

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
PALEMBANG BARI**



Skripsi

Nama : Salsabilla Putri Maharani

Nim : 212022286

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
PALEMBANG BARI**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Salsabilla Putri Maharani

NIM : 212022286

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2026

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Salsabilla Putri Maharani
Nim : 212022286
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 9 Maret 2026



Salsabilla Putri Maharani

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang Bari
Nama : Salsabilla Putri Maharani
Nim : 212022286
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

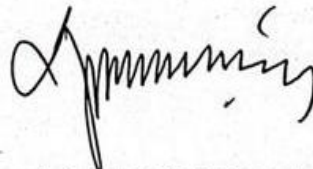
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 25 April 2026

Pembimbing I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN: 0205026201

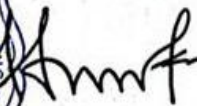
Pembimbing II



Dr. Maidiana Astuti H, S.E., M.Si, CHRO, CSMM
NIDN: 0225056903

**Mengetahui,
Dekan**

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya”. (Q.S Yasin : 40)

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.

(Al. Baqarah : 286)

Kupersembahkan untuk :

- Orang tuaku tercinta Ayah Thamrin dan Ibu Meri.
- Dosen pembimbing panutan Ibu Prof.Dr. Fatimah,S.E.,M.Si dan Ibu Dr. Maidiana Astuti H, S.E.,M.Si, CHRO, CSMM.
- Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang yang terbaik.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Atas ridhanya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan "**Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI**".

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselamatkan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasihat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Terutama kepada orang tua penulis yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E, M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.pd., M.Si selaku ketua dan sekretaris program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Maidiana Astuti H, S.E.,M.Si, CHRO, CSMM. selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan yang telah membantu penulis selama perkuliahan. serta para karyawan yang senantiasa bersedia menjadi responden penelitian.

6. Kepada orang tuaku tersayang, Ayahku Thamrin dan Ibu Meri yang senantiasa mendukung dan mendo'akan saya.
7. Serta kedua saudaraku tercinta Ferial Akbar dan Zahwa Putri Nabila Ramadhani yang selalu menyemangati dan selalu mendoakan keberhasilan penulis.
8. Sahabat seperjuangan seperjuangan penulis yang tidak dapat disebutkan Namanya satu-persatu yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsi pemikiran dan semangat dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Palembang, Maret 2026



Salsabilla Putri Maharani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	
Halaman pernyataan bebas plagiat.....	iii
Halaman pengesahan skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	ix
Halaman Daftar Gambar	x
Halaman Daftar Lampiran	xi
Abstrak.....	xii
Abstract.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	25
B. Penelitian Sebelumnya	41
C. Kerangka Pemikiran.....	44
D. Hipotesis.....	48
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Operasional Variabel	50
D. Populasi Dan Sampling.....	51
E. Data Yang Diperlukan	53
F. Metode Pengumpulan Data	54
G. Analisis Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	55
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	65
B. Pembahasan.....	94
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	103
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pra Riset Kinerja Pegawai	8
Tabel I.2 Data Riset Awal	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	43
Tabel III.1 Operasional Variabel	50
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	53
Tabel III.3 Instrument Skala Likert	57
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	68
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)	69
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	70
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Loyalitas (X3)	71
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel IV.10 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) ...	77
Tabel IV.11 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi (X1)	80
Tabel IV.12 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja (X2)	83
Tabel IV.13 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Loyalitas (X3)	86
Tabel IV.14 Analisis Regresi Linear Berganda	89
Tabel IV.15 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	91
Tabel IV.16 Hasil Uji T (T-test)	92
Tabel IV.17 Koefisien Determinasi	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	48
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	107
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	108
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner.....	111
Lampiran 4. Uji Frekuensi Jawaban.....	131
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	140
Lampiran 6. Regresi Linear Berganda	144
Lampiran 7. Tabel Distribusi Uji R	147
Lampiran 8. Tabel Distribusi $U_i T$	148
Lampiran 8. Tabel Distribusi $U_i F$	149

ABSTRAK

Salsabilla Putri Maharani/ 212022286 / 2026/ Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 132 responden yang terdiri dari karyawan, tenaga kesehatan (perawat), dan satpam. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.0. Hasil penelitian $Y = 3,130 + 0,308X_1 + 0,285X_2 + 0,281X_3$) Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} (31,991) > F_{tabel} (2,68)$. Sedangkan secara parsial, motivasi, kepuasan kerja loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi, Kepuasan Kerja Loyalitas, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Salsabilla Putri Maharani / 212022286 / 2026 / The Influence of Motivation, Job Satisfaction, and Loyalty on Employee Performance at Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI

This study aims to determine whether there is an influence of motivation, job satisfaction, and loyalty on employee performance at Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI. This type of research uses associative research. The sample in this study was 132 respondents consisting of employees, healthcare workers, and security staff. The sampling technique used probability sampling with the simple random sampling method. The data collection method was through questionnaires. Data analysis in this study used qualitative which was then quantified. The data processing technique used multiple linear regression analysis with SPSS 26.0. The results of the study $Y = 3.130 + 0.308X_1 + 0.285X_2 + 0.281X_3$. The results of the hypothesis test showed that simultaneously motivation, job satisfaction, and loyalty influenced employee performance with a calculated $F_{value} (31.991) > F_{table} (2.68)$. While partially motivation, job satisfaction, and loyalty influenced employee performance at Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Job Satisfaction, Loyalty, Human Resource Management.

BAB I

PENDAHULIAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dan berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia juga sangat penting bagi keberhasilan sebuah instansi. Pengembangan sumber daya manusia memperhitungkan faktor internal yang mencakup visi, misi, tujuan dan strategi pencapaian tujuan. Pegawai adalah individu yang bekerja di instansi dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang memiliki peran aktif dalam mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai (Ruki,2024).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam menjamin keberlangsungan dan mempercepat derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Dalam menjalankan fungsi tersebut, keberhasilan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana prasarana maupun sistem manajerial, tetapi lebih substansial ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Pegawai rumah sakit, baik tenaga medis maupun non-medis, merupakan aktor utama dalam proses pelayanan, sehingga kinerja individu sangat berkontribusi terhadap pencapaian target (Rolos et al,2018).

Tiga faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja dan Loyalitas. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi berasal dari kata dalam bahasa Inggris, yakni motivasi yang berarti keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan (Handoko,2022).

Kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang karir seorang pegawai serta bisa memberikan dampak yang cukup signifikan bagi perkembangan suatu perusahaan. Motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Kurniawan & Al Rizki, 2022)

Motivasi merupakan keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginannya untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Setiap kegiatan yang ingin dilakukan seseorang didorong oleh adanya kekuatan dari dalam diri seseorang dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai yang

menjadi motivasi penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi kerja mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan pegawai yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui pegawai yang termotivasi kerja, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena pegawai akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

Selain motivasi kerja, suatu perusahaan juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja pegawai, karena ketika pegawai yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, cenderung akan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hariandja (2022) adalah ketika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan dalam mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak kondusif atau kurang disukai.

Moorse (2024) kepuasan kerja pada dasarnya tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling banyak, namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Selain faktor fisik yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, faktor psikologis yang berhubungan dengan loyalitas juga memiliki peranan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Loyalitas merupakan sikap mental dan emosional yang mencerminkan kesetiaan, komitmen, serta keinginan individu untuk tetap mendukung dan mempertahankan keberlangsungan organisasi. Loyalitas adalah kesediaan seseorang untuk menjaga, membela, dan mengabdikan diri kepada organisasi dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut berdampak positif terhadap produktivitas, kinerja karyawan dan pertumbuhan kinerja perusahaan (Hasibuan, 2019)

Individu yang memiliki loyalitas tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Loyalitas yang tinggi akan memotivasi individu untuk meningkatkan produktivitas, bersedia menerima tantangan, serta menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Siagian (2018), loyalitas merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Loyalitas dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja dan menjadi penentu penting dalam keberhasilan organisasi di tengah persaingan yang semakin kompetitif (Mathis & Jackson, 2019).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam menjamin keberlangsungan dan mempercepat derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Dalam menjalankan fungsi tersebut, keberhasilan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana prasarana maupun sistem manajerial, tetapi lebih substansial ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Pegawai rumah sakit, baik tenaga medis maupun non-medis, merupakan aktor utama dalam proses pelayanan, sehingga kinerja individu sangat berkontribusi terhadap pencapaian target (Rolos et al,2018).

Segala aktivitas yang terjadi dalam Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI, baik aktivitas operasional maupun manajerial. Perusahaan bergerak melalui pegawai-pegawai yang melakukan tugas-tugas pemasaran, distribusi, admin, dll. Namun dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI, diketahui bahwa hasil kerja pegawai tidak sesuai yang diharapkan. Pegawai sangat sering datang terlambat ke tempat kerja. Pegawai juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal tidak dapat diraih. Tingkat motivasi kerja yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar pegawai mengganggu aktivitas operasional yang berjalan.

Terlihat adanya kecenderungan sebagian pegawai kurang peduli terhadap kondisi fasilitas dan lingkungan kerja. di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan Loyalitas terhadap kinerja pegawai pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Salimdar (2023) pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Mattoangin, Nurani (2023) pada PT Warna Agung Selatan Lubuklinggau, serta Suarmanayasa (2018) pada kontrak UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali ditemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja,kepuasan kerja dan loyalitas yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan swasta dan sektor industri, yang memiliki karakteristik organisasi, sistem penghargaan, dan beban kerja yang berbeda dengan instansi pemerintah seperti rumah sakit daerah. Pada sektor pelayanan publik, terutama rumah sakit, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti tekanan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, keterbatasan fasilitas, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien.

Penelitian Oktasari et al. (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit, sehingga hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja belum sepenuhnya terjelaskan secara konsisten dalam konteks rumah sakit pemerintah. Di sisi lain, penelitian mengenai loyalitas sebagai faktor yang turut memengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit masih terbatas, padahal loyalitas pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) antara hasil penelitian terdahulu yang berfokus pada sektor swasta dengan kondisi nyata di lingkungan rumah sakit pemerintah. Berdasarkan observasi awal di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI, masih ditemukan beberapa pegawai yang menunjukkan tingkat motivasi, kepuasan kerja dan loyalitas yang rendah, Loyalitas terhadap organisasi yang belum optimal, serta kinerja yang belum mencapai target yang diharapkan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan Loyalitas terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit daerah.

Tabel I.1
Pra Riset Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah
Palembang BARI.

No	Indikator Kinerja	Ya	Tidak
1	Keterampilan dan Pengetahuan Khusus Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan yang ditetapkan rumah sakit	30	10
2	Pengetahuan Pegawai memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya	17	13
3	Desain Pekerjaan Pekerjaan pegawai dirancang dengan jelas dan tidak tumpang tindih.	19	11
4	Kepribadian Pegawai memiliki kepribadian yang mendukung Kerjasama dalam tim	23	7
5	Motivasi Kerja Pegawai selalu bersemangat menyelesaikan tugas setiap hari	9	21
6	Kepemimpinan Atasan pegawai mampu memberikan arahan dengan baik	25	5
7	Gaya Manajemen Gaya manajemen atasan sesuai dengan kebutuhan tim	22	8
8	Budaya Organisasi Budaya organisasi mendorong kerjasama dan inovasi	12	18
9	Kepuasan Kerja Pegawai puas dengan sistem penghargaan dan pengakuan ditempat kerja	4	26
10	Iklim Kerja Lingkungan kerja pegawai mendukung produktivitas	20	10
11	Loyalitas Pegawai berkomitmen untuk tetap bekerja ditempat ini	14	16
12	Komitmen Pegawai berusaha memberikan hasil terbaik untuk bekerja	25	5
13	Disiplin Pekerjaan Pegawai selalu hadir tepat waktu dan mematuhi aturan kerja	22	8

Berdasarkan Tabel I.1, hasil pra riset faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang sebarakan melalui 30 responden, dapat dilihat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu mengenai kepuasan kinerja, motivasi dan Loyalitas. Untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menyebarkan kuisisioner mengenai variabel-variabel yang menonjol ke pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

Tabel I.2
Tabel Data Riset Awal

No	Variabel	Indikator	Data Lapangan
1	Motivasi	a. Kebutuhan Fisiologis	Waktu Bekerja jam 07.30 – 16.00 WIB
		b. Kebutuhan Keamanan	Minimnya alat pelindung diri (APD)
		c. Kebutuhan Sosial	Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta minimnya kegiatan yang membangun kerja sama tim
		d. Kebutuhan Penghargaan	Kurangnya mendapat apresiasi dan penghargaan secara terbuka dari atasan
2	Kepuasan Kerja	a. Faktor Psikologis	Beban kerja yang tinggi membuat pegawai kurang maksimal dalam menjalankan tugas
		b. Faktor Sosial	Kurangnya keharmonisan antar perawat dan karyawan
		c. Faktor Fisik	Banyak bangunan tua yang kurang terawat
		d. Faktor Finansial	Gaji Rp 2.000.000 - Rp 4.000.000
3	Loyalitas	a. Kesetiaan terhadap organisasi	Sebagian pegawai belum secara konsisten menunjukkan dukungan terhadap kebijakan rumah sakit.
		b. Kesiediaan bekerja sama	Koordinasi kerja antarpegawai terkadang belum berjalan optimal.
		c. Rasa memiliki terhadap organisasi	Masih terdapat pegawai yang kurang menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan kerja rumah sakit.
		d. Kesiediaan mempertahankan organisasi	Masih terdapat pegawai yang memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi ketika menghadapi tekanan kerja.

Sumber : Pegawai RSUD Palembang BARI 2025

Berdasarkan Tabel I.2 maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI”

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh yang signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan Loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI
2. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI ?
3. Adakah pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI ?
4. Adakah pengaruh yang signifikan Loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan Loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

4. Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai motivasi, kepuasan kerja dan Loyalitas terhadap kinerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi rumah sakit dalam meningkatkan mutu dan kemajuan pada Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

3. Manfaat Bagi Almamater.

Hasil penelitian ini menambah referensi penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah informasi dan wawasan pengetahuan tentang penelitian untuk skripsi bagi pihak Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–396. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Endra, T. F. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–54.
- Febriansyah, F., Kuswarak, K., & Pahlepi, R. (2025). Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 9(1), 15–27. <https://doi.org/10.xxxx/jmms.v9i1.2025>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (JIEB)*, 3(1), 130–137.
- Gomes, F. C. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harianja, I., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 350–360.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan kerja*. Yogyakarta: Deepublish (CV Budi Utama).
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oktasari, D. P., Widyanty, W., & Fitriani, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(2), 152–157.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. ISBN 978-602-6930-18-7
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(1), 1225–1229.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M. (2019). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2016). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

- Syah Endra, T. F. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzle Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–60.
- Tun Ganyang, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. Jakarta: STIE PBM Press.
- Utina, R. (2023). *Manajemen*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo Press.
- Yuwono, S., Sukmawati, E., & Prasetyo, M. (2020). *Balanced scorecard: Menuju organisasi yang berfokus pada strategi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.296>