

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DOKTER PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PURI HUSADA TEMBILAHAN

¹Cyndy Nadya Marlina, ²Syafrina Dina, ³Muchlis

¹²³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri,
Jl. Soebrantas No. 10, Tembilahan Hilir, Indragiri, Riau 29214.

Email: Cydneyadyamarlina20@gmail.com, syafrinadinamanejemenunisi@gmail.com,
muchlis.macro@gmail.com,

ABSTRAK

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pada Tenaga Medis Dokter di RSUD Puri Husada Tembilahan. Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan populasi adalah seluruh Tenaga Medis Dokter yang ada di RSUD Puri Husada Tembilahan dan teknik sampel yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh atau mengambil keseluruhan data populasi sejumlah 46 sampel. Dengan jenis data yaitu kualitatif dan data kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah SMART-PLS 3.29. Berdasarkan analisis data dan pembahasan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk Produktivitas Kerja sebesar 34,1% dan sisanya 65,9% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,800 dan p value >0,05 terhadap Kinerja yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Dan untuk kemampuan kerja memiliki Nilai koefisien beta 3,313 dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja yang hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Keywords: *Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja*

1 PENDAHULUAN

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh faktor lingkungan kerja. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan 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 fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dandidahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi

Cyndy et al, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dokter Pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3) Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, RSUD Puri Husada Tembilahan harus dapat meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja para karyawan terkhusus Tenaga Medis Dokter karena kemampuan dan motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Berikut disajikan informasi jumlah tenaga medis Dokter berdasarkan spesialisasi, keahlian dan profesi yang tersedia di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan :

Tabel 1.1. Jumlah Tenaga Medis Dokter berdasarkan Spesialisasi/keahlian

No.	Jenis Profesi	Status Kepegaawaian	Jumlah
1	Dokter Kandungan	ASN	3
2	Dokter Bedah	ASN	3
3	Dokter anastesi	ASN	1
4	Dokter Paru	ASN	2
5	Dokter Patelogi Klinik	ASN	1
6	Dokter Penyakit Dalam	ASN	3
7	Dokter THT	ASN	1
8	Dokter Anak	ASN	3
9	Dokter Gigi	ASN	3
10	Dokter Radiologi	ASN	1
11	Dokter Umum	ASN	7
12	Dokter Umum	Kontrak	17
13	Dokter Jiwa	Kontrak	1
14	Dokter THT -KL	Kontrak	1
15	Dokter Jantung	Kontrak	2
16	Dokter Mata	Kontrak	1
17	Dokter Umum Internship	Kontrak	9
Jumlah keseluruhan			46

Sumber : Data dari RSUD Puri Husada

Hasil pengamatan dilapangan peneliti mendapatkan masalah disuatu objek seperti potensi yang dimiliki pegawai belum mencapai standar motivasi kerja, serta peran atasan dalam mempengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum terpenuhi, karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya. Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya RSUD berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan

Cynty et al, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dokter Pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

memberikan dampak positif bagi RSUD Puri Husada. Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dokter Pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan”**.

2 TINJAUAN PUSTAKA

a. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. (Ranupandojo dan Husnan Suad. 2002). Winardi (2011) mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Menurut Veithzal Rivai et al. (2011) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

b. Kemampuan Kerja

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Hasibuan (2010), kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya. Sedangkan Handoko (2001) memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Thoha (2010) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2006). Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Sementara menurut Robert Kreitner (2005) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

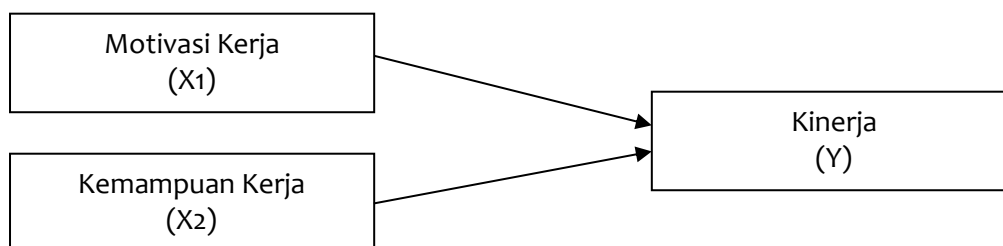
c. Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh faktor lingkungan kerja. Menurut Bacal (2007) mengatakan yang dimaksud dengan kinerja adalah kemajuan yang telah dicapai pegawai

kearah sasaran yang telah ditentukan dalam perencanaan. Sedangkan Dharma (2006) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Hasibuan (2005) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalamanan, kesungguhan dan waktu”. Selanjutnya, Whitemore (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran ketarampilan yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan. Apabila seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya melebihi standar yang ditetapkan, berarti kinerjanya baik. Menurut Simamora, (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

3 METODE PENELITIAN

Desain kausalitas yang digunakan dianggap sesuai dengan penelitian ini karena penelitian ini memahami variabel mana yang mempengaruhi dan variabel mana yang merupakan akibat, serta untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang ada (Muchlis, 2022).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah pada RSUD Puri Husada Tembilahan. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2023 sampai dengan selesai. Penelitian menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan dengan menggunakan sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang dijadikan subyek penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga medis dokter yang ada pada RSUD Puri Husada Tembilahan. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2014), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Tabel 3.1: Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel dan Definisi	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Motivasi Kerja (X1)	Dorongan yang terdapat pada diri seseorang sebagai akibat adanya	1. Fisiologis, ditunjukkan dengan adanya bonus (reward)	Likert

Cyndy et al, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dokter Pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

No	Variabel dan Definisi	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
		pengaruh yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya.	2. Keamanan, adanya jaminan sosial tenaga kerja. 3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi kepada orang lain	
2.	Kemampuan Kerja (X ₂)	Potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.	1. Kesanggupan Kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya 2. Pendidikan, kegiatan untuk meningkatkan kemampuan 3. Masa kerja, waktu yang dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi	Likert
3.	Kinerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas; 3. Ketepatan Waktu; 4. Efektifitas; 5. Kemandirian	Likert

Sumber : Data Olahan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis SEM-PLS, variabel yang diteliti merupakan variabel laten dan terdapat variabel mediasi dengan Smart-PLS 3.29. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS).

Analisis Outer Model

- a. *Convergent Validity*.
- b. *Discriminant Validity*.
- c. *Composite Reliability*.
- d. *Average Variance Extracted (AVE)*.
- e. *Cronbach Alpha*.

Analisis Inner Model

- a. Uji *Path Coefficient*
- b. Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*)
- c. Uji Hipotesis

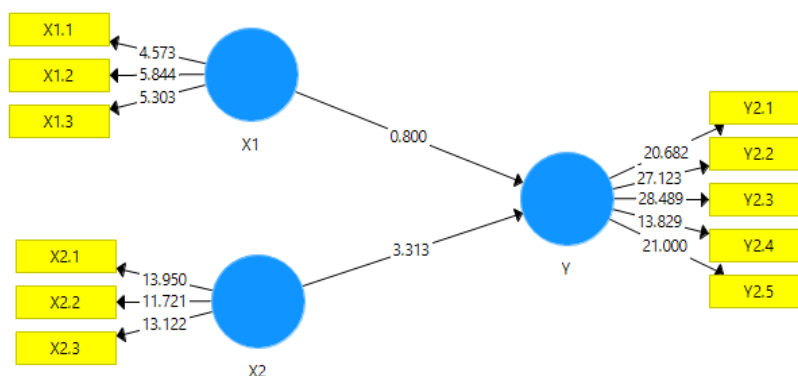
4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Karakteristik responden dapat disimpulkan bahwa Tenaga Medis Dokter yang menjadi sampel lebih di dominasi oleh Perempuan dengan persentase 54,35%, dan jumlah Tenaga Medis Dokter Laki-laki dengan persentase 45,65%. Karakteristik usia Tenaga Medis Dokter yang menjadi sampel pada penelitian ini lebih dominan ada pada usia 40 tahun ke atas sebesar 28,26%. Usia 40 tahun keatas merupakan usia dimana Tenaga Medis Dokter tersebut sudah memiliki

Cyndy et al, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dokter Pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

pengalaman yang cukup banyak dalam bekerja. Pada karakteristik pendidikan Tenaga Medis Dokter yang menjadi sampel pada penelitian ini semua berpendidikan Strata 1, hal ini dikarenakan jenjang Pendidikan dokter memang minimal S1 dan sangat jarang para dokter yang melanjutkan ke jenjang Pendidikan S2 karena mereka lebih memilih mengambil spesialis.

Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.



Gambar 4.1 Bootstrapping Smart PLS 3.29

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,800. Dan pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja sebesar 3,313. Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS 3.2.9. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value <0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif (I. Ghazali, 2014) . Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Direct Effect Path Coefficients & P Values

Hipotesis	Original 'Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja > Kinerja	0,129	0,135	0,800	0,424	Ditolak
Kemampuan kerja > Kinerja	0,560	0,542	3,313	0,001	Diterima

Sumber: Data Olahan, 2023

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja merupakan aspek yang sangat penting dalam konteks lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Karyawan yang merasa termotivasi akan cenderung mengatasi hambatan dengan lebih baik dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Motivasi dapat merangsang kreativitas dan inovasi. Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk mencari solusi kreatif terhadap masalah dan menghasilkan ide-ide baru. Lingkungan kerja yang memotivasi memberikan ruang bagi karyawan untuk berpikir out-of-the-box dan menciptakan solusi inovatif. Namun berbeda pada penelitian ini, Pada Hipotesis di penelitian ini yang menguji apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dari hasil ini dinyatakan Motivasi Kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,800 dan p value $> 0,05$ terhadap kinerja. Hal menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa **hipotesis ditolak**.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja merupakan hal yang krusial dalam konteks lingkungan kerja. Kemampuan kerja mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan lain yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini dokter. Kemampuan kerja yang baik cenderung berkorelasi positif dengan kualitas kinerja. Seorang Dokter yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan akan mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Dokter yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien. Kemampuan untuk mengatasi tugas-tugas kompleks atau memerlukan keahlian khusus dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dalam hipotesis kedua di penelitian ini, yang membahas tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja memiliki koefisien beta sebesar 3,313 dan p value $< 0,05$ terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kata lain **hipotesis diterima**.

5 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta dari hipotesis yang telah disusun dan telah diuji pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0,341. Motivasi kerja dan Kemampuan kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk Kinerja sebesar 34,1% dan sisanya 65,9%. diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.
2. Dari hasil ini uji hipotesis, Motivasi Kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,800 dan p value $> 0,05$ terhadap Kinerja yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja sedangkan untuk kemampuan kerja memiliki Nilai koefisien beta 3,313 dengan arah positif dan dengan nilai P-value $< 0,05$ (signifikan) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

REFERENSI

- Agus Dharma, Tahun 2006, Manajemen Supervisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- H. Hadari Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta (Martoyo, 2007: 45).
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kuswandi. 2004. Cara Mengukur Kepuasan Kerja. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Cyndy et al, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dokter Pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

- Malayu Hasibuan. S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 16. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muchlis, M. (2022). Pengaruh E-Satisfaction Terhadap Repurchase Intention Melalui E-Wom E-Commerce Tiktok Shop Pada Generasi Z. *Jurnal Analisis Manajemen*, 118–130. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/view/2459>
<https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/download/2459/1359>
- Prabu Mangkunegara, Anwar, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Prihartanta, Widayat. 2015. Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Vol 1 (83), hlm. 5- 9.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior* Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Robert Kreitner, 2005. Kemampuan Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Sondang Siagian, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta,
- Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Sutrischastini, Ary dan Riyanto, Agus. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis* Vol. 23, (2) hlm. 134.
- Tampubolon, Clara. 2016. Faktor-faktor Motivasi. *Jurnal Motivasi Kerja* 14 Mei 2016, hlm. 23.
- Veithzal, Rivai, Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011. (Wahyu Fitri, 2012
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny dan Siwati, Endang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.