSUD Kabupaten Buton Tengah. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah merupakan satu-satunya rumah sakit di Kabupaten Buton Tengah yang didirikan pada tanggal 25 maret 2016. Saat ini RSUD Kabupaten Buton Tengah masih berstatus rumah sakit tipe D dengan fasilitas yang terbatas dengan pelayanan juga terbatas pada perawatan kelas 3 (tiga) untuk peningkatan akses bagi masyarakat dalam rangka menjamin upaya pelayanan kesehatan perorangan yang memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, gawat darurat, serta pelayanan penunjang lainnya (Permenkes RI, 2014).

Meskipun terbilang memiliki fasilitas yang terbatas, perawat yang bekerja pada RSUD Kabupaten Buton Tengah dapat menunjukkan kinerja yang baik dibuktikan dengan nilai rata-rata penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir seperti yang digambarkan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja pada Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Buton Tengah periode 2019-2021

No	Tahun	Rata-rata penilaian kinerja
1	2019	78.47%
2	2020	79.20%
3	2021	80.45%

Sumber: Penilaian Kinerja RSUD Kabupaten Buton Tengah.

Penilaian kinerja yang baik ini tidak lepas dari motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat. Hal ini dibuktikan dengan hasil survei kecil yang dilakukan oleh penulis (Lampiran 1) yang menunjukkan bahwa perawat memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja yang ditandai dengan nilai rata-rata yang tinggi dari respon perawat pada indikator motivasi dan kepuasan kerja seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.1 *summary* respon survei kecil berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Nilai Respon Survei Awal**

Variabel/Respon	Motivasi			Kepuasan					
	Tanggung jawab	Prestasi	Kemandirian	Gaji	Pekerjaan itu sendiri	Rekan kerja	Atasan	promosi	lingkungan kerja
Sangat Setuju	89,3	57,1	35,7	10,7	35,7	35,7	21,4	14,3	28,6
Setuju	10,7	28,6	39,3	39,3	53,6	50	53,6	39,3	42,9
Netral	0	0	14,3	32,1	7,1	7,1	17,9	35,7	21,4
Tidak Setuju	0	0	0	10,7	0	0	7,1	10,7	7,1
Sangat Tidak Setuju	0	14	10,7	7,2	3,6	7,2	0	0	0
Total (%)	100	99,7	100	100	100	100	100	100	100

Sumber: Data primer, diolah 2022

Tabel 2.1 di atas menunjukkan bahwa perawat yang bekerja pada RSUD Buton Tengah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dicirikan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, keinginan untuk menunjukkan prestasi kerja, dan mandiri dalam melaksanakan tugas. Selain itu, perawat juga memiliki kepuasan kerja yang baik yang dapat dilihat dari kepuasan yang mereka rasakan terhadap gaji, pekerjaan, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit ternyata tidak menurunkan motivasi dan kepuasan kerja perawat, sehingga penulis menganggap penting untuk menggali lebih jauh pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja perawat di RSUD Buton Tengah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Perawat RSUD Buton Tengah)**

**1. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada perawat RSUD Buton Tengah?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada perawat RSUD Buton Tengah?

**2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada perawat RSUD Buton Tengah.
2. Mengkaji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada perawat RSUD Buton Tengah

### 3. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat penulis dapatkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (study kasus pada perawat RSUD Buton Tengah). Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

#### 2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis pada penelitian ini antara lain, yaitu:

- 1) Menambah wawasan serta pengalaman bagi peneliti
- 2) Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi daerah terkait, dalam hal ini yaitu RSUD Kabupaten Buton Tengah
- 3) Sebagai bahan referensi perbandingan bagi peneliti yang sejenis dimasa yang akan datang.

#### 3. Manfaat bagi peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka serta sebagai sumber informasi untuk menambah ilmu pengetahuan

## 2. Tinjauan Pustaka

Motivasi kerja dipercaya dapat berpengaruh dalam membangkitkan semangat dalam diri, mengarahkan diri untuk beraktivitas, dan juga memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja diperusahaan/intansi (Inggriani, 2019). Kemudian menurut Putri *et al* (2019) motivasi kerja menggambarkan seperti suatu peristiwa atau bentuk dari sebuah usaha yang dapat membimbing dan menggerakkan seorang pegawai sesuai dengan arah yang benar atau menggerakkan pegawai tersebut itu agar mencapai tujuan perusahaan atau instansi tempat dia bekerja.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Dewi dan Wibawa (2019) yang menyatakan bahwasannya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Kemudian dalam penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap penampilan seseorang (*performance*) sebagai sikap yang positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya (Rauf *et al* 2017).

Sama halnya komitmen organisasi dan motivasi kerja, kepuasan kerja memiliki arti Hal ini dibuktikan dengan semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin baik pula dalam kerjanya.

Menurut Handayani (2021) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku

terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai –nilai penting pekerjaan (Affandi, 2018).

Selanjutnya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rosmaini dan Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasyid *et al* (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Jufrizen, 2016). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin puas dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang maka semakin tinggi pula kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat Hassan *et al* (2018) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat menarik antara satu dengan yang lain.

**H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai**

**H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai**

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1. Jenis data dan sumber data**

dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut: jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian sugiyono (2017).

##### **a. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang mencakup variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

##### **b. Data sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang di peroleh secara tidak langsung dari responden penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah artikel, jurnal, dan literatur yang terkait. Menurut Raihan (2017) data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang tidak langsung yang biasanya diperoleh dari data yang didokumentasikan dalam suatu lembaga atau organisasi.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang bertugas di Rumah sakit Kabupaten Buton Tengah yang berjumlah 40 perawat.

Menurut (Sujarweni, 2019) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Untuk melakukan penelitian seorang peneliti dapat meneliti sebagian (sampel) atau seluruhnya dengan menggunakan metode sensus (Sugiyono, 2017). Dalam peneliti ini, peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil

keseluruhan populasi sebagai responden penelitian sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 40 perawat.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduan, 2017). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Buton tengah yang berjumlah 40 orang. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya (Fakhri, 2021). Oleh karena itu peneliti mengambil 40 sampel yang diambil dari populasi.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian pengumpulan data sangat diperlukan dan kemudian digunakan untuk mengukur tingkat dan besarnya pengaruh antara variabel penelitian. Teknik pengumpulann data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Observasi**

Menurut Sugiyono (2017:145) Observasi merupakan teknik pengumpulan data digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden tidak yang diamati tidak terlalu besar. Jika sumber data berupa orang maka observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara, perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara (Sugiyono 2017:145). Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan penulis berupa penyebaran survei kecil dalam bentuk penyebaran kuesioner (angket).

#### **b. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2017:240) dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan kemudian menganalisis dokumen-dokumen baik itu sifatnya tertulis, elektronik maupun berupa gambar yang dimiliki sumber data dalam hal ini individu yang akan diteliti. Adapun dokumentasi dalam penelitian ini penulis gunakan berupa pengambilan data sekunder seperti data jumlah karyawan dan jumlah perawat dan juga dokumentasi berupa foto untuk memperkuat hasil observasi dan membantu memperjelas informasi.

#### **c. Kuesioner (Angket)**

Menurut Sugiyono (2017:42) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kemudian kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari reponden, kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka. Pada penelitian ini, kuisisioner dibagikan kepada responden secara tertutup. Kuisisioner tertutup yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kuisisioner yang pilihan jawabannya telah disediakan oleh peneliti sehingga responden tidak memiliki kebebasan menyampaikan argumennya.

Bagian ini menjelaskan tentang jenis data, teknik pengambilan sampel, definisi dan pengukuran variabel, dan teknik analisis data (Jika kuantitatif). Apabila penelitian merupakan kualitatif maka memuat desain penelitian, lokasi penelitian, dan teknik analisis. Bagian ini menjelaskan tentang jenis data, teknik pengambilan sampel, definisi dan pengukuran variabel, dan teknik analisis data (Jika kuantitatif). Apabila penelitian merupakan kualitatif maka memuat desain penelitian, lokasi penelitian, dan teknik analisis.

**4. Hasil dan pembahasan**  
**A. Karakteristik Responden**

**4.1 Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik perawat pada RSUD Kabupaten Buton Tengah berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	5	12,5%
2.	Perempuan	35	87,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat ilustrasi tentang jenis kelamin responden penelitian. Jika dilihat dari jenis kelamin responden wanita lebih mendominasi yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 87,5%, dibanding pria yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%. Tingginya dominasi pekerja wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buton Tengah dikarenakan dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat cenderung memiliki kemampuan berinteraksi dengan pasien dan empati yang baik jika dibandingkan dengan pria. Perempuan memiliki tingkat kesabaran yang tinggi dibandingkan laki-laki, sehingga dengan itu perempuan memiliki kemampuan memecahkan masalah yang lebih baik (Sumartini, 2021).

**4.2 Usia**

Deskripsi karakteristik perawat pada RSUD Kabupaten Buton Tengah berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	21 - 30 tahun	24	60%
2.	31 - 40 tahun	13	32,5%
3.	41 - 50 tahun	2	5%
4.	50 tahun keatas	1	2,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas bahwa mayoritas responden yang menjadi perawat RSUD Kabupaten Buton Tengah adalah yang berusia 21-30 tahun. Hal ini bahwa Perawat RSUD Kabupaten Buton Tengah yang berusia 21-30 tahun masih dalam usia produktif dalam bekerja dan memiliki tingkat kedewasaan yang baik dalam mengatasi permasalahan-permasalahan

yang berhubungan langsung dengan pasien (Mahani *et al*, 2020). Sedangkan perawat yang memiliki usia 40-50 tahun memiliki presentase yang rendah. Usia pada rentang ini mulai memiliki penurunan produktifitas kerja (Sibagiriang *et al*, 2021).

### 4.3 Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik perawat pada RSUD Kabupaten Buton Tengah. Berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

NO	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	<1 tahun	1	2,5%
2.	1-2 tahun	12	30%
3.	3-4 tahun	20	50%
4.	5-6 tahun	7	17,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas bahwa mayoritas responden perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah, menunjukkan bahwa dari 40 responden yang mayoritas perawat telah bekerja selama 3-4 tahun dengan persentase 50%. Perawat di Rumah Sakit Umum Daearah (RSUD) Kab. Buton Tengah terbilang sudah bekerja cukup lama. Semakin lama orang berkerja di bidang yang sejenis maka hal tersebut akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, seiring dengan bertambahnya pengalaman maka semakin besar peluang untuk mengatasi berbagai masalah terkait dengan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja pegawai dapat dicapai dengan lebih baik (Arifin & Darmawan, 2022).

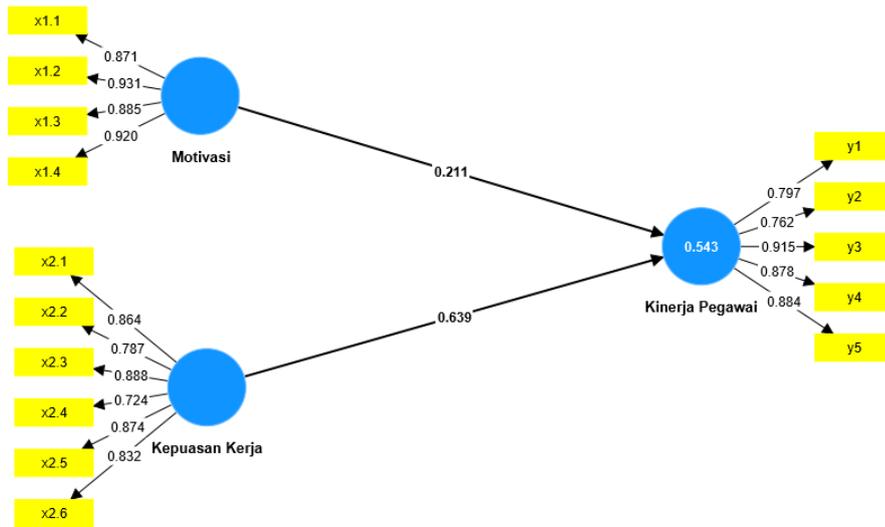
Hasil dan pembahasan meliputi intepretasi data yaitu: karakteristik data, pengujian data, hasil analisis data. Pembahasan menjelaskan intepretasi dan finding. Hasil analisis disajikan secara jelas dan ringkas sesuai tujuan penelitian. Pembahasan tentang hasil mengacu pada tabel dan atau gambar. Pembahasan harus menunjukkan hubungan di antara data hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya, yaitu perbandingan hasil dengan beberapa penelitian terdahulu, baik penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini maupun yang tidak sejalan.

### b. Hasil Analisis Data

#### 4.4 Pengujian Model Pengukuran (*Outher Model*)

Model penelitian ini menggunakan metode PLS dan dibantu dengan Software PLS 4.0 Evaluasi model pengukuran *outer model* dengan indikator reflektif dapat dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas dari masing-masing indikator pada setiap konstruk. dimana kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*.

Dalam *Measurement* model skala uji validitas dan realibilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien jalur memiliki persamaan sebagai berikut:



Gambar 4.4 Hasil PLS Algoritma

a. *Convergent Validity*

Pengukuran *Convergent validity* dilakukan dengan melihat *item reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh *loading factor*, nilai *loading factor* >0,7 dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2016). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4, hasil *loading factor* dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Nilai Outer Loading

	Motivasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
x1.1	0.871		
x1.2	0.931		
x1.3	0.885		
x1.4	0.920		
x2.1		0.864	
x2.2		0.787	
x2.3		0.888	
x2.4		0.724	
x2.5		0.874	
x2.6		0.832	
y1			0.797
y2			0.762
y3			0.915
y4			0.878
y5			0.884

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4. diketahui bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang > 0,7 dan dinyatakan valid. Setelah seluruh indikator dinyatakan valid maka langkah selanjutnya dalam pengujian *convergent validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di mana nilainya harus di atas 0,5 (Ghozali, 2016). Hasil perhitungan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* disajikan pada Tabel 4.5. berikut:

**Tabel 4.5.**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Kuadrat AVE**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X2)	0.909	0.915	0.930	0.689
Kinerja Pegawai (Y1)	0.902	0.912	0.928	0.721
Motivasi (X1)	0.90.924	0.940	0.946	0.814

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4, 2023

Pada Tabel 4.5. menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* berada di atas 0,5 sehingga syarat pengujian *convergent validity* telah terpenuhi, sehingga semua item kuesioner dapat digunakan untuk analisis data berikutnya.

**b. Discriminant Validity**

Pengukuran *Discriminant validity* dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran kontrak. Suatu model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila kolerasi antara kontrak dengan indikatornya > kolerasi indikator kontrak blok lainnya. Hasil pengolahan data *cross loading* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6.**  
**Hasil Cross Loading**

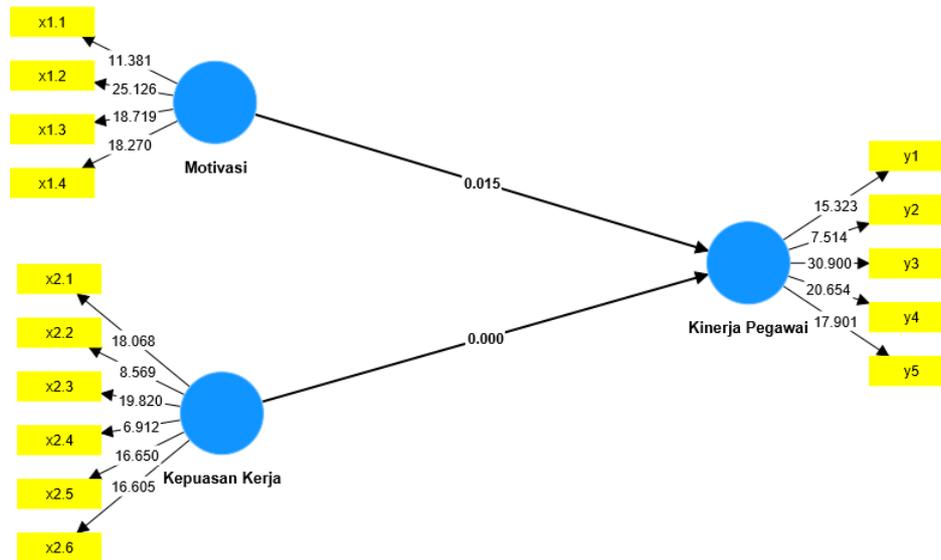
	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
<i>x1.1</i>	<b>0.871</b>	0.188	0.328
<i>x1.2</i>	<b>0.931</b>	0.232	0.445
<i>x1.3</i>	<b>0.885</b>	0.446	0.414
<i>x1.4</i>	<b>0.920</b>	0.343	0.327
<i>x2.1</i>	0.249	<b>0.864</b>	0.601
<i>x2.2</i>	0.214	<b>0.787</b>	0.494
<i>x2.3</i>	0.178	<b>0.888</b>	0.622
<i>x2.4</i>	0.584	<b>0.724</b>	0.526
<i>x2.5</i>	0.295	<b>0.874</b>	0.636
<i>x2.6</i>	0.201	<b>0.832</b>	0.635
<i>y1</i>	0.229	0.782	<b>0.797</b>
<i>y2</i>	0.317	0.474	<b>0.762</b>
<i>y3</i>	0.468	0.587	<b>0.915</b>
<i>y4</i>	0.420	0.545	<b>0.878</b>
<i>y5</i>	0.395	0.559	<b>0.884</b>

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4, 2023

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.6. diketahui bahwa nilai korelasi kontrak dengan indikatornya > nilai korelasi dengan kontrak lainnya. Dengan demikian semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

### 4.3 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk endogen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai *path coefficient*.



Gambar 4.4 Tampilan Hasil PLS *Boostrapping*

#### a. Analisis Variant ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diinfikasikan oleh nilai *R-Square* (Ghozali & Latan, 2016:73). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisiensi determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-Square* ( $R^2$ ) pada tabel model *summary*.

Menurut Ghozali & Latan (2016:67) nilai koefisiensi determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali & Latan, 2016:67).

Menurut Ghozali & Latan (2016:81), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0.67, *moderate* jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih besar dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Adapun nilai dari analisis varian ( $R^2$ ) atau uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.7.  
Nilai R-square

Variabel	R-square
Kinerja Pegawai	0.543

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4, 2023

Dari Tabel 4.7. menunjukkan bahwa konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 0.54,3% atau 54,3% oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 45,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh determinasi dari variabel motivasi dan kepuasan kerja berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa meskipun perawat memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi namun kedua variabel tersebut ini belum mampu secara optimal meningkatkan kinerja perawat yang bekerja di RSUD Kabupaten Buton Tengah. Sehingga perlu dilakukan eksplorasi lebih mendalam mengenai variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja perawat secara optimal di luar dari variabel bebas di dalam penelitian ini.

**b. Pengujian Hipotesis**

Suatu hipotesis dikatakan diterima jika nilai T-hitung lebih besar (>) dari pada T-tabel. Dengan menggunakan rumus agregat (n-K-1) maka didapatkan nilai Ttabel sebesar 1,64. Nilai T-tabel ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai Tstatistik pada tabel *Path Coefficient* setelah melakukan proses *bootstrapping*. Untuk lebih memperjelas proses pengujian hipotesis maka dapat dilihat pada Tabel 4.8. berikut ini:

**Tabel 4.8.**

**Nilai Path Coefficient**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.211	0.222	0.087	2.438	0.015
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.639	0.644	0.101	6.343	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan PLS 4, 2023

**1. Hipotesis 1**

Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yang diajukan dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tabel 4.8. menunjukkan nilai *original sample estimate* dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,211 dan bernilai positif. Nilai P-Values sebesar 0,015 di bawah 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis **H1 diterima dan Ho ditolak.**

**1. Hipotesis 2**

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tabel 4.13 menunjukkan nilai *original sample estimate* dari variable Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,639 dan bernilai positif. Nilai P-Values sebesar 0,000 di bawah 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis **H2 diterima dan Ho ditolak.**

**4.4 Pembahasan dan Hasil Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan Smart PLS yang telah diuraikan diatas maka dapat dijelaskan pembahasan mengenai hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi yang tinggi yang dicirikan dengan tingginya rasa tanggung jawab pegawai, besarnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi, adanya keinginan pegawai untuk mengembangkan diri, serta munculnya kemandirian pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, akan mampu mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja pegawai yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya, berdasarkan hasil *outer loading* diketahui bahwa indikator dari variabel motivasi yang memiliki nilai tertinggi adalah pada indikator x1.2 (besarnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi) dan x1.4 (munculnya kemandirian pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara optimal). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton memiliki kemandirian dan menunjukkan inisiatif untuk berusaha untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mendorong motivasi pegawai, organisasi perlu mendorong keinginan berprestasi pegawai dan kemandirian dalam bertindak dengan jalan memberikan keleluasaan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tanggung jawab.

#### b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kepuasan yang tinggi yang dicirikan dengan Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, Promosi, lingkungan kerja, serta munculnya rekan kerja untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, akan mampu mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja pegawai yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya, berdasarkan hasil *outer loading* diketahui bahwa indikator dari variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah pada indikator x2.3 (rekan kerja) dan x2.5 (promosi). Hubungan rekan kerja dengan promosi menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya, yang berarti pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten buton tengah memiliki kemampuan dalam mengontrol emosi, pikiran dan perilaku pada berbagai keadaan saat berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan pasien. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat atau lebih tepatnya pasien sehingga mereka memang harus dapat mengontrol emosi, pikiran dan perilaku dalam menghadapi berbagai macam kasus pasien dan saling memahami kondisi sesama rekan kerja pegawai.

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dalam hal ini variabel motivasi yang diwakili oleh tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, kemandirian dalam bertindak. Hal ini berarti bahwa semakin baik semakin baik motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini variabel kepuasan kerja yang diwakili oleh indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Yang berarti bahwa semakin baik kegiatan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan yang diperoleh maka peneliti akan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait.

1. Bagi pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah terangkan di atas adalah bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi suatu acuan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah untuk terus mempertahankan atau meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja agar dapat mendukung pegawai Rumah Sakit Buton Tengah bekerja dengan maksimal sehingga tujuan organisasi tercapai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Afnina, & Sartika. (2019). Pengaruh *Quality of Work Life ( QWL )* , Motivasi , dan Reward terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. Zubir Mahmud Idi Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Edukes*, 2(2), 1–10.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Aisy, R. D. (2019). *Kinerja Perawat Dalam Proses Pemberian Asuhan Keperawatan*. Sumijatun 2010.
- Diana, I., & Abdullah, P. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) Isnaini*. 1(2), 82–94.
- Fahmi Irham, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu, Bandung. Penerbit Alfabeta
- Ghozali. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)* (Ghozali (ed.); 4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2017). *Manajemen Sumbe Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Ilmiah MagisterManajemen*, 2(2), 170–183.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.

- Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 11-22.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfa Beta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Badan Penerbit Alfabeta Bandung.
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1-15.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.
- Uno Hamzah B., 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Cetakan ketiga belas, Jakarta . Penerbit PT. Bumi Aksara,.