



## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI NON MEDIS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SANJIWANI DI KABUPATEN GIANYAR

Mahayanti Fitriandari<sup>1</sup> Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri<sup>2</sup> Ida Bagus  
Ruby Ananditha<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ngurah Rai; email: [mahayanti.feb@unr.ac.id](mailto:mahayanti.feb@unr.ac.id)<sup>1</sup>,  
[veranindia46@gmail.com](mailto:veranindia46@gmail.com)<sup>2</sup>, [bramastamanuaba@gmail.com](mailto:bramastamanuaba@gmail.com)<sup>3</sup>

---

### Abstract

*The study's objectives were to ascertain if job satisfaction and work motivation had a concurrent, partial, and substantial impact on the loyalty of non-medical staff at the Sanjihani General Hospital in Gianyar Regency. The proportionate random sampling technique was used to determine the sample size, which could be as many as 68 individuals. Stratified random sampling was used to carry out the sampling, meaning that the number of non-medical staff in each field under study affected how many samples were taken. The traditional assumption test, multiple linear regression coefficient analysis, determination analysis, F test statistical analysis, and t test statistical analysis were all used to analyse the data. The findings demonstrated a favourable and substantial influence on job satisfaction and work motivation on the loyalty of non-medical staff at the Sanjiwani Regional General Hospital in Gianyar Regency, either concurrently or partly.*

*Keywords: job satisfaction, work motivation and employee loyalty.*

---

### Abstrak

Tujuan riset yakni mengenali terdapatnya akibat searah serta nyata dengan cara bersama-sama serta individu antara kepuasan kerja serta motivasi kerja pada loyalitas pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani di Kabupaten Gianyar. Jumlah ilustrasi ditetapkan dengan tata cara proportional random sampling sejumlah 68 orang, pengumpulan sampelnya dicoba dengan metode stratified random sampling yakni pengumpulan ilustrasi terkait dari besar kecilnya jumlah pegawai non medis pada tiap- tiap aspek yang hendak diteliti Data dianalisis dengan memakai percobaan anggapan klasik, analisa koefisien regresi linier berganda, analisa pemastian, analisa statistik Percobaan F, serta analisa statistic percobaan t. Hasil riset membuktikan terdapat akibat yang searah serta nyata dengan cara bersama-sama ataupun individu kepuasan kerja serta motivasi kerja pada loyalitas pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani di Kabupaten Gianyar.

Kata Kunci: kepuasan kerja, motivasi kerja dan loyalitas pegawai.

---

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia ialah aspek penentu kesuksesan pelaksanaan lembaga sebab sumber daya manusia ialah kunci utama yang wajib dicermati dengan seluruh kebutuhannya. Desakan lembaga buat mendapatkan, meningkatkan serta menjaga sumber daya manusia bermutu semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang senantiasa berganti. Tidak hanya itu, manusia pula diucap selaku salah satu faktor pengendali yakni aspek sangat penting serta utama didalam seluruh bentuk lembaga yang karakternya amat kompleks alhasil butuh memperoleh atensi, penindakan serta perlakuan spesial (Handoko, 2013:233). Bagi Nawawi (2013: 40) sumber daya manusia itu dimaksud selaku pegawai pengelola serta eksekutif sesuatu perusahaan yang diyakini oleh perusaha dalam melakukan aktivitas. Perusahaan memiliki peluang yang bagus buat bertahan serta maju bila memiliki pegawai yang tepat, alhasil memerlukan upaya yang selalu buat mencari, memilah, serta melatih calon ataupun pegawai. Kebalikannya, pegawai menginginkan perusahaan selaku tempat buat mencari nafkah serta penuhi keinginan hidupnya.

Kabupaten Gianyar merupakan salah satu Kabupaten yang terdapat di Provinsi Bali. Salah satu aspek pelayanan yang jadi keperluan warga di Kabupaten Gianyar merupakan aspek kesehatan. Jasa kesehatan hendak tetap diperlukan oleh warga serta hendak senantiasa alami kemajuan ke arah yang lebih bagus. Semakin maju inovasi dibidang teknologi, sehingga jasa dibidang kesehatan pula hadapi perkembangan. Rumah sakit selaku salah satu sarana kesehatan yang membagikan jasa kesehatan pada warga mempunyai kedudukan yang amat penting dalam memacu kenaikan derajat kesehatan warga. Oleh sebab itu, Rumah Sakit selaku lembaga yang memiliki tujuan sosial bisa digolongkan selaku lembaga nirlaba (Windiani, 2015). Tujuan lembaga yang mau dicapainya amat lama buat didapat, apabila sumber daya manusia yang masuk kedalam lembaga tidak memiliki keahlian yang mencukupi ataupun tidak cocok dengan yang diperlukan lembaga. Supaya tujuan lembaga bisa berhasil, sesuatu lembaga butuh tingkatkan loyalitas yang dipunyai karyawannya. Loyalitas bisa dimaksud dengan ketaatan, dedikasi, serta keyakinan yang diserahkan ataupun tertuju pada seorang ataupun lembaga yang di dalamnya ada rasa cinta serta tanggung jawab buat berupaya membagikan jasa serta sikap yang terbaik (Vinca serta Sri, 2020). Loyalitas pegawai ialah tindakan searah pegawai kepada industri tempat ia bertugas. Pegawai dengan tindakan loyalitas yang besar, bertugas tidak cuma buat dirinya sendiri namun pula buat kebutuhan perusahaan.

Loyalitas ataupun ketaatan ialah salah satu faktor yang dipakai dalam evaluasi pegawai yang melingkupi ketaatan kepada profesinya, jabatannya serta badan. Ketaatan ini dicerminkan oleh kemauan pegawai melindungi serta membela lembaga didalam ataupun diluar profesi dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2012: 210). Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani di Kabupaten Gianyar menginginkan pegawai non medis yang mempunyai loyalitas kerja tinggi, sebab dengan terdapatnya loyalitas kerja yang tinggi dari pegawai, hingga pegawai bisa bertugas sesuai dengan standar yang diserahkan oleh perusahaan serta bisa tingkatkan mutu kerjanya. Pegawai yang mempunyai

loyalitas kerja rendah kepada perusahaan bisa mengganggu tujuan perusahaan, dan perusahaan tidak bisa menggapai sasaran kerja sesuai dengan yang diharapkan. Bersumber pada hasil pemantauan ditemui kalau pegawai non medis tidak mau bertugas lembur buat menuntaskan profesi, pegawai non medis kurang mematuhi peraturan kerja, pegawai non medis tidak ingin mengorbankan kebutuhan individu untuk kebutuhan lembaga, pegawai non medis kurang berkontribusi dalam aktivitas social yang dicoba oleh Rumah Sakit, pegawai non medis kurang membagikan saran- saran buat perbaikan lembaga dan pegawai non medis kurang ingin bekerja sama serta menolong kawan kerja. Perihal ini mengisyaratkan kalau loyalitas kerja, masih belum maksimal sedangkan dalam menggapai tujuan perusahaan aspek loyalitas kerja pegawai non medis ialah perihal yang penting. Oleh sebab itu pihak lembaga wajib mencermati faktor- faktor yang pengaruhi loyalitas kerja pegawai.

Kepuasan kerja ialah salah satu aspek yang bisa pengaruhi loyalitas pegawai. Kepuasan kerja dalam profesi ialah kepuasan yang bisa dinikmati dalam profesi dengan mendapatkan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, serta atmosfer kerja yang bagus (Yuli,2015). Sutrisno (2017: 74), mengemukakan kepuasan kerja yakni emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan untuk para pegawai dalam memandang profesi mereka. Kepuasan kerja pegawai bisa diamati tidak cuma dikala melaksanakan profesi, namun terpaut pula dengan pandangan lain semacam interaksi dengan kawan kerja, pimpinan, mengikuti peraturan, serta lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang kepada profesinya yang bisa nampak dari tindakan pegawai kepada profesi serta segala suatu di lingkungan profesi. Perusahaan hendak kesusahan dalam menggapai tujuannya bila pegawai tidak mempunyai kepuasan dalam bertugas (Yuli, 2015). Studi yang dicoba oleh Lisa (2018) merumuskan jika kepuasan kerja pengaruhi searah dan nyata pada loyalitas kerja pegawai. Kebalikannya studi yang dicoba oleh Lola dan Fahmi (2019) merumuskan jika kepuasan kerja tidak pengaruhi searah dan nyata pada loyalitas pegawai.

Bersumber pada hasil pemantauan kepada pegawai non medis bisa diamati kalau situasi kepuasan kerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Gianyar secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Perihal ini bisa diamati dari banyaknya pegawai non medis yang merasa tidak puas akan penugasan yang diserahkan oleh lembaga, tidak puas akan suasana kerja yang terjalin, tidak puas akan kenaikan kedudukan dan tidak puas akan perlakuan pimpinan dalam membagikan pengarahan serta bimbingan dikala bertugas. Kala pegawai merasa tidak puas sehingga pegawai hendak cenderung melalaikan profesi yang jadi tanggung jawabnya. Perihal ini mengisyaratkan belum optimalnya loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset. Aspek lain yang bisa pengaruhi loyalitas pegawai ialah motivasi kerja. Motivasi ialah sesuatu aspek yang amat berarti buat kemajuan perusahaan, baik buat saat ini ataupun yang bakal datang (Swadarma serta Netra, 2020). Bagi Robbins serta Judge (2015: 127), motivasi merupakan kemauan buat melaksanakan suatu yang memastikan keahlian berperan buat memuaskan keinginan orang. Motivasi amat berarti sebab ialah aktivitas yang menyebabkan, menuangkan, serta menjaga sikap manusia buat melaksanakan kegiatan-kegiatan

khusus buat menggapai tujuannya. Motivasi kerja yang pas hendak membuat pegawai mempunyai dorongan buat menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan keahlian di aspek profesinya masing- masing alhasil bisa meningkatkan perusahaan (Lydia serta Eddy, 2017). Studi yang dicoba oleh Irdha dan Ilham (2022) meyakinkan jika motivasi kerja pengaruhi searah dan nyata dengan metode orang pada loyalitas pegawai. Sejalan dengan studi yang dicoba oleh Fajar dan Vera (2022) meyakinkan jika motivasi dengan metode orang pengaruhi searah dan nyata pada loyalitas pegawai. Namun, hasil studi yang dicoba oleh Siti dan Nurul (2021) merumuskan jika motivasi kerja tidak pengaruhi dengan metode orang pada loyalitas pegawai.

Bersumber pada hasil penemuan di lapangan kalau tiap pegawai non medis memiliki motivasi yang berbeda- beda sebab mereka memanglah berawal dari bermacam latar belakang yang berbeda- beda pula. Gejala menyusutnya motivasi kerja nampak dari kurang bertanggung jawabnya kepada kewajiban yang diserahkan. Perihal ini bisa dimengertisebab minimnya pemberian apresiasi kepada mereka yang berprestasi serta loyal pada kewajiban yang diserahkan, alhasil membuat kurang termotivasinya pegawai non medis buat melaksanakan profesi dengan cara maksimum.

## **II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Loyalitas Pegawai**

Banyak faktor yang dapat menjadikan seorang karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan salah satunya adalah kepuasan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Chetna dan Rajni (2012:29) menemukan bahwa pemberian gaji, jenis pekerjaan, rekan kerja memainkan peran dalam pengaruh kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan. Selain kepuasan kerja, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai. Motivasi kerja adalah salah satu bagian penting yang berpengaruh bagi loyalitas kerja (Lola dan Fahmi, 2019). Jika individu memiliki motivasi tinggi, maka individu itu mengarah pada loyalitas yang lebih. Hal itu akan berbeda dengan seseorang yang memiliki motivasi rendah (Lola dan Fahmi, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Eunike dan Anton (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas guru di Sekolah Kristen Ipeka Puri Jakarta Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Darni dan Seno (2021) menyimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. Berdasarkan pada kajian hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesisnya:

H1 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani di Kabupaten Gianyar.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Loyalitas Pegawai**

Seperti diketahui bahwa dalam organisasi keberadaan sumber daya manusia khususnya manusia perlu diperhatikan, karena manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi yang harus terus dikembangkan dan digunakan dengan sebaik-baiknya bagi kemajuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang di dalam organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja dapat berfungsi untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Luthans, 2016:243). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lisa (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PO. Efisiensi Kebumen. Selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Verontino dan Mei (2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada Industri Kreatif di Jakarta. Berdasarkan pada pernyataan teori dan kajian hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesisnya:

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap loyalitas pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani di Kabupaten Gianyar.

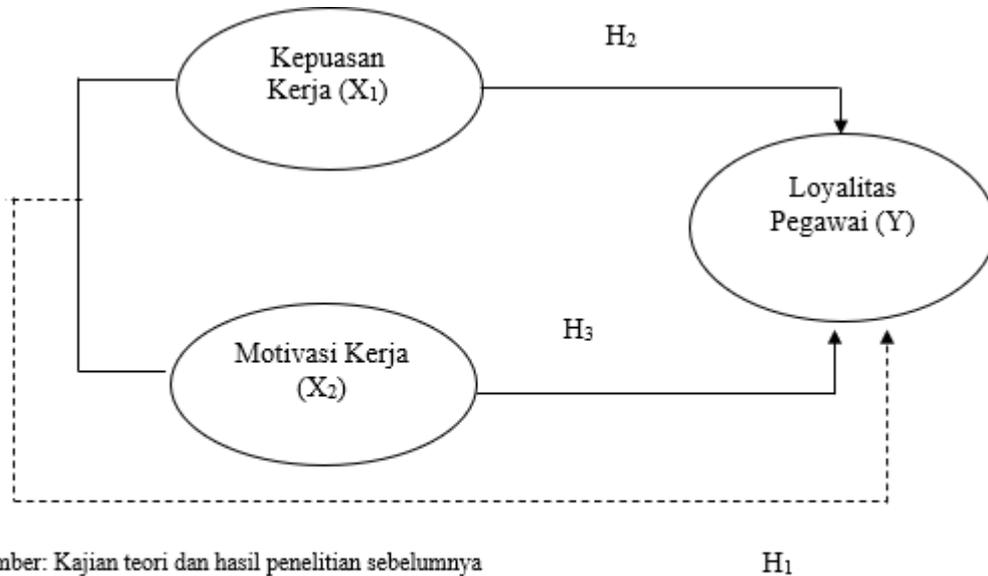
### **Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Loyalitas Pegawai**

Menurut Robbins (2015:198) mengatakan bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan keberhasilan loyalitas yang menguntungkan dan bermanfaat bagi organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya loyalitas pegawai. Motivasi memiliki hubungan yang positif dengan loyalitas pegawai. Tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat loyalitas pegawai yang cukup tinggi. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berdampak pada pekerjaannya yang baik pula dan begitu juga sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Irdha dan Ilham (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Garindo Techno Mandiri Padang. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar dan Vera (2022) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. Berdasarkan pada pernyataan teori dan kajian hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesisnya:

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap loyalitas pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani di Kabupaten Gianyar.

Adapun kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya

Keterangan:

- > : Pengaruh secara simultan
- > : Pengaruh secara parsial

### III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian pada penelitian ini dilakukan Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani di Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Ciung Wanara No. 2, Kecamatan Gianyar Kabupaten Gianyar. Obyek penelitian ini adalah mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, serta loyalitas pegawai non medis. Populasi dalam penelitian ini adalah 214 orang pegawai non medis. Jumlah sampel sebanyak 68 orang responden, pengambilan sampel menggunakan metode proportional random sampling. Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Berdasarkan sifatnya data yang dipergunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut: observasi, wawancara, kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

### IV. PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji instrumen data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Hasilnya dapat dijelaskan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Instrumen**

Variabel	Validitas		Reliabilitas	
	Koefisien Korelasi	Ket.	Cronbach Alpha	Ket
<i>Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)</i>	>0,30	Valid	0,888	<i>Reliabel</i>
<i>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</i>	>0,30	Valid	0,917	<i>Reliabel</i>
<i>Loyalitas (Y)</i>	>0,30	Valid	0,800	<i>Reliabel</i>

Sumber : (data diolah, tahun 2024)

Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan Tabel 1, semua variabel, variabel kepuasan kerja, motivasi kerja serta loyalitas mempunyai angka koefisien hubungan dengan angka keseluruhan semua item statment lebih besar dari 0,30. Perihal ini membuktikan kalau butir-butir statment dalam instrumen riset itu valid serta layak dipakai selaku instrumen riset. Sebaliknya koefisien Cronbach Alpha > 0,70 hingga pertanyaan diklaim handal ataupun sesuatu konstruk ataupun variabel diklaim reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Percobaan anggapan klasik dipakai buat mengetahui terdapat ataupun tidaknya penyimpangan anggapan klasik ataupun pertemuan regresi berganda yang dipakai. Pengetesan ini terdiri atas percobaan normalitas, percobaan multikolinieritas, serta percobaan heteroskedastisitas. Hasil pengetesan normalitas informasi dengan memakai bagan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test selaku berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31504803
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.066
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : (data diolah, tahun 2024)

Bersumber pada pada Tabel 2 bisa disimpulkan kalau informasi riset berdistribusi dengan cara wajar. Hasil pengetesan multikolinieritas bisa diamati selaku berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.937	.818		10.920	.000		
	KK	.335	.103	.389	3.267	.002	.341	2.931
	MK	.366	.091	.480	4.024	.000	.341	2.931

a. Dependent Variable: LP

Sumber : (data diolah, tahun 2024)

Bersumber pada Tabel 3 di atas bisa disimpulkan kalau bentuk regresi tidak terjalin multikolinieritas. Hasil pengesanan heterokedastisitas bisa diamati selaku berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.137	.501		2.270	.027
	KepuasanKerja	-.024	.063	-.079	-.375	.709
	MotivasiKerja	.016	.056	.060	.282	.779

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : (data diolah, tahun 2024)

Bersumber pada Tabel 4 bisa disimpulkan kalau tidak terjalin heteroskedastisitas pada variabel kepuasan kerja serta motivasi kerja.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Standar d Error
Constant	8,937	0,818
Kapuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,335	0,103
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,366	0,091

Sumber : (data diolah, tahun 2024)

Bersumber pada hasil analisa dengan memakai program SPSS version 25. 0 for windows didapat pertemuan regresi linier berganda yakni:  $Y=8,937+0,335(X_1)+0,366(X_2)$ , alhasil memberikan data jika:

- a. Nilai a=8,937 maksudnya kalau bila tidak terdapat atensi pada kapuasan kerja serta motivasi kerja ataupun nilainya merupakan konstan, hingga loyalitas merupakan sebesar rata- rata 8,937.

- b. Nilai  $b_1=0,335$  maksudnya bila variabel motivasi kerja( X2) dikira konstan, hingga melonjaknya skor kepuasan kerja( X1) sebesar satu satuan hendak diiringi oleh melonjaknya loyalitas sebesar rata- rata 0,335.
- c. Nilai  $b_2=0,366$  maksudnya bila variabel kepuasan kerja( X1) dikira konstan, hingga melonjaknya skor motivasi kerja( X2) sebesar satu satuan hendak diiringi oleh melonjaknya loyalitas sebesar rata- rata 0,366.

Jadi dengan sedemikian itu, sampai dapat dikatakan jika ada dampak searah dan nyata antara kebahagiaan kerja dan dorongan kerja dengan metode bersama-sama pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya studi. Koefisien regresi berbekas searah maksudnya terdapat ikatan searah, bila kepuasan kerja serta motivasi kerja ditingkatkan, hingga loyalitas pegawai hendak bertambah. Maksudnya, kalau bila kepuasan kerja serta motivasi kerja ditingkatkan, hingga hendak diiringi oleh melonjaknya loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset.

**Analisis Determinasi**

Ada pula hasil pengetestan pemastian bersumber pada hasil analisa dengan memakai program SPSS version 25. 0 for windows bisa diamati pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,828	0,685	0,675

Sumber : (data diolah, tahun 2024)

Bersumber pada Tabel 6 di atas membuktikan besarnya partisipasi atau sumbangan kepuasan kerja serta motivasi kerja pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset merupakan sebesar 67,50% sebaliknya sisanya sebesar 32,50% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak di bahas.

**Analisis F-test**

Ada pula hasil pengetestan asumsi memakai percobaan F- test bisa diamati pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test) pada Tabel Anova**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.825	2	125.912	70.636	.000 <sup>b</sup>
	Residual	115.867	65	1.783		
	Total	367.691	67			

a. Dependent Variable: LP

b. Predictors: (Constant), MK, KK

Sumber : (data diolah, tahun 2024)

Bersumber pada hasil analisa membuktikan kalau  $F\text{-hitung}=70,636 > F\text{-tabel}=3,14$  hingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Perihal ini berarti kalau terdapat akibat searah serta nyata antara kepuasan kerja serta motivasi kerja pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset. Jadi sesuai dengan anggapan yang diajukan yang bunyinya “Kepuasan kerja serta motivasi kerja mempengaruhi jelas serta nyata dengan cara bersama-sama pada loyalitas pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani di Kabupaten Gianyar” diterima. Maksudnya kalau semakin bagus kepuasan kerja serta semakin termotivasi dalam bertugas, hingga loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset hendak semakin bertambah (asumsi teruji).

#### Analisis t-test

Ada pula hasil pengtesan asumsi memakai percobaan t (t-test) bisa diamati pada Tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)**

Model	t	Sig.
Konstanta	10,920	0,000
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	3,267	0,002
Motivasi kerja ( $X_2$ )	4,024	0,000

Sumber : (data diolah, tahun 2024)

Bersumber pada tabel 8 di atas membuktikan kalau  $t_1\text{-hitung}=3,267 > t\text{-tabel}=1,669$ . Hingga kesimpulannya kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Maksudnya kalau terdapat akibat searah serta nyata antara kepuasan kerja pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset. Nilai  $t_2\text{-hitung}=4,024 > t\text{-tabel}=1,669$ . Hingga kesimpulannya kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Maksudnya kalau terdapat akibat searah serta nyata antara motivasi kerja pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset. Jadi bersumber pada analisa statistik percobaan  $t_1\text{-hitung}$  serta  $t_2\text{-hitung}$  bisa disimpulkan kalau sesuai dengan anggapan yang

diajukan yang berbunyi Kepuasan kerja serta motivasi kerja mempengaruhi searah serta nyata dengan cara individu pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset diterima. Maksudnya kalau semakin baik kepuasan kerja serta semakin termotivasi dalam bertugas, hingga loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset hendak semakin bertambah( asumsi teruji).

### **Interprestasi Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas**

Bersumber pada analisa serta data- data di atas membuktikan kalau terdapat akibat searah serta nyata antara kepuasan kerja serta motivasi kerja pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset dan bisa disimpulkan kalau anggapan dalam riset ini diterima. Dengan tingkatkan kepuasan kerja serta motivasi kerja hingga hendak mempengaruhi pada loyalitas. Kepuasan kerja ialah salah satu aspek yang bisa pengaruhi loyalitas pegawai. Kepuasan kerja dalam profesi ialah kepuasan yang bisa dinikmati dalam profesi dengan mendapatkan aplaus hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlengkapan, serta suasana kerja yang bagus( Yuli, 2015). Kepuasan kerja memantulkan perasaan seorang pada profesinya yang bisa nampak dari tindakan pegawai kepada profesi serta segala suatu di lingkungan profesi. Perusahaan hendak kesulitan dalam menggapai tujuannya bila pegawai tidak mempunyai kepuasan dalam bertugas( Yuli, 2015).

Motivasi amat berarti sebab ialah aktivitas yang mengakibatkan, menyalurkan, serta menjaga sikap manusia buat melaksanakan kegiatan- kegiatan khusus buat menggapai tujuannya. Motivasi kerja yang tepatakan membuat pegawai mempunyai desakan buat menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan keahlian di aspek profesinya masing- masing alhasil bisa meningkatkan perusahaan (Lydia serta Eddy, 2017). Studi ini sejalan dengan studi yang dicoba oleh Eunike dan Anton (2020) merumuskan jika area kerja dan kebahagiaan kerja pengaruhi searah dan nyata dengan metode bersama- sama pada loyalitas guru di Sekolah Kristen Ipeka Puri Jakarta Barat. Studi yang dicoba oleh Darni dan Seno (2021) merumuskan jika dengan metode bersama- sama faktor patuh kerja dan dorongan kerja pengaruhi searah dan nyata pada loyalitas pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak( RSIA) Eria Bunda Pekanbaru.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas**

Bersumber pada informasi di atas, kalau terdapat akibat searah serta nyata antara kepuasan kerja pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset. Seperti diketahui kalau dalam lembaga kehadiran sumber daya manusia khususnya manusia butuh dicermati, sebab manusia merupakan sumber daya yang mempunyai kemampuan yang mesti terus dibesarkan serta dipakai dengan sebaik- baiknya untuk perkembangan organisasi. Kepuasan kerja ialah perihal yang bertabat individu serta tiap orang mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda- beda. Kebahagiaan kerja yakni pemikiran penting pada diri seseorang di dalam lembaga karena dengan adanya kebahagiaan kerja dapat

berfungsi untuk meningkatkan loyalitas pegawai pada perusahaan( Luthans, 2016: 243). Studi ini searah dengan studi yang dicoba oleh Lisa( 2018) yang mengatakan jika kebahagiaan kerja pengaruhi searah dan nyata pada loyalitas kerja pegawai PO. Efisiensi Kebumen. Selanjutnya studi ini pula dibantu oleh studi yang dicoba Verontino dan Mei( 2022) merumuskan jika kebahagiaan kerja pengaruhi searah dan nyata dengan cara orang pada loyalitas pegawai pada Industri Kreatif di Jakarta.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas**

Bersumber pada informasi di atas, kalau terdapat akibat searah serta nyata antara motivasi kerja pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset. Bagi Robbins( 2015: 198) mengatakan bila seorang termotivasi, beliau hendak berupaya sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi hendak mengantar kesuksesan loyalitas yang bermanfaat serta berguna untuk lembaga itu. Hingga bisa disimpulkan motivasi yang tinggi bisa pengaruhi tingginya loyalitas pegawai. Motivasi mempunyai ikatan yang searah dengan loyalitas pegawai. Tingginya situasi motivasi kerja pegawai berkaitan dengan kecondongan pendapatan tingkatan loyalitas pegawai yang lumayan besar. Bila seseorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang bagus hingga hendak berakibat pada profesinya yang bagus pula serta sedemikian itu pula kebalikannya.

Studi yang dicoba oleh Irdha dan Ilham( 2022) meyakinkan jika dorongan kerja pengaruhi searah dan nyata dengan cara orang pada loyalitas pegawai pada PT. Garindo Techno Mandiri Padang. Mengenai ini senada dengan hasil studi yang dicoba oleh Fajar dan Vera( 2022) meyakinkan jika dorongan dengan cara orang pengaruhi searah dan nyata pada loyalitas pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.

## **V.PENUTUP**

### **V.1 KESIMPULAN**

- a. Kepuasan kerja serta motivasi kerja mempengaruhi jelas serta nyata dengan cara bersama-sama pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset (Asumsi Teruji).
- b. Kepuasan kerja mempengaruhi searah serta nyata dengan cara individu pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset (Asumsi Teruji).
- c. Motivasi kerja mempengaruhi searah serta nyata dengan cara individu pada loyalitas pegawai non medis pada lokasi yang dijadikan tempat berlangsungnya riset (Asumsi Teruji).

### **V.2 SARAN**

- a. Penelitian selanjutnya, butuh terdapatnya riset lebih lanjut pada faktor- faktor lain yang pula pengaruhi loyalitas antara lain kemampuan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan faktor- faktor yang lain yang membagikan partisipasi besar pada loyalitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darni, Yuanita Siallagan. (2021). Pengaruh Penerapan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Saki Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol. 8: Edisi II Juli- Desember 2021.
- Eunike, Lidianagustine Mulyatan., Anton, PW Nomleni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Di Sekolah Kristen Ipeka Puri Jakarta Barat. *Syntax Idea*. Vol. 2, No. 9, September 2020 p-ISSN: 2684-6853 e-ISSN: 2684-883X.
- Fajar, Hidayat., Vera, Sylvia Saragi Sitio. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *JIMEN (Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen)*. Vol. 3, No. 1, November 2022.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irdha, Yusra., Ilham, Anugrah. (2022). Pengaruh Kebijakan Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Garindo Techno Mandiri Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 15, No. 2, Agustus, 2022 p-ISSN: 2087-040X e-ISSN: 2721-7213.
- Lisa, Dwi Indarti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Po. Efisiensi Kebumen. *OIKONOMIA*. Vol. 7 No. 1 2018.
- Lola, Melino Citra., Fahmi, Muhammad. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 2, September 2019, 214-225.
- Luthans, Fred. (2016). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Lydia, Gomes., Eddy, Madiono Sutanto. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA*. Vol. 5, No. 3, (2017).

- Nawawi, Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P., Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siti, Nuriyah., Nurul, Aziza. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *JABEISTIK: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Volume 1 Nomor 1, Maret 2021.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Swadarma, I Putu Satya., Netra, I Gusti Salit Ketut. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 5, 2020: 1738-1757 ISSN: 2302-8912.
- Verontino, Fernando Giovanni., Mei, Ie. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 04, No. 01, Januari 2022: halaman 232-242 ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik).
- Vinca, Regina Letsoin., Sri, Langgeng Ratnasari. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, Vol. 9, No. 1 : 17-34 Maret 2020 ISSN: 2085-9996.
- Windiani, Ni Nengah. (2015). *Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Kelas III Pada Rumah Sakit Umum Dharma Yadnya Di Denpasar*. Skripsi. Denpasar: Universitas Nguah Rai.
- Yuli, Cantika. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah.