

Pengaruh Persepsi, Sikap dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Rasidin Padang

Revo Candra¹, Salfadri¹, Susi Yulianty¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ revo5361@gmail.com*

Abstrak

Peningkat kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai negeri sipil RSUD dr. Rasidin Padang merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Penelitian ini bertujuan guna menguji dan menganalisa pengaruh persepsi, sikap, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dr. rasidin padang. Populasi 42 pegawai dan sampel 42 sampel. Metode mengalisis data yaitu analisis linear berganda serta koefisien determinasi sementara untuk menguji hipotesis menggunakan Uji- t serta Uji F. Hasil dari penelitian variabel persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel sikap berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Dan Persepsi, Sikap, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel independen Persepsi, Sikap, dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja sebesar 90,0 %, sedangkan sisanya sebesar 10,0 % dipengaruhi oleh variabel lain pada penelitian ini.

Article Information:

Received Juli 4, 2025

Revised Agustus 21, 2025

Accepted September 25, 2025

Keywords: *Persepsi, sikap, motivasi kerja, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai negeri sipil merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Gibson 2012 kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja ini dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Faktor yang dapat mewujudkan kinerja yang meningkat dalam pelaksanaan tugas secara menyeluruh, untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis, dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Oleh karena itu hasil kinerja manusia merupakan salah satu bagian terpenting di RSUD dr. Rasidin Padang.

How to cite:

Candra, R. Salfadri. Yulianty, S. (2025). Pengaruh Persepsi, Sikap dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 290-298.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Tabel 1. Pertanyaan pra penelitian kinerja pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban responden	
		Iya	Tidak
1.	Apakah saudara bekerja memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari?	7	3
2.	Apakah saudara mengumpulkan tugas pada waktu yang telah ditentukan?	8	2
3.	Apakah saudara senang di kantor ini?	10	0
4.	Apakah sarana di tempat saudara bekerja lengkap?	9	1

Dari hasil tanggapan pertanyaan tabel 1 di atas bahwa pegawai RSUD dr. Rasidin Padang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari. Oleh karena itu pegawai dengan cermat bekerja untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan kepada masing-masing pegawai. Dan pegawai pun senang berada di kantor dikarenakan kelengkapan sarana yang disediakan oleh pimpinan kantor untuk bekerja setiap hari. seperti fasilitas yang diberikan sangat memuaskan bagi pegawai, dan kenyamanan ruangan sangat nyaman ketika pegawai bekerja seperti, ruangan yang nyaman, sehingga dengan kesenangan hati pegawai dalam melakukan pekerjaan, dan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pengunjung yang datang. Seperti ruangan yang ber AC dan bersih. Pegawai datang ke kantor dengan bersemangat untuk melakukan tugas yang akan di selesaikan. Alat dan sarana penting bagi pegawai organisasi karena perilaku orang-orang di lingkungan kantor RSUD dr Rasidin padang.

Menurut Wibowo (2017:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Ada hal yang perlu diketahui pejabat mengenai persepsi, sikap, dan motivasi kerja pegawai RSUD . Hal ini tidak hanya terlihat pada produktivitas kerja Pegawai dr Rasidin, namun juga pada cara pandang pegawai di kantor, sikap pegawai lain, dan cara pimpinan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Padahal, kinerja yang baik bergantung pada kolaborasi yang baik antar karyawan. Upaya manajemen kinerja telah terbukti mendorong tingkat kinerja tertinggi dalam organisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus mempertimbangkan kinerja pegawai. Sebab, kinerja pegawai yang buruk dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 2 Pertanyaan Pra Penelitian Persepsi

No	Pertanyaan	Jawaban responden	
		Iya	Tidak
1.	Apakah rekan kerja saudara baik?	10	0
2.	Apakah saudara sering mendapat pujian dari rekan kerja?	6	4
3.	Apakah saudara sering minta tolong kepada rekan kerja saudara?	6	4
4.	Apakah paham saudara terhadap tugas yang saudara kerjakan?	8	2

Berdasarkan tabel 2 diatas Untuk membentuk persepsi ini bisa berada pada penilaian, pada obyek atau target yang dinilai, atau pada situasi di mana persepsi itu di buat. Ketika kita melihat semua target, menginterpretasikan tentang apa yang kita lihat di pengaruhi oleh karakteristik pribadi kita, sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman masa lampau, dan ekspestasi di RSUD dr. rasidin padang. Persepsi yang dapat di rasa dari RSUD dr rasidin padang, sangat aman, nyaman ketika bekerja. Karena adanya rekan kerja yang sesuai di tempat kerja. Setiap pekerjaan yang di kerjakan pada tepat waktu selalu mendapat pujian dari pimpinan. Dan karena adanya saling membantu

antar rekan kerja, pegawai tidak takut untuk mengerjakan pekerjaan yang kurang paham yang akan di buat oleh pegawai tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2017:103) Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungan. Persepsi penting bagi perilaku organisasi karena perilaku orang-orang didasarkan pada persepsi mereka tentang apa realita yang ada, bukan mengenai realitas itu sendiri. Dunia sebagaimana yang dinilai adalah dunia yang penting secara perilaku.

Tabel 3 Pertanyaan Pra Penelitian Sikap

No	Pertanyaan	Jawaban responden	
		Iya	Tidak
1.	Apakah saudara senang dengan rekan kerja saudara?	8	2
2.	Apakah saudara suka mengatur rekan kerja saudara?	7	3
3.	Apakah saudara suka mengobrol dengan rekan kerja saudara?	8	2
4.	Apakah saudara melakukan salam, senyum, sapa kepada pengunjung yang datang.	8	2

Berdasarkan tabel 3 diatas bahwa Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang, menerangkan pembentukan dan perubahan sikap. Jika pegawai menyukai komunikator, maka komunikator mudah mengadakan perubahan sikap, karena pegawai berusaha mengenali komunikator yang di sukainya, dan cenderung meniru sikap dan perilakunya. Sehingga pegawai senang dengan rekan kerja nya di kantor karena adanya komunikasi yang terjalin sesama pegawai. Dan tidak ada nya aturan yang saling menyalahkan antar pegawai sehingga antar pegawai terjalin baik antar sesama pegawai satu sama lainnya. Dan sikap pegawai kepada rekan kerja melakukan 3S (salam, senyum dan sapa) sehingga rekan kerja saling senang dalam melakukan aktivitas kerjanya.

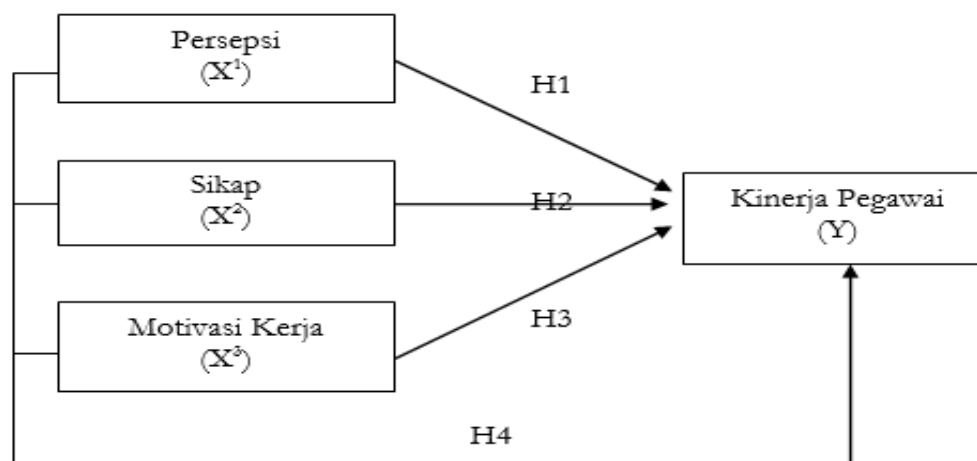
Dari hasil wawancara beberapa pegawai negeri sipil dan pasien yang berobat di RSUD dr. Rasidin Padang, sikap pegawai terhadap pegawai lainnya sangat ramah saling membantu satu sama lainnya. Dan antara sikap pegawai dengan pengunjung yang datang yang ingin berobat, pegawai selalu merespon tanggapan dari pengunjung yang datang untuk keperluan yang dapat di bantu. Seperti pegawai kepada pasien rawat jalan, pegawai rumah sakit melayani pasien dengan ramah dan menyediakan ruang tunggu yang bersih dan nyaman, sehingga pasien rawat jalan nyaman untuk berobat ke RSUD dr. Rasidin Padang dengan memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Menurut Robbins & Judge (2017:43) Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluative baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Mereka merefleksikan bagaimana perasaan kita tentang sesuatu. Untuk secara penuh memahami sikap, kita harus mempertimbangkan karakteristik atau komponen dasar.

Tabel 4 Pertanyaan Pra Penelitian Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban responden	
		Iya	Tidak
1.	Apakah saudara bertanggung jawab terhadap kinerja yang saudara kerjakan?	9	1
2.	Apakah saudara sering mendapat penghargaan dari pimpinan?	6	4
3.	Apakah saudara sering bekerja sama dengan rekan kerja?	7	3
4.	Apakah saudara bekerja dengan cermat?	8	2

Berdasarkan tabel 4 diatas bahwa Motivasi yang tinggi diterima pegawai saat pekerjaan harus memiliki penilaian tinggi setidaknya ada yang mengarahkan kemandirian maupun umpan balik yang diterima oleh pegawai. Pegawai RSUD dr. Rasidin merasa termotivasi terhadap kinerja yang di selesaikan dengan tepat pada waktunya. Rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang di bebankan kepada pegawai. Maka dari itu pegawai yang mencerminkan antara kepuasan kinerja yang ada dalam diri pegawai, melalui sikap pegawai di RSUD dr. Rasidin Padang, sikap pegawai di kantor sangat baik antar pegawai lainnya. Untuk melihat kesalahan yang di lakukan pegawai untuk itu pegawai juga membutuhkan motivasi yang kuat dari pimpinan, terhadap kinerja yang kurang bagus. Menurut Mangkunegara (2017:164) Motivasi kerja adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Robbins & Judge (2017:127) Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah persepsi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai RSUD dr. Rasidin Padang ?. Apakah sikap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang?. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang?. Apakah persepsi, sikap, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang?. Dari latar belakang, teori, rumusan masalah diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1. di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H1 : Diduga bahwa persepsi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. H2 : Diduga bahwa sikap secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. H3 : Diduga bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. H4 : Diduga bahwa persepsi, sikap, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit dr. Rasidin Padang yang berlokasi di jl. Air paku sei. Sapih. Kec. Kuranji. Kota Padang. Jenis penelitian adalah kuantitatif, dengan metode mengumpulkan data adalah riset lapangan dan riset kepustakaan. Teknik mengumpulkan data yaitu teknik observasi, teknik wawancara dan teknik kuesioner. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada RSUD dr Rasidin sejumlah 42 Pegawai.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 42 responden. Pengujian hipotesis menggunakan uji T (parsial) dan uji F (simultan) Metode menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas) (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Karena suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Correlatation* melebihi r-tabel (0,361). Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan uji instrumen yang dilakukan di Rumah sakit BMC Padang, bahwa pertanyaan yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian dan dapat di lihat sebagai berikut. Semua butir pertanyaan terkait persepsi (X1) semua item pertanyaan valid sebab angka *Correlation* melebihi r-tabel (0,361) sehingga layak ikut pada pegujian berikutnya. Semua butir pertanyaan terkait sikap (X2) semua item pertanyaan valid sebab angka *Correlation* melebihi r-tabel (0,361) sehingga layak ikut pada pegujian berikutnya. Semua butir pertanyaan terkait motivasi kerja (X3) semua item pertanyaan valid sebab angka *Correlation* melebihi r-tabel (0,361) sehingga layak ikut pada pegujian berikutnya. Semua butir pertanyaan terkait kinerja pegawai RSUD dr Rasidin Padang (Y) semua item pertanyaan valid sebab angka *Correlation* melebihi r-tabel (0,361) sehingga layak ikut pada pegujian berikutnya. Seluruh instrument yang mengukur variabel sudah dianggap *Reliabel* pada pengujian *Alpha Cronbach*. Karena angka *Alpha Cronbach* bernilai diatas kriteria 0,6. Berdasarkan uji analisis linear berganda bahwa dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.051	5.651		1.956	.058
	Persepsi	.874	.239	.420	3.651	.001
	Sikap	.374	.178	.223	2.096	.043
	Motivasi Kerja	.441	.130	.357	3.405	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5. Persamaan regresi linear barganda menjadi

$$Y = 11.051 + 0,874 X_1 + 0,374 X_2 + 0,441 X_3 + e$$

Konstanta sebesar 11.051 artinya jika tidak ada persepsi, sikap, dan motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang adalah sebesar 11.051 satuan. Koefisien regresi persepsi adalah sebesar 0,874. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa persepsi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Jika persepsi dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,874 satuan. Koefisien regresi sikap adalah sebesar 0,374 Koefisien ini bernilai negatif, dapat disimpulkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin padang. Jika sikap dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,374 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,441 Koefisien ini bernilai negatif, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin padang. Jika motivasi kerja dinaikkan satu satuan maka akan dinaikan kinerja pegawai sebesar 0,441 satuan. pada uji Koefisien determinasi dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.900	4.00089

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sikap, Persepsi

Berdasarkan tabel 6. koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* senilai 0,900. Artinya besarnya kontribusi faktor persepsi, sikap, dan motivasi kerja pada kinerja pegawai RSUD dr Rasidin Padang 90 % sisanya 10% di pengaruhi oleh faktor variabel lain. Pada uji hipotesis secara parsial (Uji -t) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.051	5.651		1.956	.058
	Persepsi	.874	.239	.420	3.651	.001
	Sikap	.374	.178	.223	2.096	.043
	Motivasi Kerja	.441	.130	.357	3.405	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan penjelasan tabel 7 diatas bahwa variabel persepsi (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 3.651 yang nilainya lebih besar dari t- tabel sebesar 2.024. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.001 < 0,05$ jadi hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel sikap (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2.096 yang nilainya lebih kecil dari t- tabel sebesar 2.024. sehingga t hitung < t-tabel dan nilai sig perhitungan parsial sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 3.405 yang nilainya lebih kecil dari t-tabel sebesar 2.024. sehingga t hitung < t-tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.002 < 0,05$ jadi hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Pada uji hipotess secara simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5979.848	3	1993.283	124.525	.000 ^b
	Residual	608.271	38	16.007		
	Total	6588.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sikap, Persepsi

Berdasarkan Tabel 8 diatas Terlihat hasil F hitung $124,525 > F$ tabel 2,85 dan nilai sig $0,000^b < 0,05$ atau 5% H_4 diterima. Artinya faktor persepsi, sikap, dan motivasi kerja secara bersama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Rasidin Padang.

Pembahasan

Dari pembahasan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa persepsi, sikap, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang sebagai berikut.

Pengaruh persepsi secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang

Temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi terhadap kinerja dr RSUD. Rasidin Padang. Dampak pengakuan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya, kalau kesadarannya bagus, kata dr RSUD. Hal ini mengarah pada peningkatan kinerja yang baik (Engkizar et al., 2021). Rasidin Padang. Hal ini terlihat dari hasil uji t. Nilai t hitung variabel persepsi sebesar 3,651 lebih besar dari 2,024 pada t tabel dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa persepsi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dr RSUD. Rasidin Padang. Miftah Thoha (2009: 141) Persepsi adalah proses kognitif yang dialami semua orang ketika memahami informasi tentang lingkungannya melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, sentuhan, penciuman, dan sebagainya (Adel & Anoraga, 2023). Kunci untuk memahami persepsi adalah menyadari bahwa persepsi bukanlah catatan pasti mengenai suatu situasi, namun merupakan interpretasi asli atas situasi tersebut. Penelitian sesuai dengan hasil Elvina R.M Dkk 2023, pada penelitian ini didapatkan persepsi manajemen perubahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter.

Pengaruh sikap secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja RSUD DR antar variabel postural. Rasidin Padang. Pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dengan kata lain, sikap yang baik akan sangat meningkatkan kinerja RSUD dr. Rasidin Padang. Hal ini terlihat dari hasil uji t dimana diperoleh t hitung untuk variabel sikap sebesar 2,096. Hal ini lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa sikap mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dokter RSUD. Rasidin Padang.

Menurut Robbins & Judge (2017: 43), sikap adalah pernyataan evaluasi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu objek, orang, atau peristiwa. Mereka mencerminkan cara kita berpikir tentang sesuatu. Untuk memahami sepenuhnya suatu sikap, kita harus mempertimbangkan ciri-ciri atau komponen-komponen dasarnya (Baidar et al., 2023). Penelitian Hasil Yuyuk Liana, 2022 Sikap kerja adalah kecenderungan karyawan melakukan latihan dengan cara tertentu. Sikap kerja yang baik dan positif diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sikap kerja adalah kecenderungan untuk bereaksi terhadap sesuatu, orang, dan sesuatu dengan suka, tidak suka, atau acuh tak acuh. Hasil perhitungan menunjukkan nilai tingkat signifikan variabel sikap sebesar 0,060 sehingga sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Mutathahirin et al., 2020).

Pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. Rasidin Padang. Memberi Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dengan motivasi yang baik maka kinerja RSUD dr. Rasidin Padang. Hal ini terlihat dari hasil uji t. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3,405 lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak. dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Yeteri Paramita, agussalim M, Noviyanti, 2022 Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Pajak (PK2PK) Lubuk Basung.

Pengaruh persepsi, sikap, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 124,525, nilai signifikansi $0,000 < 0 > F$ tabel (39,420 > 2,80), dan nilai signifikansi $0,00 < 2,80$. 0,05 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel sikap kerja, persepsi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang di Provinsi Labuhan Batu Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh persepsi, sikap, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Variabel persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Pengaruh variabel persepsi (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 3.651 yang nilainya lebih besar dari t-tabel sebesar 2.024. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.001 < 0,05$ jadi hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Pengaruh variabel sikap (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2.096 yang nilainya lebih kecil dari t-tabel sebesar 2.024. sehingga t hitung < t-tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.043 < 0,05$ jadi hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Pengaruh variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 3.405 yang nilainya lebih kecil dari t-tabel sebesar 2.024. sehingga t hitung < t-tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.002 < 0,05$ jadi hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel persepsi, sikap, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. nilai F hitung sebesar 124.525 lebih besar dari F tabel sebesar 2.85 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas persepsi, sikap, dan motivasi kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang.

SARAN

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis dapat mengajukan saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut. Bagi RSUD dr. Rasidin Padang Penulis menyarankan dalam aspek persepsi jangan ada efek halo terhadap pegawai lainnya. Karena nilai efek halo adalah nilai terendah sebesar 80,8, akan berdampak kinerja akan menurun. Dalam aspek sikap kerja pegawai, pimpinan harus menyama ratakan terhadap kinerja pegawai. Pegawai harus terlibat terhadap pekerjaan di kantor, karena akan ada dampak buruk terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Rasidin yang nilai sebesar 81,8. Dalam aspek motivasi, pimpinan harus menambah dari tunjangan pegawai. Agar mendapatkan peluang untuk maju untuk pegawai di RSUD dr. Rasidin Padang di karenakan nilai sebesar 81,1. Bagi akademis. Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi acuan untuk peneliti berikutnya yang memiliki fokus penelitian terhadap kinerja pegawai. Penulis juga menyarankan untuk mengidentifikasi serta menambah faktor-faktor lain seperti faktor pembelajaran dan faktor kepribadian yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Agussalim M 2022, *Metodologi Penelitian*. Penerbit Ekasakti Press, Padang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja rosdakarya. Bandung.
- Arikunto,S 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT, Rineka Cipta. Jakarta.
- Elvina, R. M., Adhikara, M. F. A., & Kusumapradja, R. 2023. Pengaruh Persepsi Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Dokter Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Resistensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal of Ners Community*, 13, 457–466.
- Ghozali, 2016 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L, Ivancevich,J.M, Donnely, J. 2012. *Organizations Behavior, Structure,Proseses*, New York, McGraw-Hill.
- Liana, Y. 2021. Pengaruh Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial*, 585–589.
- Rinni, H., Agussalim, M., & Yuliantanty, S. 2022. Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Jurnal Matua*, 4(1), 143–154.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba empat. Jakarta
- Thoha, M. 2009. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya* PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wiguna, B. P., Salfadri, & Delvianti. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Matua*, 4(2), 241–254.
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaga: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.

Copyright holder:

© Candra, R. Salfadri. Yuliantanty, S.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA