

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UPTD RSD DR. H. SOEMARNO SOSROATMODJO DI TANJUNG SELOR KABUPATEN BULUNGAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA

The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Hospital, Tanjung Selor, Bulungan Regency, North Kalimantan Province

Nama Penulis ✉

Siswanti^{1*}, Mulyadi Hamid², Muhammad Ridwan Arif³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: ummiathar97@gmail.com

Abstrak

Salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan karyawan kurang berinisiatif, kurang bersemangat dalam bekerja, serta tidak maksimal dalam memberikan pelayanan. Selain motivasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Ketidakpuasan kerja berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, menurunnya loyalitas, serta rendahnya kualitas pelayanan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo di Tanjung Selor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 86 responden karyawan rumah sakit yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 67,3%. Artinya pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja secara simultan sebesar 67,3%. Sementara selebihnya 33,7% berdampak bagi variabel yang tidak dikaji.

Kata Kunci: Motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

One of the factors that is presumed to influence employee performance is work motivation. Low work motivation may cause employees to show less initiative, reduced enthusiasm at work, and suboptimal performance in delivering healthcare services. In addition to motivation, job satisfaction is another important factor affecting employee performance. Low job satisfaction may lead to work fatigue, decreased employee loyalty, and lower quality of patient services. This study aimed to analyze the

effect of work motivation on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance, and the simultaneous effect of work motivation and job satisfaction on the performance of employees at UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Hospital, Tanjung Selor. This study employed a quantitative approach using an explanatory research design. Data were collected through questionnaires administered to 86 hospital employees selected using a purposive sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results revealed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction also had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work motivation and job satisfaction simultaneously had a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (Adjusted R²) of 67.3%. This indicates that work motivation and job satisfaction jointly explain 67.3% of the variance in employee performance, while the remaining 33.7% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work motivation, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang relatif teridentifikasi serta bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2022). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertindak sebagai aset utama dan dinamis yang harus dipelihara serta dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi keberlangsungan instansi (Robbins & Judge, 2022). Menurut Sutrisno (2021), manajemen SDM mencakup fungsi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan tenaga kerja. Dalam proses ini, peran kepemimpinan menjadi faktor penentu dalam memotivasi dan mengembangkan kemampuan pegawai demi mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Pencapaian sasaran organisasi mensyaratkan kinerja pegawai yang optimal, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nining, 2023). Kinerja bersifat individual serta menjadi manifestasi integritas kerja penentu kelangsungan hidup perusahaan (Altri, 2019). Keberhasilan kinerja ini dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan motivasi, di mana kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat dan hasil kerja (Lestari & Herianto, 2024). Namun, tantangan motivasi kerja masih menjadi isu global, sebagaimana ditunjukkan oleh survei Gallup terhadap 73 ribu responden di 141 negara yang mencatat hanya 13% pegawai yang memiliki motivasi kerja, sementara 87% sisanya tidak termotivasi (Antariksa, 2015).

Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan, rumah sakit memegang peran strategis dalam mereduksi angka kesakitan serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui layanan yang berkualitas, aman, dan terjangkau (Biizaa.com, 2025). UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor sebagai rumah sakit rujukan di Kabupaten Bulungan terus berupaya meningkatkan kualitas layanannya, khususnya pada lini SDM. Kendati demikian, hasil pengamatan awal mengindikasikan adanya masalah motivasi kerja, di mana sebagian pegawai merasa imbalan jasa pelayanan (jaspel), gaji, maupun insentif belum sebanding dengan beban dan risiko pekerjaan.

Fenomena ini berdampak pada perilaku kerja seperti munculnya keterlambatan hadir secara berulang dan penggunaan waktu kerja untuk hal di luar pekerjaan..

Indikasi rendahnya motivasi dan disiplin pegawai UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo tecermin dari data rekapitulasi kehadiran sepanjang tahun 2025. Tingkat keterlambatan pegawai tercatat fluktuatif di mana angka tertinggi terjadi pada bulan Maret sebesar 11% (662 keterlambatan dari 4.746 kehadiran) dan bulan Januari serta Februari masing-masing sebesar 10%. Sementara itu, tingkat keterlambatan pada bulan April dan Desember berada pada angka 8%, diikuti bulan Mei, Agustus, dan November sebesar 7%, bulan Juni dan Oktober sebesar 6%, serta bulan Juli dan September sebesar 5%. Kondisi keterlambatan yang berkisar antara 5% hingga 11% ini mencerminkan kurangnya kesungguhan dan profesionalisme kerja, yang jika dibiarkan bersamaan dengan timbulnya ketidakpuasan kerja akibat beban kerja maupun fasilitas, berpotensi memicu kelelahan kerja (burnout) serta penurunan mutu pelayanan medis.

Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja telah diteliti sebelumnya oleh beberapa peneliti dengan hasil yang beragam. Penelitian Fasya Farradila et al. (2023) serta Ayu et al. (2020) mengonfirmasi bahwa motivasi dan kepuasan kerja/kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Sebaliknya, studi Asriani et al. (2020) menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh signifikan, variabel motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap) serta pentingnya pembenahan kinerja pelayanan kesehatan di UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara, memberikan urgensi kuat untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara".

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo di Tanjung Selor yaitu sebanyak 640 orang karyawan. . Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah dengan metode Purposive Sampling. Artinya responden (Subjek) yang dipilih secara sengaja dengan karakteristik tertentu yang diyakini representatif terhadap populasi penelitian. Penentuan jumlah sample dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Jadi, jumlah sampel yang diperlukan, sebanyak 86 orang karyawan rumah sakit UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo yang akan mendapatkan kesempatan untuk mewakili responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosoroatmodjo di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), ditemukan bahwa variable motivasi (X1) memiliki thitung sebesar 4,582, dimana nilai ini lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,989 ($4,582 > 1,989$). Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari standar signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil statistik ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Perilaku Organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins. Menurut Robbins (2020), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks kerja, ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi (baik intrinsik maupun ekstrinsik), mereka cenderung mengarahkan seluruh energi dan fokusnya demi mencapai target organisasi. Robbins juga menekankan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja secara langsung akan menstimulus peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.

Secara empiris, temuan ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fasya Farradila et al., 2023 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yaitu $4.617 > 2.009$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa di berbagai lokus organisasi, motivasi tetap menjadi pilar krusial yang menentukan optimal tidaknya kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi karyawan berada pada kategori tinggi, sehingga secara umum karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara optimal. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil analisis regresi yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kualitas kinerjanya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosoroatmodjo di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan nilai thitung sebesar 7,372, dimana nilai ini lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,989 ($7.372 > 1,989$). Nilai signifikansi variable ini juga menunjukkan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan 126 kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja ini sangat kuat jika dikaji melalui perspektif Stephen P. Robbins. Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Pegawai yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaannya (seperti upah, rekan kerja, supervisi, dan lingkungan kerja) akan menunjukkan sikap kerja yang positif. Sikap positif inilah yang bertransformasi menjadi produktivitas kerja yang tinggi. Robbins mendukung pandangan konvensional bahwa "a happy worker is a productive worker" (pekerja yang bahagia adalah pekerja yang produktif), di mana organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang karyawannya kurang puas.

Ditinjau dari riset terdahulu, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan oleh Fasya Farradila et al., 2023 yang mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa pemenuhan hak-hak dan ekspektasi pegawai di tempat kerja merupakan investasi strategis untuk memicu performa kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, tingginya tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan pada analisis deskriptif mendukung hasil analisis regresi bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Di dalam dunia kerja, kepuasan kerja bersifat multidimensional. Ketika faset finansial (gaji) mengalami defisit atau dirasa kurang memuaskan, nilai kepuasan kerja pegawai ternyata mampu diselamatkan oleh tingginya kepuasan pada faset sosial (hubungan rekan kerja). Saling pengertian dan soliditas antar rekan kerja bertindak sebagai kompensator psikologis yang menjaga moral kerja pegawai, sehingga mereka tetap mau memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Namun, organisasi tidak boleh mengabaikan temuan terendah ini. Berdasarkan teori Robbins, ketidakpuasan terhadap gaji yang dibiarkan secara berlarut-larut dalam jangka panjang dapat mengikis motivasi intrinsik dan memicu perilaku kontraproduktif seperti peningkatan absensi atau tingginya angka turnover intention (keinginan untuk pindah kerja).

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosoroatmodjo di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara

Melalui pengujian secara simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 88,344 yang jauh melampaui nilai Ftabel sebesar 3,107 ($88,344 > 3,107$). Didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

Secara komprehensif, temuan simultan ini mengintegrasikan kerangka berpikir Stephen P. Robbins mengenai produktivitas karyawan. Kinerja tidak

dapat berdiri sendiri hanya dengan mengandalkan salah satu aspek internal karyawan. Motivasi bertindak sebagai dorongan atau motor penggerak karyawan untuk bertindak, sedangkan kepuasan kerja bertindak sebagai kondisi emosional positif yang mempertahankan konsistensi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Ketika organisasi mampu mengsinergikan dorongan kerja yang kuat (motivasi) dengan pemenuhan kebutuhan psikologis yang baik (kepuasan kerja), maka akan tercipta sinergi yang mendorong pencapaian kinerja pegawai ke tingkat tertinggi.

Hasil analisis simultan ini juga didukung sepenuhnya oleh penelitian dari Fasya Farradila et al., 2023 dimana dalam kesimpulannya menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sinergitas kedua variabel independen ini membuktikan bahwa kebijakan manajerial yang berfokus pada penguatan motivasi sekaligus penciptaan kepuasan kerja akan memberikan dampak ekosistem kerja yang jauh lebih masif terhadap performa instansi secara keseluruhan. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. Indikator dari variabel Kinerja Pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Temuan ini selaras dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 67,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingginya motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki responden tercermin pada tingginya kualitas kinerja yang dihasilkan.

Sebagaimana Teori Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins, kinerja (performance) tidak diukur dari satu dimensi saja, melainkan gabungan dari fungsi motivasi (motivation), kemampuan (ability), dan peluang/dukungan lingkungan (opportunity). Data empiris menunjukkan adanya kesenjangan (gap) teoritis yang menarik antara dimensi perilaku (proses) dan dimensi hasil (output). Secara teoritis, hal ini selaras dengan konsep kinerja yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, khususnya mengenai Citizenship Performance atau Contextual Performance (kinerja kontekstual). Robbins menjelaskan bahwa kinerja bukan sekadar menyelesaikan tugas teknis, melainkan juga melibatkan perilaku yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi. Rasa tanggung jawab yang tinggi mencerminkan tingkat organizational commitment (komitmen organisasi) yang matang. Pegawai merasa memiliki (sense of belonging) pekerjaan tersebut. Ini adalah modal internal yang sangat kuat bagi organisasi, karena pegawai dengan tanggung jawab tinggi cenderung meminimalkan kesalahan sengaja dan memiliki inisiatif kerja yang baik.

Sebaliknya, meskipun secara kategorisasi mungkin masih berada dalam rentang yang cukup baik, posisi kuantitas kerja sebagai yang terendah menunjukkan adanya kendala dalam mengonversi tanggung jawab yang besar menjadi pencapaian target yang aktual. Robbins menekankan bahwa meskipun

seorang pegawai memiliki motivasi yang membumbung tinggi dan rasa tanggung jawab yang besar, kinerja output-nya tetap akan terhambat jika ada kekurangan pada dimensi kemampuan (ability) atau peluang (opportunity to perform).

Berdasarkan Teori Robbins, kedua fakta terendah ini saling mengonfirmasi (reinforce). Ketika pegawai merasa kompensasi/gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan "beban kerja" mereka (kepuasan gaji rendah), secara psikologis hal tersebut membatasi kesediaan mereka untuk melakukan extra miles (usaha ekstra melampaui batas) demi mengejar target organisasi yang relatif kaku. Mereka tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab demi menjaga profesionalisme dan hubungan baik dengan rekan kerja, tetapi mereka tidak memiliki stimulus yang cukup kuat untuk melompati rintangan sistem demi mencapai target kerja yang sempurna.

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap seluruh indikator, dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Temuan ini sejalan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja melalui pengembangan kompetensi, sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan penguatan kerja sama tim akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan serta mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

Adapun hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. Temuan ini perlu dipahami dalam konteks organisasi rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi bisnis. Bahwasanya rumah sakit merupakan organisasi yang memberikan pelayanan publik secara berkesinambungan selama 24 jam dan melibatkan berbagai profesi, seperti dokter, perawat, tenaga kesehatan lainnya, serta tenaga administrasi.

Oleh karena itu, keberhasilan pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, koordinasi antar profesi, serta komitmen setiap karyawan dalam memberikan pelayanan yang aman, efektif, dan berorientasi pada keselamatan pasien (World Health Organization, 2021). Terdapat dalam organisasi rumah sakit, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh kesempatan untuk berkembang, memperoleh pengakuan atas prestasi kerja, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta berkontribusi terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain itu, kepuasan kerja memiliki peranan penting karena lingkungan kerja rumah sakit memiliki tingkat tekanan yang relatif tinggi. Kepuasan terhadap

pekerjaan, dukungan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, serta sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pelayanan, produktivitas, bahkan keselamatan pasien (Robbins & Judge, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan penelitian serta analisis pada rumah sakit UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo, dengan mengolah hasil kuesioner mengenai motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara.
3. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
2. Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan Zanafa Publishing. Riau
3. Altri. 2019. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 85–94
4. Amanda, R. (2023). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Teluk Luas. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
5. Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727– 734.
6. Antariksa. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 45–53.
7. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan hlm. 4
8. Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. 2020. The Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)* , 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
9. Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, , & Efendi, R. 2020. The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal*

- of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(3), 292–299.
<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
10. Biizaa.com. 2025. Mengenal rumah sakit berdasarkan UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Diakses dari <https://biizaa.com/mengenal-rumah-sakit-berdasarkan-uu-no-17-tahun-2023-tentang-kesehatan>
 11. Christopel, C., Rahmawati, P. I., & Heryanda, K. K. (2024). Job satisfaction as a mediator of the effect of work motivation and work environment on employee performance. *International Journal of Economics Development Research*, 6(6). <https://doi.org/10.37385/ijedr.v6i6.9440>
 - Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning. Hal 6-8
 12. Daft, R. L. (2021). *Organization Theory and Design* (13th ed.). Cengage. Halaman 10-25
 - Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson. hlm. 4
 - Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education. Halaman: 85-110, 215-235
 13. Fasya Farradila, & Ety Nurhayaty. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(4), 509–524. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i4.2658>
 14. Fasya Farradila, & Nurhayaty, E. 2023. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(4), 509–524. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i4.2658>
 15. Griffin, R. W. (2020). *Management Principles and Practices* (13th ed.). Cengage Learning. Hal 4-6
 16. Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
 17. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Halaman 202
 18. Ilham, M., Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(2), 1094–1103. <https://doi.org/10.58191/jomel.v4i2.281>
 19. Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
 20. Lestari, N. D. & Herianto, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Crown Pratama. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2), 24–33.
 21. Malik, N., Maidin, A., Sidin, A. I., Irwandy, I., Pasinringi, S. A., & Syamsuddin, S. (2024). The Effect of Work Motivation and Job Involvement to Improve Organizational Commitment at Hasanuddin University Hospital, Indonesia. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(1). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i1.2265>
 - Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2017. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
 22. Nabawi, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), xx–xx. (hal. 174).

23. Napitupulu, D. (2022). Pengaruh pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 4(1), 34–53. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v4i1.2133>
24. Nining, A. S. 2023. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima Trending: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, hal 1-2.
25. Nurlinda, R. A. (2024). The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Engagement and Performance. *Journal of Organizational Behavior*. Halaman: 72-80
26. Nurwahidin, M. (2020). Kepuasan kerja dan motivasi kerja para pegawai di Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta. *SIGMA-Mu*, 12(1), 57–73.
27. Paramita, L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 131–142
28. Pramudita, D. P. D., Mayasari, A., & Patricia, J. (2025). The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Hospital Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 10(1). <https://doi.org/10.33062/mjb.v10i01.88>
29. Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Organisasi Publik Mengembangkan Organisasi Modern Berorientasi Publik*.
30. Putri, D. R., & Sumartik. (2024). Boosting employee performance through job satisfaction in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1099>
31. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson. halaman 36–38 Robbins, S. P., & Coulter, M. 2018. *Management* (14th ed.). Pearson Education.
32. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. (hal. 113-116)
33. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education. hlm. 413–415
34. Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2020. *Organizational Behavior* (edisi terbaru). Pearson. Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2020. *Organizational Behavior* (edisi terbaru). Person.
35. Robbins. 2016:260 dalam Bintoro dan Daryanto 2017:107. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
36. Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson. Halaman: 25-45, 85-110 Rondonuwu, Fenia A., Rumawas, Wehelmina & Asaloei, Sandra. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No. 2, hlm. 30–39
37. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
38. Sanjaya, M. (2023). The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *International Journal of Business Research*. Halaman: 121-140