



# JSI

# Jurnal Saudagar Indonesia

**Volume 3, Nomor 2, November 2024**

- **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**  
*M. Arief Setia Budi, M. Jaka Wiratama*
- **Analisis Efektivitas *Balance Scorecard* Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**  
*Muhammad Rizal, Andi Tarlis*
- **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**  
*Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khairun Amala, Muhammad Andi*
- **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
*Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna*
- **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**  
*Harbiyah G, Aida Fitri*
- **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**  
*Feri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira*
- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri*
- **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira*



# JSI

## Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

### Daftar Isi

Halaman

1. **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**  
*M. Arief Setia Budi, Muhammad Jaka Wiratama* 452-462
2. **Analisis Efektivitas *Balanced Scorecard* sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**  
*Muhammad Rizal, Andi Tarlis* 463-472
3. **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**  
*Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khaitun Amala, Muhammad Andi* 473-491
4. **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
*Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna* 492-501
5. **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**  
*Harbiyah G, Aida Fitri* 502-512
6. **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**  
*Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira* 513-525
7. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri* 526-537
8. **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**  
*Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira* 538-549

## **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN RSUD TEUKU UMAR KABUPATEN ACEH JAYA**

**<sup>1)</sup>Febyolla Presilawati, <sup>2)</sup>Aida Fitri, <sup>3)</sup>Hilwa Putri Phonna**  
Universitas Muhammadiyah Aceh  
[febyolla.presilawati@unmuha.ac.id](mailto:febyolla.presilawati@unmuha.ac.id)

### ***Abstract***

*This study aims to determine the Influence of Competence, Work Motivation, Job Satisfaction on the Performance of Management Employees at Teuku Umar Hospital, Aceh Jaya Regency. This study uses a quantitative method, the sample size used in this study was 60 respondents. Research data were collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies to determine whether each variable affects the productivity of Management Employees at Teuku Umar Hospital, Aceh Jaya Regency. The Influence of Competence, Work Motivation, Job Satisfaction, on Employee Performance has a positive effect on the productivity of Management Employees at Teuku Umar Hospital, Aceh Jaya Regency.*

**Keywords:** *Competence, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Pada RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner dan studi dokumentasi untuk mengetahui apakah setiap variabel berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas Pegawai Manajemen Pada RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Teuku Umar merupakan salah satu Rumah Sakit Daerah di Kabupaten Aceh Jaya. perencanaan pembangunannya dilaksanakan pada Tahun 2006 oleh Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi (BRR) NAD-NIAS. Pembangunan RSUD Calang Kabupaten Aceh Jaya mulai di bangun pada Tahun 2007 dengan Luas Tanah 39.356 m<sup>2</sup> serta terdiri dari 14 gedung dan selesai Tahun 2008 dengan sumber dana pembangunan dari BRR-NIAS (BKRA-N) NAD. RSUD Calang mulai di fungsikan pada akhir Tahun 2010 setelah di keluarkan izin operasional pada tanggal 27 September 2010 dengan Surat Keputusan Bupati No.445/365.b/2010, dengan bertumpuh pada satuan perangkat kerja Kabupaten (SKPK) Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya.pada tanggal 09 April 2013.

RSUD Calang Kabupaten Aceh Jaya berubah nama menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya melalui Keputusan Bupati Aceh Jaya No. 36.b Tahun 2013 merupakan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Alamat lokasi RSUD berada di jalan Ali Gunong, Lr PMI No.1 Calang, Kecamatan Krueng Sabee Kabupaten Aceh Jaya Propinsi Aceh kode pos 23654.

Bulan Februari 2016 RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya sudah berdiri sendiri menjadi Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) dan pada Tanggal 5 Maret 2016 Bupati Aceh Jaya mengeluarkan SK Bupati nomor 116 Tahun 2016 tentang izin operasional tetap Rumah Sakit Umum Daerah Teuku Umar kabupaten Aceh Jaya. Berlaku selama 5 (lima) tahun terhitung 01 Maret 2016 s/d 01 Maret 2021.Pada bulan November Tahun 2017, tepatnya tanggal 22-23 RSUD Teuku Umar telah melaksanakan Program Khusus Survey Akreditasi dan mendapatkan Kelulusan dengan Tingkat Perdana yang berlaku selama 3 (tiga) Tahun, terhitung mulai tanggal 21 Desember 2017 sampai dengan 21 November 2020. RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya sesuai dengan Keputusan Bupati Aceh Jaya No. 445/56/2018 Tentang penetapan kelas rumah sakit daerah Teuku Umar Aceh Jaya menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya kelas C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia N0. 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.

Setiap 6 bulan sekali pihak Manajemen UPTD RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya selalu melakukan penilaian kinerja untuk pegawainya. Disini dijelaskan bahwa kinerja pegawai Manajemen UPTD RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya dari segi pelayanan kesehatan sudah baik dan sudah memadai, serta infrastruktur seperti gedung dan

**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
**Febyolla Presilawati**

bangunan sudah tertata dengan baik sehingga memudahkan akses pelayanan kesehatannya.

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden yang merupakan Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 orang (66,67%). Hasil tabulasi silang antara jenis kelamin responden dengan kepuasan kerja pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa 9 pegawai perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan pegawai laki-laki yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi hanya sebanyak 8 orang. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan kepuasan kerja pegawai ditinjau dari jenis kelamin, karyawan perempuan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

Hasil penelitian didapatkan bahwa mayoritas responden yang merupakan Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya berusia 25-30 tahun yaitu sebanyak 39 orang (68,42%). Hasil tabulasi silang antara usia dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 12 pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja dengan kategori tinggi berada pada rentang usia 25-30 orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori tinggi. Pegawai usia 41-50 tahun yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi sebanyak 1 orang, dan karyawan usia 51-60 tahun yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi sebanyak 2 orang.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai cenderung mengalami penurunan seiring dengan bertambahnya usia. Penelitian yang dilakukan oleh (Zein et al., 2016) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh usia terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2014) yang menyebutkan bahwa ada hubungan yang kuat antara usia dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dilihat dari kecenderungannya dimana semakin tua usia pegawai akan semakin tinggi pula kepuasan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan pegawai. Tingginya motivasi seorang pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Definisi kompetensi menurut Febriana (2021) adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku

**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
**Febyolla Presilawati**

kognitif dan psikomotorik dengan sebaik- baiknya. Indikator kompetensi kerja pegawai menurut Aisyah (2021) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.
2. Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
3. Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan/organisasi.
4. Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
5. Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Mughni & Fitriah (2023) Motivasi di tempat kerja dapat berasal dari sumber internal dan eksternal, dan dapat menginspirasi atau memotivasi seseorang untuk fokus dalam memenuhi tanggung jawab dan tuganya. Motivasi sangat penting untuk efisiensi dan efektivitas organisasi. Organisasi tidak dapat bertahan tanpa karyawan yang termotivasi dan loyal (Budi & Miska, 2021).

Motivasi dalam bekerja merupakan salah satu faktor penting pada kepuasan kerja (Susanti et al., 2023). Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer.
2. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga

**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
**Febyolla Presilawati**

akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

Indikator motivasi kerja menurut Asbari (2022) adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Di dalamnya terdapat teknik khusus yang jika dikerjakan dapat meningkatkan motivasi. Hanya saja memang memerlukan kesabaran dan ketelatenan agar bisa memperoleh hasil maksimal. Motivasi yang buruk dapat mengakibatkan tidak efisien serta produktivitas yang rendah.

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik- baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dalam perusahaan rintisan merupakan komponen yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan dimana perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik (Sundari & Rifai, 2020). Motivasi, etos kerja, kehadiran, dukungan organisasi, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan rekan kerja merupakan di antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat adanya perubahan arah kebijakan pemerintah serta semangat reformasi untuk memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat. Rhena & Hardiyono (2022).

Kinerja karyawan menurut Budi et al., (2018), berorientasi pada positif tidaknya tiap pekerjaan yang berhubungan dengan daya upaya pencapaian target organisasi. Lebih lanjut, pada bagian lain, pencapaian kinerja wajib melalui tahapan untuk dinilai agar terpublikasi hasil kerja masing-masingnya (Ansari et al., 2024).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja diartikan oleh Sutrisno et al., (2022) sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam pikiran, perasaan, dan perilakunya. Kondisi emosional karyawan berkorelasi dengan kepuasan kerja, karena terdapat konvergensi faktor yang berkaitan dengan layanan karyawan dan struktur insentif perusahaan.

Faktor lain yang berpotensi memberikan pengaruh pada kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Keinginan seseorang untuk mengikuti peraturan dan hukum yang berlaku disekitarnya inilah yang disebut dengan disiplin kerja (Sa'adah, 2021). Indikator Kepuasan kerja menurut Eni Mahawati (2021) menyatakan beban kerja merupakan besar kecilnya kapasitas pekerjaan yang disebabkan kepada SDM baik berupa tenaga fisik ataupun dari segi kesehatan mental menjadi bagian dari tanggung jawab perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif karena menggunakan perhitungan statistik melalui pemberian kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran. Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisisioner. Dalam hal ini responden adalah pegawai sebanyak 60 orang yang dijadikan sampel penelitian, studi dokumentasi, yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Management RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 pegawai. Skala pengukuran dengan menggunakan skala *likert*. Uji instrument penelitian dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

### **Hipotesis**

- H<sub>1</sub>:** Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar.
- H<sub>2</sub>:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar.
- H<sub>3</sub>:** Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar.
- H<sub>5</sub>:** Kompetensi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar.



**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
Febyolla Presilawati

**Metode Analisis Data**

1. Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

2. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan.

3. Uji F

Digunakan untuk menguji atau membuktikan variabel X1, X2, X3 dan X4.

**Pengaruh Kompetensi terhadap produktivitas pegawai**

Dari penelitian diatas maka didapatkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas pegawai**

Dari penelitian diatas maka Motivasi kerja pada pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya merupakan sesuatu yang dianggap penting karena dengan pemberian Motivasi kerja ini berpengaruh terhadap

**Pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai**

Dari penelitian diatas maka beban kerja pada Manajemen RSUD Teuku Umar merupakan sesuatu yang dianggap penting karena dengan Kepuasan kerja ini berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

**Pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai**

Dari penelitian diatas maka kepuasan kerja pada Manajemen RSUD Teuku Umar merupakan sesuatu yang dianggap penting karena dengan pemberian insentif ini berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Manajemen RSUD Teuku Umar dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Manajemen RSUD Teuku Umar. Dampaknya dengan adanya kompetensi yang baik, dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Manajemen RSUD Teuku Umar.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Manajemen RSUD Teuku Umar. Dampaknya dengan adanya motivasi kerja yang bagus, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Manajemen UPTD RSUD Teuku Umar.
3. Kinerja Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Manajemen RSUD Teuku Umar. Dampaknya dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Manajemen RSUD Teuku Umar.
4. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Manajemen RSUD Teuku Umar. Dampaknya dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Manajemen RSUD Teuku Umar.
5. Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Manajemen RSUD Teuku Umar.

## **SARAN**

1. Diharapkan kepada Direktur, Kabid, Kasie UPTD RSUD Teuku Umar untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan.
2. Diharapkan kepada Direktur, Kabid, Kasie UPTD RSUD Teuku Umar dapat lebih baik merancang kegiatan atau program yang akan dijalankan agar bisa terselesaikan dengan baik dalam waktu yang sesuai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansari, Safitri, H. M., & Budi, M. A. S. (2024). Determinan Kinerja Karyawan dan Peranan Moderasi Gen-Z. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 25(2), 127–134.
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11, 171–182.

- Afrianty, T. W. (2020). Role of Religiosity Support in Generating Employee's Positive Work Behaviour. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 98–101. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.22942>
- Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Barkat, W. (2021). The impact of spiritual values on employees loyalty: the moderating role of Islamic work ethic. *International Journal of Ethics and Systems*, (March). <https://doi.org/10.1108/IJOES-09-2020-0147>
- Bhatti, O. K., Aslam, U. S., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Employee motivation an Islamic perspective. *Humanomics*, 32(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>
- Endang Suswati. (2021). Work Placement Affects Employee Performance Through Work Motivation. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(2), 394–409. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21306/ub.jam.2021.019.02.15>
- Fitriyani, E. N. (2018). The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Religiosity toward Employee Loyalty of IAIN Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1), 29. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v9i1.29-39>
- Kauanui, S. K., Thomas, K. D., Rubens, A., & Sherman, C. L. (2010). Entrepreneurship and Spirituality: A Comparative Analysis of Entrepreneurs' Motivation. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 23(4), 621–635. <https://doi.org/10.1080/08276331.2010.10593505>
- Listya, A. Z. (2018). Pengaruh religiusitas dan etika kerja islami terhadap motivasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lembaga pendidikan islam terpadu bias. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
- Najiyah, F. (2017). Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas terhadap Loyalitas Kerja Agency pada PT . Takaful Umum Cabang Surabaya. *Oeconomicus: Journal of Economics*, 1(2), 26–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.15642/oje.2017.2.1.26-44>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Raksayudha, A. M. F., & Suhartanto, D. (2019). The Effect of Employee Religiosity on the Islamic Bank Performance: Its Implication on Religion Education. *International Conference On Education Development And Quality Assurance Through*, 12(3), 189–193. <https://doi.org/10.530/0008679601890193>

**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**  
**Febyolla Presilawati**

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition. The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.06506-8>
- Seemann, A.-K. (2016). Religious work environment – benefit or challenge? A qualitative study on motivation at work in a religiously affiliated hospital. *Journal of Hospital Administration*, 5(5), 106. <https://doi.org/10.5430/jha.v5n5p106>
- Suhartanto, D., Farhani, N. H., Muflih, M., & Setiawan. (2018). Loyalty intention towards Islamic Bank: The role of religiosity, image, and trust. *International Journal of Economics and Management*, 12(1), 137–151.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents variable of employee loyalty. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(2), 113. <https://doi.org/10.9744/jmk.18.2.111>
- Terzidou, M., Scarles, C., & Saunders, M. N. K. (2018). The complexities of religious tourism motivations: Sacred places, vows and visions. *Annals of Tourism Research*, 70(February), 54–65. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.02.011>

---

# JSI

---

**JURNAL SAUDAGAR INDONESIA**

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,  
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024  
email: [jsi.kwu@unmuha.ac.id](mailto:jsi.kwu@unmuha.ac.id)

ISSN 2829-8969

