

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**



**AMANDA PATRICIA  
1910421158**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar sarjana pada program studi manajemen

**AMANDA PATRICIA  
1910421158**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

## SKRIPSI

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

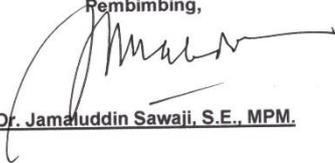
Disusun dan diajukan oleh

**AMANDA PATRICIA**  
1910421158

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **27 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

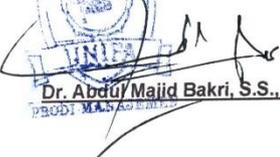
Makassar, 27 September 2023  
Disetujui Oleh,

Rembimbing,

  
**Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**  
PRODI MANAJEMEN

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.**  
UNIVERSITAS FAJAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

**SKRIPSI**

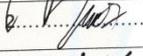
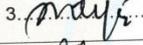
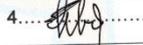
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT  
STELLA MARIS MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh

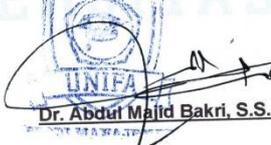
**AMANDA PATRICIA  
1910421158**

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal **27 September 2023** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Ketua	1..... 
2.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

**Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar**

  
  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : AMANDA PATRICIA  
NIM : 1910421158  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 27 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Amanda Patricia

## PRAKARTA

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang memberikan Karunia-Nya yang melimpah dan kesehatan, sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada rumah Sakit Stella Maris Makassar”.

Melalui kesempatan ini, tak lupa pula peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada orang tua penulis yaitu Bapak Marthen Payung dan ibu Damaris Turu' yang selalu mendukung berupa doa dan semangat.

penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S, ME., Selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial, Universitas Fajar
4. Bapak Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dalam penyusunan Skripsi.
5. Segenap Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar yang telah memberikan Ilmu-Ilmu kepada penulis.
6. Kepala Bagian Umum Rumah Sakit Stella Maris Makassar James Pabiringan S.kep, Ns.
7. Saudara serta keluarga yang selalu memberikan semangat serta doa kepada Penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Teman-teman angkatan 2019 program Studi Manajemen Universitas Fajar yang selalu memberikan dukungan, semangat serta saran dalam menyelesaikan Skripsi.

Terimakasih Penulis juga untuk semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, penulis meminta maaf yang sedalam-dalamnya atas kesalahan yang dilakukan penulis. Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi Pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan ke arah yang lebih baik.

Makassar, 27 September 2023

Amanda Patricia

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**

**AMANDA PATRICIA  
JAMALUDDIN SAWAJI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar dengan dalam waktu 2 bulan, Populasi dalam penelitian ini sebanyak 530 pegawai dan sampel sebanyak 84 Responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data Menggunakan Uji Validasi, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, Uji koefisien determinasi, Uji t Dan Uji F. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Variabel Y (Kinerja pegawai) hasil dari Uji reliabilitas X1 sebesar 0,613 dan Uji t sebesar 3,464. Variabel X2 (Kemampuan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) hasil Uji reliabilitas X2 sebesar 0,678 dan Uji t sebesar 3,266. Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja Pegawai (X2) secara simultan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ABILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT STELLA MARIS HOSPITAL MAKASSAR.**

**AMANDA PATRICIA  
JAMALUDDIN SAWAJI**

*This study aims to determine the effect of work motivation and work ability on employee performance at Stella Maris Hospital Makassar. The location in this study was conducted at Stella Maris Hospital Makassar with within 2 months, the population in this study was 530 employees and a sample of 84 respondents. This study used quantitative methods. Sampling techniques using questionnaires and documentation. Data analysis techniques use validation tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression tests, determination coefficient tests, t tests and f tests. The results of the study showed that variable X1 (Motivation) had a positive and significant effect on Variable Y (employee performance) the results of the X1 reliability test of 0,613 and the t test of 3,464. Variable X2 (Ability) has a positive and significant effect on Variable Y (Employee Performance) X2 reliability test of 0.678 and t test of 3,266. Work Motivation (X1) and Employee Work Ability (X2) simultaneously have a positive effect on Employee Performance (Y).*

*Keywords : work motivation. Work ability, employee performance.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PRAKARTA</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1. Definisi MSDM .....	10
2.1.2. Unsur-unsur Manajemen SDM.....	11
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2. Motivasi Kerja .....	15
2.2.1. Definisi Motivasi Kerja .....	15
2.2.2. Teori-Teori Motivasi Kerja .....	17
2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi .....	20
2.2.4. Indikator-indikator Motivasi .....	21
2.2.5. Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	22
2.3. Kemampuan Kerja .....	23
2.3.1. Defenisi Kemampuan Kerja .....	23
2.3.2. Jenis – jenis kemampuan kerja .....	25
2.3.3. Cara Meningkatkan Kemampuan Kinerja.....	25
2.3.4. Indikator dari Kemampuan Kerja .....	26
2.4. Kinerja Karyawan.....	27
2.4.1. Indikator kinerja pegawai .....	27
2.4.2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai .....	28
2.5. Hubungan antara Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja .....	32
2.5.1. Hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja .....	32
2.5.2. Hubungan antara Kemampuan kerja dengan Kinerja.....	33
2.6. Tinjauan Empirik .....	33
2.7. Kerangka Pikir .....	35
2.8. Definisi operasional.....	36
2.9. Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
3.1. Rancangan Penelitian .....	38
3.2. Tempat dan Waktu.....	38

3.3. Populasi Dan Sampel .....	38
3.3.1. Populasi Penelitian .....	38
3.3.2. Sampel Penelitian .....	38
3.4. Jenis dan Sumber data .....	39
1. Data Primer .....	40
2. Data Sekunder .....	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.5.1. Kuisisioner atau angket .....	40
3.5.2. Dokumentasi .....	40
3.6. Pengukuran Variabel .....	41
3.7. Instrumen Penelitian .....	41
3.8. Uji Instrument .....	41
3.8.1. Uji Validasi .....	41
3.8.2. Uji Reliabilitas .....	42
3.9. Uji Asumsi Klasik .....	42
3.9.1. Uji Normalitas .....	43
3.9.2. Uji Heteroskedastisitas .....	43
3.9.3. Uji Multikolinieritas .....	44
3.9.4. Uji autokorelasi .....	44
3.10. Analisis Data .....	44
3.10.1. Regresi Linear Berganda .....	45
3.10.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
3.11. Pengujian Hipotesis (Kesesuaian) .....	45
3.11.1. Uji t .....	46
3.11.2. Uji F .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	47
4.1.1. Gambaran Umum Instansi .....	47
4.1.2. Visi, Misi Serta Motto .....	47
4.1.3. Logo Instansi .....	48
4.2. Hasil dan Pembahasan .....	48
4.2.1. Karakteristik Responden .....	48
4.2.2. Penyajian Tabel Penelitian .....	50
4.3. Analisis Dan Pembahasan .....	52
4.3.1. Uji Validasi .....	52
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	54
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	54
4.4.1. Uji Normalitas .....	54
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.4.3. Uji Multikolinearitas .....	56
4.4.4. Uji Autokorelasi .....	57
4.5. Analisis Data .....	58
4.5.1. Regresi Linear Berganda .....	58
4.5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
4.6. Pengujian Hipotesis .....	60
4.6.1. Uji t .....	60
4.6.2. Uji F .....	61
4.7. Pembahasan .....	63
4.7.1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	63
4.7.2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai .....	64

4.7.3. Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai.....	65
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
5.1. Kesimpulan .....	66
5.2. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar.....	4
Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Pegawai pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019-2023.....	5
Tabel 2.1. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja Karyawan.....	29
Tabel 2.2. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Penyajian tabel Motivasi.....	50
Tabel 4.10 Penyajian tabel Kemampuan.....	51
Tabel 4.15 Penyajian Tabel Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4.23 Hasil Uji Validasi.....	53
Tabel 4.24 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolonearitas.....	57
Tabel 4.27 Hasil Uji Autokorelasi.....	58
Tabel 4.28 Hasil Uji Linear Berganda.....	58
Tabel 4.29 Hasil Uji Kofisien Derermibasi.....	60
Tabel 4.30 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.31 Hasil Uji F.....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Konsep Kerangka Pikir .....	36
Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Stella Maris .....	48
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot .....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kinerja pegawai tersebut. Tenaga kerja memegang peranan utama setiap usaha pengadaan barang atau jasa.

Masalah-masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan peri kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada. Setiap orang yang bekerja harus dinilai dan dievaluasi untuk mengetahui apakah si pekerja sudah melaksanakan tugas sesuai yang ditargetkan atau tidak.

Rumah sakit adalah organisasi unik, karena berbaur antara padat teknologi, padat karya dan padat modal, sehingga pengelolaan rumah sakit menjadi disiplin ilmu tersendiri yang menghasilkan dua hal sekaligus, yaitu teknologi dan perilaku manusia di dalam organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, dalam undang-undang no. 36 tahun 2009 tentang kesehatan dalam pasal 33 ayat 1 disebutkan bahwa setiap pimpinan penyelenggara pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki kompetensi manajemen kesehatan yang dibutuhkan. Hal tersebut diperkuat oleh pasal 34 ayat 1 yang menekankan pentingnya kompetensi individual berkaitan dengan tugas yang diembannya.

Rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki dua fungsi utama, yakni sebagai institusi laba dan institusi nirlaba (fungsi sosial). Sebagai lembaga yang memiliki fungsi laba, berarti rumah sakit harus dikelola dengan prinsip-prinsip dan manajemen yang berkarakteristik profit (sisa hasil usaha yang positif), sehingga sebuah rumah sakit dalam operasionalisasinya dituntut untuk menghasilkan selisih yang positif dari segenap kegiatannya selama periode tertentu. Di sisi lain, sebagai lembaga yang memiliki fungsi nirlaba, maka rumah sakit dalam menjalankan roda organisasinya tidak semata-mata mencari profit, melainkan dituntut untuk lebih menonjolkan misi sosialnya.

Jasa rumah sakit merupakan salah satu pelayanan publik yang harus terus-menerus meningkatkan pelayanannya menuju pada pelayanan prima, yaitu pelayanan yang berfokus pada pasien (*customer oriented*) dengan memberikan pelayanan terbaik untuk memfasilitasi kemudahan pemenuhan kebutuhan dan mewujudkan kepuasan (Barata, 2004).

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan manusia dituntut para karyawannya untuk mempunyai kinerja yang baik, yang ditopang oleh motivasi dan kemampuan yang mampu di bidangnya. Dengan memiliki motivasi dan kinerja yang baik, maka pelayanan kesehatan yang professional dan bermutu serta terjangkau oleh semua lapisan masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar dan lanjutan sesuai dengan kelas rumah sakit dapat dilakukan. Dengan kinerja karyawan yang baik, dimungkinkan kinerja institusi juga baik. Namun tidak sedikit keluhan yang selama ini diarahkan kepada kualitas kerja pelayanan rumah sakit yang dinilai masih rendah. Misalnya kelengkapan alat kesehatan, kenyamanan dan keberhasilan lingkungan termasuk kamar dan Toilet pasien,

respon pelayanan terhadap pelayanan kesehatan maupun keluhan dari pasien. hal ini terjadi karena masih rendahnya kualitas sumber daya finansial maupun non finansial.

Dalam prakteknya bukan hal yang mudah untuk dapat melaksanakan kedua fungsi tersebut secara optimal, karena dalam pelaksanaannya memerlukan berbagai dukungan dari segenap aspek organisasi, mulai dari sarana dan prasarana, dana, sampai sumber daya manusia. Mustahil fungsi profit dan fungsi sosial berjalan maksimal jika tidak didukung oleh ketiga faktor tersebut. Fungsi- fungsi tersebut akan berjalan lancar jika didukung oleh sarana atau fasilitas yang memadai, dana yang mencukupi, dan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, yang paling penting untuk memperoleh perhatian dari ketiga faktor tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan fungsi organisasi secara optimal, baik pada level *top management*, *middle* maupun *low management*. SDM bersifat aktif dan dinamis, sedangkan faktor fasilitas dan dana merupakan faktor yang bersifat pasif, sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap SDM untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada, maka keberadaan dana dan fasilitas tidak akan banyak memberikan manfaat.

Bagi rumah sakit swasta, atensi terhadap kinerja karyawan umumnya cukup baik yang tercermin dari pelayanan yang diberikan. Rumah sakit swasta umumnya memiliki pelayanan yang lebih memuaskan dan didukung dengan teknologi yang modern. Kondisi tersebut berbeda dengan rumah sakit pemerintah, yang ternyata belum sepenuhnya siap menghadapi iklim persaingan.

Rumah Sakit Stella Maris berdiri di kota Makassar yang diresmikan pada tanggal 22 September 1939. Selama kurang lebih 80 tahun melayani

masyarakat, RS. Stella Maris Makassar selalu berinovasi dan berkembang baik dari peralatan dan pelayanan. Keterbukaan dalam mengikuti perkembangan rumah sakit, menjadi rumah sakit modern dan berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanan secara menyeluruh dan terus menerus menjadikan Rumah Sakit Stella Maris yang beralamatkan di Jalan Somba Opu No. 273 Makassar, masih menjadi pilihan masyarakat di kota Makassar, Sulawesi Selatan dan Indonesia Timur.

Berdasarkan dari data Rs. Stella Maris Makassar Tanggal 23 Mei 2023 menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Sebagai Berikut :

**Tabel 1.1. Data Pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar**

<b>No.</b>	<b>Devisi</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
1	Keperawatan	216
2	Non Medis	128
3	Penunjang Medis	186
	<b>Total</b>	<b>530</b>

Sumber : Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2023

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur sosial dan menghasilkan sesuatu yang akhirnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dari tujuan yang tidak langsung tersebut bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil yakni upah. Jadi pada hakikatnya seseorang bekerja tidak saja untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, akan tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Motivasi setiap individu sudah barang tentu berbeda dengan individu yang lain. Adapun untuk melihat keberhasilan kinerja pegawai antara lain dapat dengan membandingkan data tingkat keluar masuk Pegawai dari tahun ketahun. Apabila tingkat keluar masuknya mengalami penurunan dari tahun ketahun maka bisa dikatakan bahwa pihak manajemen Rumah Sakit berhasil menaikkan motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Adapun Tingkat keluar masuk pada Rumah Sakit Stella maris makassar dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2 : Perkembangan Jumlah Pegawai pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Pegawai	
	Masuk	Keluar
2019	44	61
2020	21	62
2021	71	56
2022	54	42
2023 (Januari-Juni)	51	23

Sumber : Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2023

Dari data tersebut menunjukkan bahwa dari tahun 2019-2023 kebanyakan pegawai yang keluar dari pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa tingginya keluar masuk pegawai di Rumah Sakit Stella Maris.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dari satu pegawai yang telah *Resign* dari Rumah Sakit Stella Maris Makassar alasan Pegawai tersebut keluar dari rumah sakit Stella Maris Makassar karna pegawai tersebut mendapatkan tawaran gaji lebih tinggi dirumah sakit lain dari pada Rumah sakit

Stella Maris. Oleh Karena itu Pegawai tersebut memutuskan untuk berhenti dari Rs. Stella Maris dan kemudian berpindah tempat kerja di Rs.lain. Dan juga ada beberapa pegawai rumah sakit Stella Maris yang resign dari Rumah Sakit Stella Maris Makassar karna faktor ingin mengikuti suami yang bekerja diluar Kota Makassar.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi Pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan Rumah Sakit. Dalam memberikan motivasi Rumah Sakit harus mengetahui karakteristik yang terdapat para pegawai. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai tidak sama. Karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan Rumah Sakit sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Disisi lain Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan Rumah Sakit. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Menurut Kasmir (216:189), adapun Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen Rumah Sakit harus bisa mengembangkan kemampuan setiap

Pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan Rumah Sakit, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Stella Maris Makassar harus dapat meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja para Pegawai, bentuk kegiatan yang dilakukan di Rs. Stella Maris Makassar dalam meningkatkan kemampuan kerja yaitu bentuk pelatihan service excellent, pelatihan manajemen kepemimpinan, pelatihan bantuan hidup dasar, pelatihan pasien safety, pelatihan pencegahan dan pendidikan infeksi.

Setelah melakukan Observasi terdapat masalah dalam kemampuan pegawai di Rumah Sakit Stella Maris Makassar yaitu Masa kerja pegawai pendek sehingga mempengaruhi keterampilan dan kemampuan kerjanya rendah contohnya belum terpaparnya pelatihan yang telah diprogramkan Rumah Sakit, dan juga pegawai belum mahir dalam pelayanan baik medis maupun non medis.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang dicarikan jawabannya dengan pengumpulan data. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit Stella Maris makassar?

2. Apakah Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah sakit Stella Maris makassar ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Rumah sakit Stella Maris makassar ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Stella maris Makassar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu diharapkan agar dapat memberikan sumbangan secara teoritis dan praktis.

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menambah wawasan tentang kualitas jasa terhadap serta dapat menjadi sarana pembelajaran metode penelitian.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi penulis
  - a. Agar Dapat Mengetahui dan Memperluas Pengetahuan mengenai Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit stella maris makassar.

- b. Memenuhi salah Satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Universitas Fajar Makassar.

## 2. Bagi Pembaca

- a. Bagi kalangan akademis, diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menjadi bahan penelitian lanjutan atau bahan perbandingan di masa mendatang, terutama yang berkaitan dengan kualitas Kinerja Pegawai di rumah sakit.
- b. Dapat memberkan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Definisi MSDM

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

### **2.1.2. Unsur-unsur Manajemen SDM**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

#### **1. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

#### **2. Karyawan**

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

#### **3. Pemimpin**

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Menurut John Frech dan Betram Raven dalam buku Malayu S. P. Hasibuan, faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut:

a. Para karyawan mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan

makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan memperoleh kepuasan kerja.

- b. Orang-orang yang bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan.
- c. Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.

### **2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

#### **3. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **4. Pengendalian**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan

rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.
- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

## 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

## 2.2. Motivasi Kerja

### 2.2.1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (20012:222) : Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan apabila dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi atau perusahaan. Upaya yang diarahkan dengan konsisten ke tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2006:141) menyatakan motivasi

(*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan: Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja maksimal.

Selanjutnya Rivai (2005:457) menyimpulkan bahwa motivasi adalah:

1. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sementara itu Luhgiatno (2006) berpendapat motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mengartikannya sampai pada tujuan. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi. Dan kemampuan sendiri menurut Thoha (2007) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Motivasi mempunyai peranan strategis dalam aktivitas Kinerja seseorang. Tidak ada seorang pun yang belajar tanpa motivasi, tidak ada motivasi berarti tidak ada kegiatan kinerja. Agar peranan motivasi lebih optimal, maka prinsip-prinsip motivasi dalam belajar tidak hanya diketahui, tetapi juga harus diterangkan dalam aktivitas sehari-hari.

### **2.2.2. Teori-Teori Motivasi Kerja**

#### **1. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)**

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulaidari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling

tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan oranglain, diterima, memiliki)
- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

## 2. Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor)

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- a) Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik),
- b) Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

### 3. Teori motivasi douglas mcgregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori y (positif), Menurut teori x empat pengandaian yang dipegang manajer.

- a) karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b) karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

- a) karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b) Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

### 4. Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan )

Teori dari Vroom (1964) tentang cognitive theory of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu

sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- b) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- c) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

### **2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi**

#### **1. Motivasi Intrinsik**

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri.

Sebagai contoh konkrit, seorang siswa itu melakukan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. "intrinsic motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes". Itulah sebabnya motivasi intrinsik

dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Seperti tadi dicontohkan bahwa seorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan karena ingin pujian atau ganjaran.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

### **2.2.4. Indikator-indikator Motivasi**

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) sebagai berikut :

#### 1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

#### 2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/ pekerjaan dengan sebaik-baiknya

#### 3. Peluang untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

#### 4. Pengakuan atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

#### 5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

### 2.2.5. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Orang akan mau berkerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya, sejalan dengan hal itu peterson plownan (dalam Martoyo, 2007: 67), Mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

- a. *The destre to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang, manusia berkerja untuk mendapatkan makan, dan makanan untuk mendapatkan hidup.
- b. *The destre for posession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab manusia mau berkerja.
- c. *The destre for power*, artinya keinginan atau kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau kerja.

- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong untuk bekerja

## 2.3. Kemampuan Kerja

### 2.3.1. Defenisi Kemampuan Kerja

Begitu banyak karyawan yang memiliki karakteristik yang bermacam-macam dalam suatu lingkungan atau organisasi. Demikian halnya dengan kemampuan, bahwa setiap karyawan memiliki sikap, karakteristik dan kepribadian yang berbeda-beda dan kekuatan, kelemahan yang membuat relatif unggul dibandingkan karyawan lain dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2006: 52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Gibson (1996: 167), kemampuan kerja yaitu potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakhadiran seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2006: 49).

Kemampuan juga dilihat dari *knowledge and skill* artinya seseorang dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Jadi,

Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan ada dua yaitu kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental dan kemampuan fisik yang menuntut stamina, kecekatan, dan lain-lain.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah Rumah Sakit atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam sebuah Rumah sakit , kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

### **2.3.2. Jenis – jenis kemampuan kerja**

1. Kemampuan Intelektual, adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingat.
2. Kemampuan Fisik, adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

### **2.3.3. Cara Meningkatkan Kemampuan Kinerja**

Menurut (Soeroto, 1992: 23) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada 3 (tiga) komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan

peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.

2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan rasio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah memperkerjakannya untuk dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada Masyarakat.

#### **2.3.4. Indikator dari Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang adadibawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins dalam Wardani (2017:32) adalah sebagai berikut :

##### **1. Kesanggupan kerja**

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

##### **2. Pendidikan**

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

### 3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 1998: 17)

## 2.4. Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### 2.4.1. Indikator kinerja pegawai

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penelitian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator yaitu :

#### 1. Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang persatu jam kerja,

dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang disesuaikan.

## 2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan inspection manual.

## 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan dan dimanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

## 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

## 5. Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

### **2.4.2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai**

Pegawai yang sedang berkerja disebuah perusahaan mempunyai kinerja

karyawan yang baik maupun yang buruk selalu di pengaruhi oleh faktor eksternal dan internal Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut (Nimran & Amirullah,2015) :

**Tabel 2.1. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan**

	Internal (personal)	Eksternal (environment)
Kinerja baik	Kemauan tinggi Kerja keras	Pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, pimpinan yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah, upaya terbatas	Pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan kerja tidak produktif, pimpinan tidak simpatik

Sumber: Nimran & Amirullah, 2015:178

Tabel 1 menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Djeremi et al.(2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2009, dalam Suwati 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

b. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pegawai juga perlu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Bernardin dan Russel (1993:383) menjelaskan, terdapat enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

a. *Quality* (Kualitas)

Sejauh mana proses atau hasil dalam melakukan kegiatan dengan cara yang ideal, sesuai dengan cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang memenuhi tujuan yang dimaksud.

b. *Quantity* (Kuantitas)

Jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

c. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan, atau hasil yang telah diproduksi, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

d. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil dan keuntungan yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit yang ada.

e. *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan) Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau intervensi dari atasannya untuk mencegah hasil yang merugikan.

f. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)

Tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama antar rekan kerja dan bawahan. Menurut Wirawan (2009:6), kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor.

Faktor-faktor tersebut ialah:

a. *Faktor internal karyawan,*

yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika individu berkembang.

b. *Faktor-faktor lingkungan internal organisasi.*

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempatnya bekerja.

c. *Faktor lingkungan eksternal organisasi.* Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan .

## **2.5. Hubungan antara Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja**

Adapun hubungan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja antara lain sebagai berikut:

### **2.5.1. Hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja**

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja tinggi pula. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain

Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi,

dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. (Mangkunegara, 2005:76)

### **2.5.2. Hubungan antara Kemampuan kerja dengan Kinerja**

Kemampuan sebaga karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (Anggraeni, 2011). Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestas dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. (teman kesmono, 2005). Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kemampuan dimana faktor kemampuan merupakan faktor yang kuat untuk mempengaruhi karyawan selain faktor motivasi (Akbar, 2018).

Pekerjaan Menuntut hal yang berbeda-beda dari setiap individu dan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat bila terdapat kesesuaian kemampuan pekerjaan yang tinggi (Darmawan et al.,2019).

## **2.6. Tinjauan Empirik**

Kajian empiris dan Literature review sangat Penting sebagai bahan pertimbangan dan referensi yang memberikan gambaran tentang temuan penelitian sebelumnya

Tabel 2.2. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulisan Dan Tahun	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri	Dodi (2017)	Kuantitatif	Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MAS Sumbiri
2	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu	Yulius (2014)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu
3	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019)	Kuantitatif	Hasil peneltan menunjukkan bahawa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank Syariah Mandiri kantor cabang Kendal)	Pratama dan Wardani (2017)	Kuantitatif	Hasil Uji F test menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%, sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.
5	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya sentosa medan	Sinuhaji (2014)	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing.

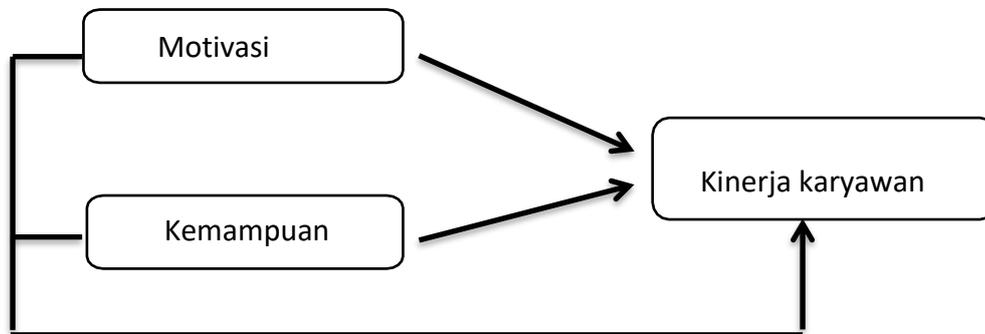
Sumber : Olahan Data (2023)

## 2.7. Kerangka Pikir

Grand teori yang digunakan di penelitian ini adalah menurut Sule dan Saefullah (2016:235) bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh, yaitu: 1) motivasi (*motivation*), adalah yang terkait pada keinginan untuk melakukan pekerjaan; 2) kemampuan (*ability*) adalah kapabilitas tenaga kerja maupun SDM dalam melakukan pekerjaan;

Menurut Sugyono (2014) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan interpretasi sementara terhadap fenomena yang digunakan

untuk penelitian. Adapun kerangka berpikir dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Konsep Kerangka Pikir**

Keterangan :

$X_1$  = Variabel Motivasi kerja

$X_2$  = Variabel Kemampuan Kerja

$Y$  = Variabel Kinerja Karyawan

## 2.8. Definisi operasional

Menurut Sugiyono (2018), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau karakteristik untuk dipelajari sehingga menjadi variabel yang terukur. Definisi operasional menggambarkan metode khusus yang digunakan penelitian dan menggunakan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk menggunakan salinan pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih bagus. Definisi operasional ini yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yaitu Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

2. Kemampuan kerja yaitu potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan
3. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

## 2.9. Hipotesis

Arikunto (1996:68) mengemukakan bahwa hipotesis adalah "suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji (dibawah kebenaran)". Hipotesis hanya merupakan jawaban sementara dari sebuah permasalahan sebelum menemukan jawaban yang sebenarnya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H2 : Kemampuan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Y).
- H3 : Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja Pegawai (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei tipe *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit stella maris makassar. Sugiyono (2018) mengatakan data Kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada data positivistic (data Konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat Uji penghitungan, dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti guna mencapai suatu kesimpulan.

#### **3.2. Tempat dan Waktu**

Lokasi penelitian ini dilakukan di RS. Stella Maris Makassar yang beralamat di jalan Sombo Opu No. 273, Maluku, Kec. Unjung pandang ,Kota Makassar Sulawesi Selatan 90111. Lingkup waktu pada penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan (Juli – Agustus).

#### **3.3. Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar Total Populasi sebanyak 530 Pegawai.

##### **3.3.2. Sampel Penelitian**

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin.

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 530 orang. Untuk tingkat presisi yang diterapkan dalam penentuan sampel adalah 10%. Alasan peneliti menggunakan tingkat presisi 10% karena jumlah populasi kurang dari 1000.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+N(\alpha)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran Populas

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian diikuadratkan (Kriyantono, 2008)

Berdasarkan Rumus Slovn, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{530}{1+530 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{530}{1+5,30}$$

$$n = \frac{530}{6,30}$$

$$n = 84,12$$

jadi sampel dalam penelitian ini adalah 84 orang

### 3.4. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang dipakai di dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan jenis data yang dipaparkan dalam bentuk blangan atau

dalam bentuk angka-angka yang terkait dengan permasalahan yang diteliti atau dibahas dalam penelitian ini.

### **1. Data Primer**

Menurut Syofian Siregar (2012:128), data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber atau tempat objek penelitian menetap. Data primer diperoleh dari hasil Kuesioner di lokasi Penelitian.

### **2. Data Sekunder**

Untuk melengkapi data primer maka digunakan data sekunder, menurut Syofian Siregar (2012:128) data sekunder adalah data yang dipublikasikan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mempelajari atau mengkaji berbagai seperti jurnal, buku dan sumber dari internet.

## **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Metode Pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **3.5.1. Kuisisioner atau angket**

Menurut Sugiyono (2011 :142), Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan seorang peneliti dengan cara mengajukan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab.

### **3.5.2. Dokumentasi**

Memeriksa atau mengutip file atau catatan yang ada dalam subjek penyelidikan.

### 3.6. Pengukuran Variabel

Untuk teknik pengukuran item pada angket menggunakan skala likert, skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009: 132)

Masing-masing jawabannya memiliki bobot skor yang berbedadar proses pemberan skor in dihasilkan 5 kategori, yaitu :

- |                                      |               |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. Jawaban SS (Sangat Setuju)        | dengan skor 5 |
| 2. Jawaban S (Setuju)                | dengan skor 4 |
| 3. Jawaban RR (Ragu-ragu)            | dengan skor 3 |
| 4. Jawaban TS (Tidak Setuju)         | dengan Skor 2 |
| 5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) | dengan Skor 1 |

### 3.7. Instrumen Penelitian

Pada Penelitan ini, peneliti memakai skala Likert (Likert Summated Raitings). Sugiyono (2013:132) mengatakan skala Likert diperuntukan untuk menilai ukuran perilaku, gagasan dan pandangan seseorang atau sekelompok manusia berkaitan dengan peristiwa sosial. Skala Likert ditaksir untuk mengukur sekuat apa subjek disetujui untuk tidak setuju dengan pertanyaan pada skala lima poin yang dipakai untuk menilai ukuran, karakter maupun persepsi manusia tentang suatu peristiwa.

### 3.8. Uji Instrument

#### 3.8.1. Uji Validasi

Menurut (Ghozali, 2017 : 52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Menurut (Ghozali, 2017 : 52), Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas  $< 0,05$  maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka suatu butir pernyataan dikatakan valid atau sah, namun sebaliknya jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka suatu butir pernyataan dikatakan tidak valid

### **3.8.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode alpha. (Ghozali, 2006: 45)

### **3.9. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi Klasik bertujuan memastikan bahwa metode Multivariat, termasuk metode regres dapat digunakan pada data tertentu sehingga dapat menginterpretasikan dengan tepat (Santoso, 2023)

### 3.9.1. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum. Menurut (Rusiadi Nur Subianto dan Rahmat Hidayat, 2014), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut (Ghozali,2017), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Pada analisis grafik, dapat dikatakan normal apabila dalam *probability plot* ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### 3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2017 : 134), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Rusiadi Nur Subianto dan Rahmat Hidayat, 2014 : 157) Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau

disebut homoskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.9.3. Uji Multikolinieritas**

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi yang besar diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas didapat dengan uji *Collinearity Statistik*. Menurut Ghozali (2006: 91) dalam melakukan uji multikolinieritas harus diketahui terlebih dahulu *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Selanjutnya untuk memudahkan dalam analisis data pada pembahasan penelitian ini maka dalam pengolahan dari data analisis digunakan paket program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 26

### **3.9.4. Uji autokorelasi**

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen satu sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan tes statistik Durbin- Watson (Ghozali,2006:95)

## **3.10. Analisis Data**

Menurut Moleong (2017:280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

### 3.10.1. Regresi Linear Berganda

Menurut (Rusiadi Nur Subiantoro dan Rahmat Hidayat, 2014 : 235, Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

A = Harga Y bila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$  (harga Konstan)

B = Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kemampuan Kerja

### 3.10.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

### 3.11. Pengujian Hipotesis (Kesesuaian)

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan uji t dan uji F dengan taraf nyata= 0,05

### 3.11.1. Uji t

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel berpengaruh terhadap variabel tak bebas. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_a$  = variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_0$  = variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
2. Bila probability  $t$  hitung  $<$   $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

Atau

1. Bila probability  $t$  hitung  $>$  0,05  $H_0$  diterima
2. Bila probability  $t$  hitung  $<$   $H_0$  diterima  $H_1$  diterima

### 3.11.2. Uji F

Untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas, perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_a$  = variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_0$  = variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Bila  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
2. Bila  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka  $H_0$  diterima  $H_a$  diterima

Atau

1. Bila probability  $F$  hitung  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima
2. Bila probability  $F$  hitung  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_1$   
Diterima

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Instansi**

Rumah Sakit Stella Maris adalah salah satu Rumah Sakit yang ada di kota Makassar, Sulawesi Selatan. Kementerian pendidikan dan kebudayaan telah menetapkan Rumah Sakit Stella Maris Sebagai Salah Satu cagar budaya indonesia. Penetapannya berdasarkan pada surat keputusan yang diterbitkan pada tanggal 22 juni 2010. Pembangunanya dimulai pada tahun 1938. Fungsi utamanya selalu sebagai Rumah sakit dan tidak pernah digunakan untuk keperluan lain. Rumah Sakit Stella Maris dibagi menjadi bangunan utama dan bangunan pendukung. Bangunan utama berada di bagian depan. Ruangan di dalamnya dibedakan menjadi Ruangan administrasi, ruang operasi, laboratorium dan unit gawat darurat. Bangunan pendukung berada di bagian belakang. Ruangan di dalamnya dibedakan menjadi ruang perawatan, ruang pemeriksaan, dapur, asrama perawat, dan ruang direksi. Ruangan perawatan dibedakan menjadi bangsal dan kamar.

##### **4.1.2. Visi, Misi Serta Motto**

###### **1. Visi**

“Menjadi Rumah Sakit Pilihan Yang Profesional dan Terpercaya Dengan Memberikan Pelayanan Yang Terbaik Dalam Semangat Kasih”

## 2. Misi

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan holistik serta hormat pada martabat manusia.
2. Membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berbelarasa.
3. Membangun jejaring kerjasama dengan berbagai mitra strategis.
4. Berinovasi untuk efisiensi dan efektifitas pelayanan.

## 3. Motto

“Melayani Dalam Semangat Kasih (*Servire In Caritate*)”

### 4.1.3. Logo Instansi

Gambar 4.1



## 4.2. Hasil dan Pembahasan

### 4.2.1. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuisioner kepada Pegawai pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar yang berjumlah 84 orang.

Berikut ini akan dijabarkan karakteristik reponden berdasarkan umur, jeniskelamin dan tingkat pendidikannya.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Presentase
1	20-25 Tahun	29	34,5%
2	25-30 Tahun	46	54,8%
3	35- 40 Tahun	9	10,7%
4	>40 Tahun	0	0%
<b>Total</b>		<b>84</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 84 responden Menunjukkan yang berumur 20-25 tahun 29 orang (35%), berumur antara 25-30 tahun sebanyak 46 Orang (55%) , dan berumur antara 30-35 tahun sebanyak orang 9 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur 25-30 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak, sedangkan responden yang berumur 30-35 merupakan jumlah responden yang paling sedikit.

#### b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik Reponden berdasarkan Jenis kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase
1	Laki-laki	20	23,8%
2	Perempuan	64	76,2%
<b>Total</b>		<b>84</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 4.2. dapat diketahui bahwa dari 84 orang responden Menunjukkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (24%)

dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 orang (76%).

### c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase
1	SLTA/ Sederajat	14	16,7%
2	D3	27	32,1%
3	S1	43	51,2%
Total		84	100%

Sumber: Data diolah 2023

Dari Tabel 4.3. dapat diketahui Bahwa dari 84 orang responden menunjukkan yang mempunyai Latar Belakang SLTA/ Sederajat sebanyak 14 orang (16,7%), D3 sebanyak 27 orang (32,1%), dan S1 sebanyak 43 orang (51,2%).

#### 4.2.2. Penyajian Tabel Penelitian

Penyajian tabel penelitian ini menyajikan data Hasil penelitian pada masing-masing variabel yang dimana Variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan kerja (X2), Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y). Adapun uraian dari Masing-masing Variabel sebagai berikut:

##### 1. Motivasi Kerja

Tanggapan Responden dapat dilihat pada Tabel dan uraian sebagai Berikut :

**Tabel 4.4  
Tanggapan Responden Pada variabel Motivasi Kerja**

No.	Pertanyaan	Skor					MEAN
		SS	S	CS	TS	STS	
1	X1.1	53	31	0	0	0	4,63
2	X1.2	50	29	4	1	0	4,52
3	X1.3	53	26	5	0	0	4,57

4	X1.4	30	44	7	3	0	4,20
5	X1.5	27	51	6	0	0	4,25
6	X1.6	41	35	5	3	0	4,36

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil tabel 4.4, Dari hasil tabel 4.4, dari keenam pertanyaan di atas menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator Tanggung jawab dengan nilai Mean 4,63 dan nilai Terendah adalah indikator Peluang untuk maju dengan nilai Mean 4,20.

## 2. Kemampuan kerja

Tanggapan Responden dapat dilihat pada Tabel dan uraian sebagai Berikut :

### 4.5

#### Tanggapan Responden Pada Variabel Kemampuan kerja

No.	Pertanyaan	Skor					MEAN
		SS	S	CS	TS	STS	
1	X2.1	47	30	6	1	0	4,46
2	X2.2	42	28	13	1	0	4,32
3	X2.3	44	33	7	0	0	4,44
4	X2.4	38	34	12	0	0	4,31
5	X2.5	43	33	7	1	0	4,40

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil Tabel 4.5, Dari kelima Pertanyaan Variabel Kemampuan kerja (X2) menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator kesanggupan kerja dengan nilai mean 4,46 dan nilai terendah adalah indikator Masa kerja dengan nilai Mean 4,31.

## 3. Kinerja Pegawai

Tanggapan Responden dapat dilihat pada tabel dan uraian sebagai Berikut :

**Tabel 4.6**

### Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Skor					MEAN
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Y.1	8	36	39	0	0	3,58
2	Y.2	14	22	41	7	0	3,51
3	Y.3	4	34	46	0	0	3,50
4	Y.4	4	36	44	0	0	3,52
5	Y.5	5	34	45	0	0	3,52
6	Y.6	10	36	38	0	0	3,67
7	Y.7	5	37	41	1	0	3,52
8	Y.8	12	54	18	0	0	3,93

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6, Dari kedepan pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai indikator tertinggi adalah kerja sama dengan nilai Mean 3,93 dan nilai indikator terendah adalah Kuantitas pekerjaan dengan nilai Mean 3,50.

#### 4.3. Analisis Dan Pembahasan

##### 4.3.1. Uji Validasi

Menurut (Ghozali, 2017 : 52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden. Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka suatu butir pernyataan dikatakan valid atau sah, namun sebaliknya jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka suatu butir pernyataan dikatakan tidak valid. Berikut ini adalah Tabel Uji Validasi

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validasi**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	N	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Variabel X1.1	0,598	0,212	84	Valid
	Variabel X1.2	0,610	0,212	84	Valid
	Variabel X1.3	0,707	0,212	84	Valid
	Variabel X1.4	0,434	0,212	84	Valid
	Variabel X1.5	0,574	0,212	84	Valid
	Variabel X1.6	0,640	0,212	84	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	Variabel X2.1	0,633	0,212	84	Valid
	Variabel X2.2	0,693	0,212	84	Valid
	Variabel X2.3	0,655	0,212	84	Valid
	Variabel X2.4	0,578	0,212	84	Valid
	Variabel X2.5	0,676	0,212	84	Valid
	Variabel X2.6	0,481	0,212	84	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Variabel Y.1	0,370	0,212	84	Valid
	Variabel Y.2	0,494	0,212	84	Valid
	Variabel Y.3	0,551	0,212	84	Valid
	Variabel Y.4	0,635	0,212	84	Valid
	Variabel Y.5	0,607	0,212	84	Valid
	Variabel Y.6	0,658	0,212	84	Valid
	Variabel Y.7	0,400	0,212	84	Valid
	Variabel Y.8	0,578	0,212	84	Valid

Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Butir-butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel. Dalam penelitian ini nilai r tabel diketahui sebesar 0,212. Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi seluruh butir pernyataan. Dari penghitungan tersebut seluruhnya mempunyai r hitung > r tabel (0,212) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikan yang digunakan lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan Aplikasi SPSS. Berikut ini hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,613	Reliabel
2	Kemampuan Kerja	0,678	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,632	Reliabel

Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,613 ( $>0,6$ ). Variabel kemampuan kerja (X2) memiliki koefisien alpha sebesar 0,678 ( $>0,6$ ), dan variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,632 ( $>0,6$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai koefisien alpha 0,6.

## 4.4. Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik.

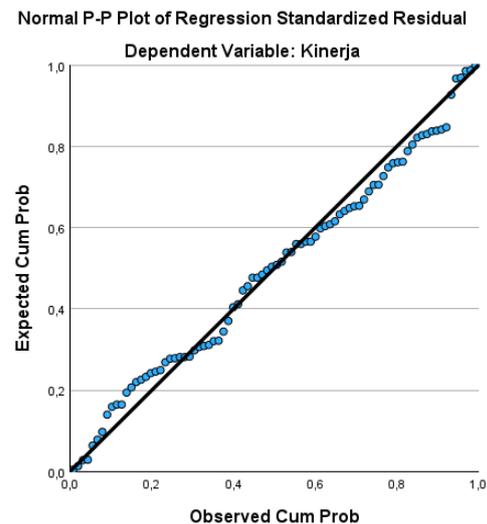
Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

Berikut adalah gambar hasil dari Uji Normalitas.

**Gambar 4.2**

**Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



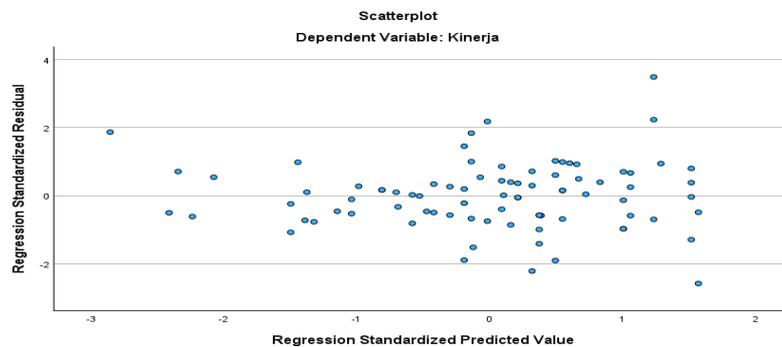
Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan gambar grafik normal P-P Plot diatas, dapat dilihat bahwa data berada disekitar garis diagonal, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian normal dan layak untuk diuji.

#### 4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan yang lain (Ghozali, 2007:125)

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitasdaftar**



Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa hasil dari Uji heteroskedastisitas , terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 4.4.3. Uji Multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

-jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

-Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,905	1,105
	Kemampuan	,905	1,105

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,905 dengan *VIF* sebesar 1,105. Dan nilai *tolerance* untuk variabel kemampuan 0,905 dengan *VIF* sebesar 1,105. Nilai semua variabel menunjukkan bahwa nilai *VIF* < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas. Kedua nilai dari *VIF* dan nilai *tolerance* terbebas dari asumsi multikolinearitas maka regresi dapat dilanjutkan.

#### 4.4.4. Uji Autokorelasi

Kriteria Pengujian Uji autokorelasi Durbin watson

- Syarat tidak terjadi gejala Autokorelasi =  $DU < DW < 4 - DU$
- Diketahui  $N = 84$  dan  $K(\text{Variabel independen}) = 2$ 
  - Nilai  $DL = 1.596$
  - Nilai  $DU = 1.694$
  - Nilai  $4 - DU = 2.30$

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,537 <sup>a</sup>	,288	,270	2,384	2,108
a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Pada tabel 4.10 diatas diketahui nilai Uji autokorelasi Durbin Watson adalah 2.108. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Uji  $1.694 < 2.108 < 2.305$  ( $DU < DW < 4 - DU$ ) atau dapat dikatakan tidak Terjadi gejala Autokorelasi.

## 4.5. Analisis Data

### 4.5.1. Regresi Linear Berganda

Menurut (Rusiadi Nur Subianto dan Rahmat Hidayat, 2014 : 235 Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel dengan bentuk persamaan regresi. Berikut adalah tabel dari hasil Regresi Linear Berganda:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,546	3,565		2,397	,019
	Motivasi	,423	,122	,341	3,464	,001
	Kemampuan	,343	,105	,322	3,266	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 8,546 + 0,423X_1 + 0,343X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kemampuan Kerja

Berikut adalah interpretasi dari persamaan di atas :

- a. Nilai konstanta adalah 8,546. Artinya adalah apabila Motivasi dan Kemampuan nol (0), maka Kinerja Karyawan bernilai 8,546
- b. Nilai Koefisien regresi dari Variabel X1 (Motivasi kerja) adalah 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa X1 (Motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai). Artinya bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,423 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,343 . Hal ini menunjukkan bahwa X2 (Kemampuan kerja) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya adalah bahwa setiap Peningkatan Kemampuan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,343 dengan asumsi variabel lain tetap.

#### 4.5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari tabel Uji Koefisien Determinasi :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 <sup>a</sup>	,288	,270	2,384
a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi				

Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.29 Menunjukkan bahwa nilai Adjusted r square adalah 0,270 atau 27,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja memberi pengaruh sebesar 27,0% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Sisahnya 73,0% di pengaruhi oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti di peneliti ini.

## 4.6. Pengujian Hipotesis

### 4.6.1. Uji t

$$\begin{aligned} \text{Diketahui } t \text{ tabel} &= t \left( \frac{\alpha}{2}; n-k-1 \right) \\ &= t ( 0,025 : 83) \\ &= 1.989 \end{aligned}$$

Menggunakan Uji t (parsial) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah kriteria untuk uji Hipotesis

- a. Apabila Probabilitas Signifikan (Sig) > 0.05, maka variabel independen tidak signifikan terhadap variabel independen.
- b. Apabila probabilitas signifikansi (Sig) < 0.05, maka variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah Tabel dari Uji t

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,546	3,565		2,397	,019
	Motivasi	,423	,122	,341	3,464	,001
	Kemampuan	,343	,105	,322	3,266	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas makah dapat diketahui Uji t persial yang terdiri 2 Variabel independen yaitu, X1 (Motivasi kerja), X2 (Kemampuan kerja) dan dipengaruhi oleh variabel Y( Kinerja Pegawai). Diketahui Besarnya t hitung dapat dilihat dari tabel diatas dan t tabel sebesar 1.989.Uji t persial dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk Varibel Motivasi, Diketahui t hitung (3,464) > t tabel (1.989) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk Variabel Kemampuan Kerja, Diketahui t hitung (3,266) > t tabel (1.989) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya variabel Kemampuan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.6.2. Uji F

$$\begin{aligned}
 \text{Dik : } F \text{ tabel} &= F (k : n-k) \\
 &= F (2 : 84-2) \\
 &= F (2 : 82) \\
 &= 3.108
 \end{aligned}$$

Keterangan:

N : jumlah sampel

$k$  : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas, perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_a$  = variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_0$  = variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Bila  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
2. Bila  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

Atau

1. Bila probability  $F$  hitung  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima
2. Bila probability  $F$  hitung  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima

Berikut adalah hasil dari Uji F:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,121	2	93,061	16,380	,001 <sup>b</sup>
	Residual	460,200	81	5,681		
	Total	646,321	83			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi						

Sumber : Data diproses melalui penggunaan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui  $F$  hitung (16,380) setelah dibandingkan nilai  $F$  tabel sebesar (3,108) dengan signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dengan signifikan 0,001  $<$  0,05 Variabel Motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

## 4.7. Pembahasan

### 4.7.1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel Motivasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Didapatkan hasil nilai sebesar  $t$  hitung  $3,464 > t$  tabel  $1.989$  dan  $\text{Sig. } 0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Orang akan mau berkerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya, (Martoyo, 2007: 67). Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja tinggi pula. Pegawai yang menyenangkan pekerjaannya akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan Pegawai akan membuat pegawai merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi motivator tersendiri dalam bekerja.

Pada variabel (X1) Motivasi Kerja, indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator tanggung jawab. Artinya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Disisi lain terdapat indikator terendah Variabel (X1) yaitu Peluang Untuk maju artinya dimana masih banyak pegawai yang belum paham atau mengerti yang diarahkan oleh atasan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori ahli yaitu menurut bangun (2012) mengatakan bahwa seorang pekeja mendapatkan daya

penggerak berupa motivasi dari banyak Faktor diantaranya gaji serta diberikan pekerjaan yang berkualitas dan mendapatkan kesempatan untuk berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

#### **4.7.2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil data penelitian terkait variabel Kemampuan kerja pada pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar, menunjukkan bahwa Kemampuan kerja pada pegawai berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didapatkan hasil nilai sebesar  $t$  hitung (3,266) >  $t$  tabel (1.989) dan Sig. (0,002) < 0,05. Ini menunjukkan bahwa apabila kemampuan kerja baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Dan Juga setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja, akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Pada variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) indikator nilai tertinggi yaitu kesanggupan kerja artinya dimana pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar sanggup dalam melakukan pekerjaan. Dan sisilain terdapat indikator nilai terendah Variabel  $X_2$  yaitu Masa Kerja artinya masa kerja pegawai terlalu pendek sehingga mempengaruhi kemampuan dan keterampilan pegawai di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh syardianto (2014), mengenai pengaruh kemampuan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten kutai Timur. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten kutai timur.

#### **4.7.3. Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil F hitung (16,380) setelah dibandingkan nilai F tabel sebesar (3,108) dengan signifikan 0,05 secara simultan Berpengaruh signifikan antara Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat Hubungan antara Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai. Artinya, Motivasi kerja dan Kemampuan kerja semakin baik maka kinerja Pegawai meningkat.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2014) dengan Metode Kuantitatif berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di dinas pekerjaan umum provinsi bengkulu.

Dengan demikian kedua faktor dalam penelitian ini yaitu Motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan komponen dari kepuasan yang ingin diraskan oleh Pegawai Khususnya di Rumah Sakit Stella Maris Makassar, sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja Pegawai maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dari analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan Penulis mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil dan pembahasan diatas yaitu:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa Jika Motivasi kerja Meningkat maka Kinerja Pegawai Juga meningkat begitu Juga sebaliknya Jika Motivasi kerja rendah maka Kinerja pegawai juga akan menurun.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa jika Kemampuan Kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika Kemampuan Kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun.
3. Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja secara secara simultan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan Terdapat Hubungan antara Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai. Artinya, Motivasi dan Kemampuan kerja semakin baik maka kinerja Pegawai meningkat.

## 5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan diatas adapun saran penulis sebagai Berikut :

1. Bagi Rumah sakit yaitu lebih meningkatkan Motivasi kerja dan kemampuan pegawainya agar kinerja pegawai di Rumah sakit stella maris makassar lebih meningkat lagi. Selain itu perlu pemberian motivasi pada setiap pegawainya dengan memberikan penghargaan non- Finansial berupa pujian atas apa yang telah dicapai. Selain itu juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir berdasarkan prestasi atau kinerja yang telah dicapainya pada saat bekerja. Jadi dengan demikian maka pegawai akan betah dan kinerja pegawai di rumah sakit stella Maris Juga meningkat.
2. Bagi Peneliti untuk selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini agar dapat lebih ditingkatkan dan diuji kebenarannya. Selain itu agar dapat mengkaji variabel lain yang mempengaruhi kinerja bukan hanya variabel Motivasi kerja dan kemampuan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah,M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan 1, September. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Almukarom, Mukti, Suharwan, dan Ruslan hamid. 2019. "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari Makassar. *Economy Deposit Journal* Vol. 1 (Hal.51). Makassar: Universitas Indonesia Timur.
- Alif, Kurnia Putri. 2021. "Efektivitas Pengembalian Berkas rekam medis rawat inap dalam menunjang kualitas laporan di rumah sakit bhayangkara sartika asih bandung": jurnal inovasi penelitian vol.2 (hal. 911). Politeknik Piksi Ganesha.
- B. A, Maychel. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing. 2020. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan": Jurnal EmbaVol.8, (Hal. 75 – 84). Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Coenraad, Dhea Perdana. 2016. "pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai":Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.10, (Hlm.17-24). Jawa Barat.
- Dialah, Ayu Kristiani. 2013. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia power unit bisnis pembangkitan semarang). Jurnal of social and politic.
- Elpiya, Nita dan Ode, La Ode Syarfani. 2018. "Analisis Motivasi Kerja Perawat Dirumah Sakit Eka Hospital Pekan. Jurnal Valuta Vol. 4 No 2 (hlm. 154) Pekan baru: Universitas Islam Riau.
- Hadiansyah, Andri Dkk. 2015."Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE": Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol .3. Universitas Al Azhar Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lina Ananta, MSi dan Lena Ellitan, ph.D, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Malthis, L Robert dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Miskiani, K. A, dan Bagia W. I. 2020. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 (hlm. 122). Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Muntaha, Mufrihah Mazayatul. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak": Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol.8, No.1 (hlm.503).pontianak: Universitas Nahdatul Ulama Pontianak.

- Nuariningsih, N.K.2020. “ Pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri”. Jurnal manajemen Vol 6 (Hal. 160-168) Universitas pendidikan Ganesha.
- Nogo, Antonia. 2014.“Kinerja Perawat Dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Naibonat Kabupaten Kupang”. Kupang.Universitas Nusa Cendana.
- Purnamasari, Indah.2012. “Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”: Jurnal Mkmi (Hal 120-124). Makassar: Universitas Hassanuddin
- Prihartanta, Widayat. 2015. “Teori-Teori Motivasi” Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83 (hlm. 2-9) Universitas Islam Negeri Ar-raniry.
- Rahmawati, Hani dan aulia. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6 (hlm. 3). Surabaya: Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. (edisi kesepuluh)*. Jakarta : PT. Indeks
- Setiawan, Agung. 2013, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 (hlm. 45).Kanjuruhan Malang: , Universitas Negeri Surabaya, Kanjuruhan Malang.
- Siregar, Daud. 2022.” Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Danau Toba Internasional Medan . Jurnal creative agung, Vol. 12 (hlm. 35-36). Medan: Univiersitas Darma Agung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Suharyanto, 2021. “Motivasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Rumah Sakit Implikasinya Pada Prestasi Kerja. Jurnal Dialektika, *Volume 6 Nomor 2 (120 – 133 (hlm. 4)*. Malang: Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Susanti, pesi. Khairul Bahrin, dan Merta Kusuma. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan: Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains Volume 1 (hlm. 151-152). Kabupaten Kepahiang: Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Wulandari, Susilo. 2019. “Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba TechnocratKota Tangerang”: Jurnal Lentera Bisnis Volume 8 (hlm. 99-102). Tangerang: *Politeknik LP3I Jakarta*.
- Wanasaputra, Silvera Dkk. 2017. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek”: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume 2, (Hal. 494-503). Surabaya. Universitas Ciputra. Surabaya

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

**LAMPIRAN****BIODATA PENELITI****A. Identitas Diri**

Nama : Amanda Patricia  
Tempat, Tanggal Lahir : Toraja, 27 September 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Kristen Protestan  
Status : Mahasiswa  
Alamat : Pampang 2 Lorong 5 No. 33A  
Anak Ke- : 1 Dari 3 Bersaudara  
E-mail : amandapatricia0921@gmail.com

**B. Riwayat Pendidikan Formal**

SD : SD Katolik Rantepao  
SMP : SMPN 1 Rantepao  
SMA : SMAN 2 Toraja Utara

Demikian Biodata ini dibuat dengan sederhana

Makassar 31 Agustus 2023

Amanda Patricia

**Lampiran 2****KUESIONER PENELITIAN**

Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir : A. ST

B. D3

C. S1

Berilah tanda Check list (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai Kinerja Pegawai.

Keterangan :

- |                                      |               |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. Jawaban SS (Sangat Setuju)        | dengan skor 5 |
| 2. Jawaban S (Setuju)                | dengan skor 4 |
| 3. Jawaban CS (Cukup Setuju)         | dengan skor 3 |
| 4. Jawaban TS (Tidak Setuju)         | dengan Skor 2 |
| 5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) | dengan Skor 1 |

**1. Motivasi Kerja (X1)**

No.	Pertanyaan	Nilai Target				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Tanggung jawab</b>					
1	Saya berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan saya					

2	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
	<b>Prestasi Kerja</b>					
3	Saya Melakukan sesuatu/ pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
	<b>Peluang untuk Maju</b>					
4	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung dapat memacu saya dalam bekerja					
	<b>Pengakuan Atas Kinerja</b>					
5	Saya ingin mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja saya					
	<b>Pekerjaan yang menantang</b>					
6	Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya					

## 2. Kemampuan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Nilai Target				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Kesanggupan kerja</b>					
1	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sesuai arahan dari atasan saya					
2	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
	<b>Pendidikan</b>					
3	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
	<b>Masa Kerja</b>					

4	Saya tidak suka bekerja sama dengan pekerja yang sudah lama					
5	Saya dapat berkerjasama dengan pekerja lain					
6	Waktu kerja yang saya habiskan di tempat ini telah memberikan pengalaman yang berharga dalam karier saya					

### 3. Kinerja Pegawai (Y1)

No.	Pertanyaan	Nilai Target				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Kuantitas pekerjaan</b>					
1	Saya menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang di tugaskan					
2	Saya mampu mengerjakan mengerjakan tugas-tugas tanpa meminta bantuan pada pegawai yang lain.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan yang saya miliki					
	<b>Kualitas pekerjaan</b>					
4	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
	<b>Ketepatan waktu</b>					
5	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang ada					
	<b>Kehadiran</b>					
6	Saya selalu hadir dijam pekerjaan saya					
	<b>Kerja sama</b>					
7	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					

8	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja saya					
---	---	--	--	--	--	--

### Lampiran 3 Tabulasi Data

Data Hasil Jawaban Responden

#### Data Motivasi Kerja (X1)

R	Motivas Kerja (X1)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	4	4	3	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	4	2	26
5	5	3	4	4	4	3	23
6	5	5	5	5	4	4	28
7	4	5	5	4	5	5	28
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	3	4	5	5	27
10	4	4	3	5	4	3	23
11	5	5	5	4	5	4	28
12	5	4	5	5	4	5	28
13	5	5	5	3	5	5	28
14	5	5	3	4	5	5	27
15	5	5	5	4	5	5	29
16	4	4	4	4	4	2	22
17	4	4	5	4	4	5	26
18	5	5	5	4	5	5	29
19	5	5	5	3	5	5	28
20	5	5	5	4	5	5	29
21	5	5	5	4	5	5	29
22	5	5	5	4	4	5	28
23	5	5	5	2	4	4	25
24	5	5	5	2	4	4	25
25	5	5	5	5	3	4	27
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	5	4	4	25

29	5	5	4	4	5	4	27
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	4	5	5	29
32	5	5	5	4	5	5	29
33	5	5	5	5	4	5	29
34	5	5	5	4	4	4	27
35	5	5	5	5	4	5	29
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	2	5	4	5	5	26
38	5	5	5	4	4	5	28
39	5	5	5	5	4	5	29
40	4	5	4	4	4	4	25
41	5	4	4	3	4	4	24
42	4	5	4	5	5	5	28
43	5	4	4	5	4	4	26
44	5	4	5	5	5	5	29
45	4	5	5	4	4	2	24
46	4	5	5	4	4	5	27
47	4	4	5	5	5	5	28
48	4	5	5	5	4	5	28
49	4	5	4	4	4	5	26
50	5	5	5	4	5	5	29
51	4	5	4	5	4	4	26
52	5	5	5	4	5	4	28
53	4	3	4	5	3	5	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	4	5	28
56	5	4	5	4	5	5	28
57	5	4	5	5	4	5	28
58	5	5	5	5	4	4	28
59	5	5	5	5	4	4	28
60	4	4	4	3	3	4	22
61	5	4	5	4	4	5	27
62	4	5	5	5	4	5	28
63	5	5	5	4	4	5	28
64	5	5	5	5	5	4	29
65	4	3	3	4	4	3	21
66	4	4	5	4	5	5	27
67	4	4	4	4	4	4	24
68	5	5	5	5	5	5	30
69	4	4	4	4	4	4	24

<b>70</b>	5	4	4	5	5	4	27
<b>71</b>	5	4	5	3	4	5	26
<b>72</b>	4	5	5	3	4	4	25
<b>73</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>74</b>	5	4	5	4	4	4	26
<b>75</b>	5	5	4	4	3	4	25
<b>76</b>	4	4	4	5	4	4	25
<b>77</b>	4	4	4	2	4	4	22
<b>78</b>	5	5	5	4	4	4	27
<b>79</b>	5	5	4	4	3	4	25
<b>80</b>	4	4	4	5	4	5	26
<b>81</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>82</b>	4	3	3	3	3	4	20
<b>83</b>	5	5	5	5	4	4	28
<b>84</b>	5	4	5	4	5	3	26

## 2. Data Kemampuan Kerja (X2)

R	Kemampuan Kerja (X2)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	3	5	5	5	27
2	4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	4	4	4	5	25
4	2	2	3	4	2	5	18
5	3	4	3	4	4	3	21
6	5	5	5	4	5	5	29
7	5	4	4	4	5	5	27
8	4	3	4	5	4	5	25
9	5	5	4	5	5	4	28
10	4	4	4	4	4	5	25
11	5	5	4	4	5	4	27
12	5	5	5	4	4	3	26
13	5	4	4	4	3	4	24
14	5	4	4	4	3	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	4	5	5	29
17	5	3	5	4	4	4	25
18	4	5	5	5	4	5	28
19	5	4	5	5	3	4	26
20	5	5	5	4	5	5	29
21	4	4	4	4	5	5	26
22	4	4	5	3	5	3	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	5	5	5	5	5	28
25	5	4	5	5	5	4	28
26	5	3	4	5	4	5	26
27	4	4	4	4	5	5	26
28	5	5	5	5	5	4	29
29	4	4	5	3	4	5	25
30	4	3	5	4	4	5	25
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	4	4	28
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	5	4	4	25
35	5	4	5	3	5	3	25
36	4	5	5	5	5	5	29
37	5	4	5	5	4	5	28

38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	3	5	5	28
40	5	5	3	4	5	4	26
41	5	4	5	5	5	5	29
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	5	5	4	4	5	27
44	4	5	5	4	4	5	27
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	4	5	4	28
47	5	4	5	5	5	3	27
48	5	5	4	5	4	3	26
49	4	3	4	4	4	5	24
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	4	5	3	5	5	27
52	4	5	5	5	5	5	29
53	4	4	4	3	4	4	23
54	5	5	4	4	4	5	27
55	3	4	4	5	4	5	25
56	4	5	4	3	4	4	24
57	4	5	5	3	5	5	27
58	5	5	4	5	5	5	29
59	5	3	4	4	5	4	25
60	4	3	4	5	5	5	26
61	3	4	5	4	4	5	25
62	4	4	5	4	4	4	25
63	4	5	5	5	5	5	29
64	4	3	4	5	4	5	25
65	5	4	3	4	4	3	23
66	4	5	4	4	3	5	25
67	3	3	4	3	3	3	19
68	5	5	5	4	5	5	29
69	5	4	5	4	4	5	27
70	5	5	5	4	5	5	29
71	5	3	5	5	5	5	28
72	5	5	4	5	3	5	27
73	4	5	4	3	5	4	25
74	5	5	4	5	4	5	28
75	5	5	5	5	5	4	29
76	4	5	4	4	4	3	24
77	4	5	4	5	4	5	27
78	4	4	3	4	4	5	24

79	4	3	3	3	5	4	22
80	5	5	5	5	5	5	30
81	5	4	4	3	4	3	23
82	4	3	4	3	4	4	22
83	5	5	5	5	5	5	30
84	3	3	4	4	3	4	21

## 3. Data Kinerja Pegawai (Y)

R	Kinerja Pegawai (Y)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	3	3	4	4	4	4	29
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	2	3	4	3	3	4	3	26
4	3	4	4	3	3	4	3	3	27
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	5	4	4	4	4	3	4	4	32
7	4	4	3	4	3	4	3	5	30
8	4	3	3	4	3	3	3	4	27
9	4	5	3	4	4	4	4	4	32
10	4	3	3	3	3	3	3	3	25
11	3	4	4	4	4	5	3	5	32
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	4	5	4	3	4	5	3	5	33
14	3	3	4	4	4	4	3	4	29
15	4	5	4	4	4	3	3	5	32
16	3	3	4	3	3	3	4	4	27
17	3	4	3	3	3	3	4	4	27
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	3	4	3	4	4	4	4	30
20	4	4	4	4	4	5	4	4	33
21	4	2	4	4	5	5	4	4	32
22	4	5	3	4	5	3	4	3	31
23	3	5	3	3	5	3	3	3	28
24	3	4	3	3	5	5	3	4	30
25	4	5	4	4	4	3	3	4	31
26	4	5	3	3	3	3	3	4	28
27	4	3	3	3	3	3	4	5	28
28	4	3	3	3	3	3	4	4	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	4	3	3	3	3	4	3	5	28
31	4	4	5	5	4	4	3	4	33

32	3	3	5	5	3	5	3	4	31
33	4	3	4	4	3	5	4	4	31
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	3	3	4	4	3	3	3	4	27
36	4	3	3	4	4	4	4	4	30
37	3	3	4	4	3	4	5	4	30
38	5	5	3	4	4	5	5	5	36
39	3	3	4	4	4	4	3	4	29
40	3	4	3	3	3	3	4	5	28
41	3	4	3	3	3	3	3	3	25
42	3	4	4	3	4	4	3	4	29
43	4	3	3	3	4	4	3	3	27
44	3	4	4	4	4	4	4	4	31
45	3	3	4	4	3	4	4	4	29
46	3	3	3	3	3	3	3	4	25
47	3	4	4	4	4	4	3	4	30
48	3	3	5	5	4	4	3	4	31
49	4	3	3	3	3	3	5	4	28
50	3	3	3	3	3	4	4	5	28
51	5	5	3	3	3	5	5	5	34
52	4	3	3	4	4	3	3	4	28
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	4	2	3	3	3	3	4	4	26
55	4	2	4	4	4	4	4	4	30
56	4	3	3	3	3	4	4	3	27
57	4	3	3	3	3	4	4	4	28
58	4	3	3	3	3	4	4	4	28
59	3	4	4	4	4	4	4	4	31
60	3	5	3	3	4	3	3	3	27
61	3	3	3	4	3	4	4	4	28
62	5	3	3	3	3	3	4	4	28
63	3	4	4	4	4	4	3	4	30
64	4	3	3	3	3	4	4	4	28
65	4	4	3	3	3	4	3	3	27
66	3	4	4	4	4	3	3	4	29



## Lampiran 4

### • Uji Instrumen

#### 1. Uji Validasi Motivasi Kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,353**	,463**	,043	,290**	,200	,598**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,700	,008	,069	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	,353**	1	,408**	,078	,193	,179	,610**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,483	,079	,103	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	,463**	,408**	1	,093	,283**	,347**	,707**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		,399	,009	,001	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	,043	,078	,093	1	,049	,106	,434**
	Sig. (2-tailed)	,700	,483	,399		,657	,336	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	,290**	,193	,283**	,049	1	,317**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,008	,079	,009	,657		,003	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.6	Pearson Correlation	,200	,179	,347**	,106	,317**	1	,640**
	Sig. (2-tailed)	,069	,103	,001	,336	,003		,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
Total	Pearson Correlation	,598**	,610**	,707**	,434**	,574**	,640**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001	,001	,001	
	N	84	84	84	84	84	84	84

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

## 2. Uji Validasi Kemampuan

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,395**	,322**	,241*	,435**	-,024	,633**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,003	,027	<,001	,827	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	,395**	1	,385**	,221*	,402**	,114	,693**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,044	<,001	,302	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	,322**	,385**	1	,192	,375**	,214	,655**
	Sig. (2-tailed)	,003	<,001		,080	<,001	,051	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	,241*	,221*	,192	1	,151	,326**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,027	,044	,080		,171	,002	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.5	Pearson Correlation	,435**	,402**	,375**	,151	1	,162	,676**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,171		,140	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
X2.6	Pearson Correlation	-,024	,114	,214	,326**	,162	1	,481**
	Sig. (2-tailed)	,827	,302	,051	,002	,140		,001
	N	84	84	84	84	84	84	84
Total	Pearson Correlation	,633**	,693**	,655**	,578**	,676**	,481**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001	,001	,001	
	N	84	84	84	84	84	84	84
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

### 3. Uji Validasi Kinerja Pegawai

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	-,076	-,093	,024	,053	,170	,278*	,268*	,370**
	Sig. (2-tailed)		,491	,400	,831	,633	,122	,010	,014	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.2	Pearson Correlation	-,076	1	,105	,128	,373**	,128	,010	,164	,494**
	Sig. (2-tailed)	,491		,340	,245	<,001	,245	,928	,136	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.3	Pearson Correlation	-,093	,105	1	,621**	,401**	,358**	-,065	,171	,551**
	Sig. (2-tailed)	,400	,340		<,001	<,001	<,001	,558	,120	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.4	Pearson Correlation	,024	,128	,621**	1	,433**	,319**	,094	,244*	,635**
	Sig. (2-tailed)	,831	,245	<,001		<,001	,003	,394	,025	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.5	Pearson Correlation	,053	,373**	,401**	,433**	1	,337**	-,034	,038	,607**
	Sig. (2-tailed)	,633	<,001	<,001	<,001		,002	,756	,733	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.6	Pearson Correlation	,170	,128	,358**	,319**	,337**	1	,178	,355**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,122	,245	<,001	,003	,002		,106	<,001	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.7	Pearson Correlation	,278*	,010	-,065	,094	-,034	,178	1	,298**	,400**
	Sig. (2-tailed)	,010	,928	,558	,394	,756	,106		,006	,001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y.8	Pearson Correlation	,268*	,164	,171	,244*	,038	,355**	,298**	1	,578**
	Sig. (2-tailed)	,014	,136	,120	,025	,733	<,001	,006		,001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Total	Pearson Correlation	,370**	,494**	,551**	,635**	,607**	,658**	,400**	,578**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## 2. Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,613	6

### 2. Uji Reliabilitas Kemampuan

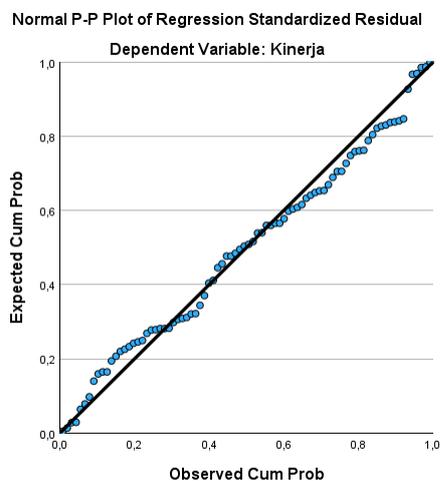
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,678	6

### 3. Uji Reliabilitas Kinerja

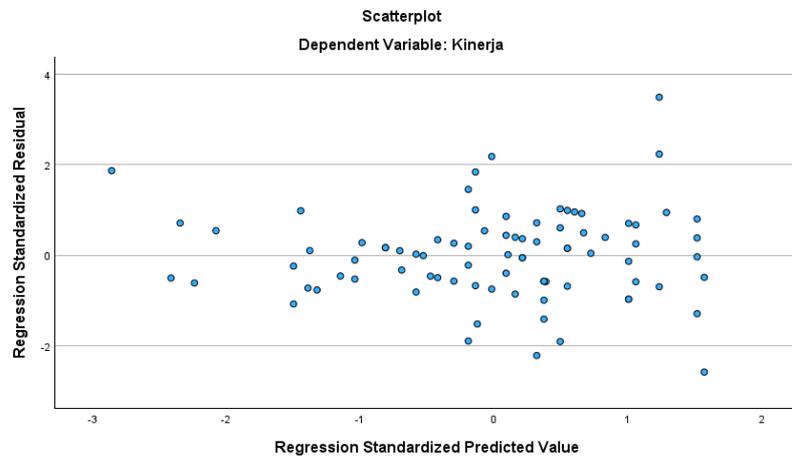
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,632	8

- Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



## 2. Uji Heteroskeditas



## 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,905	1,105
	Kemampuan	,905	1,105

a. Dependent Variable: Kinerja

## 4. Uji autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,537 <sup>a</sup>	,288	,270	2,384	2,108

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi  
b. Dependent Variable: Kinerja

- Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,546	3,565		2,397	,019
	Motivasi	,423	,122	,341	3,464	,001
	Kemampuan	,343	,105	,322	3,266	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 <sup>a</sup>	,288	,270	2,384

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi

- **Uji Hipotesis**

1. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,546	3,565		2,397	,019
	Motivasi	,423	,122	,341	3,464	,001
	Kemampuan	,343	,105	,322	3,266	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

## 2. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,121	2	93,061	16,380	,001 <sup>b</sup>
	Residual	460,200	81	5,681		
	Total	646,321	83			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi						

### Lampiran 5 Dokumentasi



