

**Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang**

Amalia Krismawati⁽¹⁾, *Salman Paludi*⁽²⁾

STIE Pariwisata Internasional^(1,2)

Jl. Raya Kalimalang No.2A, Cipinang Melayu, Jakarta Timur

Email : amaliakrismawati99@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

10 September 2022

Accepted:

20 Desember 2022

Available online:

20 Desember 2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, satisfaction and work discipline on the performance of employees at the Cipinang General Hospital. The population is all civil servants and honorary employees. The sampling used was non-probability sampling, with the accidental sampling method as many as 100 civil servants and honorary employees who filled out the research questionnaire. data collection method using research questionnaires which are measured by 5 choices of Likert scale which have been tested for validity and reliability. The results of this study prove that motivation, satisfaction, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Partially and simultaneously the variables of motivation, satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Motivation, Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum pengayoman cipinang. Populasinya adalah seluruh PNS dan honorer. pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability* sampling, Dengan metode *accidental sampling* sebanyak 100 responden pegawai pns dan honorer yang mengisi kuesioner penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian yang diukur dengan 5 pilihan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi,kepuasan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada masa ini kesehatan merupakan suatu hal yang begitu penting dalam kehidupan kita sehingga kebutuhan akan pelayanan medis menjadi kebutuhan yang sangat mendasar yang harus dipenuhi.

Di sisi lain rumah sakit adalah salah satu sarana kesehatan yang utama. Oleh karena itu, rumah sakit harus memberikan pelayanan medis yang memuaskan agar pasien dapat merasa puas dengan perawatan di rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit membutuhkan sdm tenaga medis ataupun non medis yang berkompeten dibidangnya untuk menunjang pelayanan kesehatan yang paripurna.

Rumah sakit umum pengayoman cipinang terus berupaya untuk meningkatkan SDM dan melalui hal tersebut sumber daya manusia merupakan hal penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi baik itu instansi pemerintah atau swasta. Maka yang dilakukan oleh seorang pimpinan adalah memberikan dorongan kepada setiap pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan hasil yang memuaskan melalui motivasi. (Sukrispiyanto, 2019) Motivasi sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya. Dengan adanya motivasi pegawai merasakan adanya dorongan dari pimpinan untuk terus meningkatkan kinerjanya

Di lain hal Mangkunegara (2020) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan atau pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan

Siagian (2018) disiplin kerja merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan atau pegawai.

Rumah Sakit Umum Pengayoman juga berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai baik itu PNS atau tenaga honorer dengan menilai kinerja setiap individu. Kinerja yang berasal dari kata *work performance* atau kinerja yang sebenarnya (*performance* atau hasil kerja dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2020), yaitu hasil yang berdasarkan perbuatan meliputi prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat motivasi, kepuasan dan disiplin kerja tiap pegawai terhadap kinerjanya dengan mengetahui hal tersebut maka secara bersama-sama kinerja tiap pegawai dapat ditingkatkan oleh beberapa indikator dalam penelitian ini. Sehingga dari uraian di atas penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian ini yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang.**”

TINJAUAN TEORI

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh sesuatu, yang merupakan akhir dari aktivitas. Yang dimaksud motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan, dorongan hati seseorang. Sedarmayanti (2018) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, kekuatan yang menentukan apakah akan bertindak atau tidak, tergantung pada beratnya pemimpin, dan secara intrinsik positif, baik internal maupun eksternal, atau ada secara negatif dan mengarahkannya.

Sofyan & Uno (2020) berpendapat bahwa motivasi diartikan sebagai dorongan dasar manusia yang membantu mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Motivasi juga dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan suatu tugas tertentu. Menurut Siagian (1994: 128), motivasi adalah seluruh proses memotivasi bawahan sedemikian rupa sehingga mereka benar-benar ingin bekerja secara efisien dan ekonomis untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Sutrisno (2017) mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor internal dan eksternal yang berasal dari pegawai yakni,

Faktor Internal : 1. Keinginan untuk dapat hidup, 2. Keinginan untuk dapat memiliki, 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, 5. Keinginan untuk berkuasa.

Faktor Eksternal : 1. Kondisi lingkungan kerja, 2. Kompensasi yang memadai, 3. Supervisi yang baik, 4. Adanya jaminan pekerjaan, 5. Status dan tanggung jawab, 6. Peraturan yang fleksibel.

Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang berupaya untuk terus meningkatkan kualitas motivasi kerja terhadap setiap individu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Qoidaha, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan

Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal itulah yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2017).

Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sentimen kerja positif yang dihasilkan dari penilaian karakteristik pekerjaan yang cukup luas. Skor yang rendah memiliki sentimen negatif. Pandangan lain adalah bahwa kepuasan kerja adalah sikap menyenangkan, mencintai pekerjaan dan emosional yang tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja yang dapat diartikan sebagai kesimpulan berdasarkan perbandingan antara apa yang sebenarnya diperoleh dan apa yang diharapkan. , diinginkan, dianggap tepat, atau oleh karyawan (Hasibuan, 2017)

Menurut Bangun (2020) kepuasan kerja merupakan penilaian atas suatu pekerjaan apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Munandar (2004) menjelaskan ada 5 dimensi kepuasan kerja yaitu meliputi : 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2. Kepuasan gaji, 3. Kesempatan promosi, 4. Kepuasan terhadap supervisi, 5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saragih & Simarmata, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Ada pengaruh Kepuasan terhadap kinerja pegawai

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2018) disiplin adalah proses menangani masalah kinerja, yang melibatkan pemimpin/manajer yang mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah kinerja karyawan atau karyawan. Hasibuan (2017) mengemukakan pandangan lain bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, semua peraturan, dan untuk menyadari tugas dan tanggung jawabnya.

Tamba, R.j, & S.A.P (2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah disiplin psikologis yang tercermin dalam tindakan dan perilaku orang dan kelompok masyarakat berupa kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin didefinisikan sebagai keadaan tertib di mana orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi mengikuti aturan-aturan yang dengan sukarela ditetapkan oleh seorang individu/sekelompok orang.

Menurut penuturan Hasibuan (2017) terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai di suatu organisasi, diantaranya : 1. Tujuan dan kemampuan, 2. Teladan pimpinan, 3. Balas jasa, 4. Keadilan, 5. Waskat (Pengawasan Melekat), 6. Sanksi hukuman, 7. Ketegasan, 8. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Pratiwi, 2021) disiplin kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance*, Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Menurut Bangun (2020) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*)

Sedangkan Menurut penuturan Hasibuan (2017) kinerja merupakan hasil yang dapat diperoleh atau dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugas yang di berikan berdasarkan pengalaman, kesungguhan bekerja, dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada setiap individu pegawai dalam organisasi atau perusahaan dalam kurun waktu dan tempat tertentu yang bertujuan untuk menilai kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

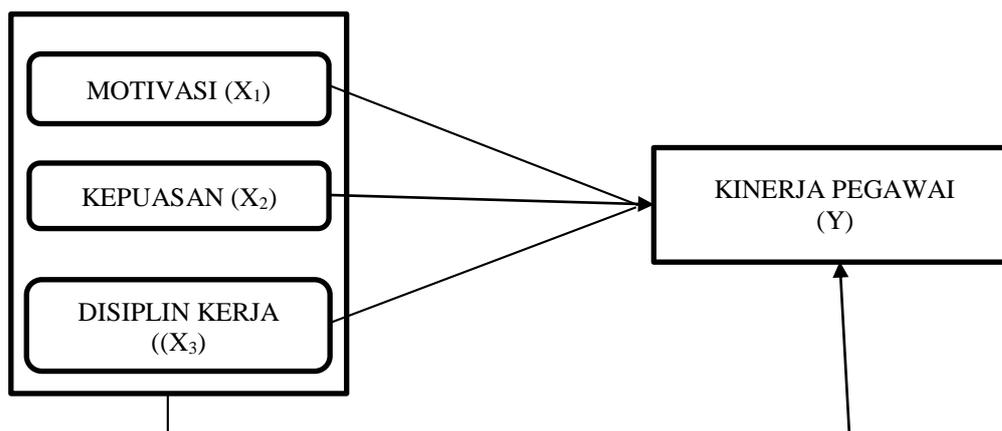
Mengukur Kinerja Pegawai Menurut penuturan Robbins (2006) indikator yang mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian, 6. Komitmen kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Firmansyah et al., 2022) terbukti motivasi,kepuasan dan disiplin kerja saling berpengaruh positif dan signifikan.

H₄ : Secara simultan Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kerangka Berfikir

Kerangka ialah dasar pemikiran dari sebuah penelitian yang disintesiskan dari fakta observasi dan telaah penelitian. Atas dasar penelitian diatas,variabel independent adalah Motivasi (X₁), Kepuasan (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 1 : Kerangka Berfikir

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang. Penelitian ini dibuat pada bulan Juli-Agustus 2022 dengan menggunakan metode kuantitatif. Yang akan menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh PNS dan PPNPN. Sedangkan untuk Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel non-probabilitas dengan metode *Alccidental Salmpling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Sampel yang dilakukan untuk penelitian ini sejumlah 100 responden yang bekerja di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang Dan data kuesioner yang telah terkumpul selanjutnya diolah menggunakan *software* SPSS 25 dengan metode analisis regresi linear berganda.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang memiliki 5 kategori, yaitu: 1) Sangat Tidak Setuju. 2) Tidak Setuju. 3) Netral. 4) Setuju 5) Sangat Setuju. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Motivasi (X_1), yang merujuk pada Sutrisno (2017) yang menyebutkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor internal dan eksternal yang berasal dari pegawai yakni, Faktor Internal : 1. Keinginan untuk dapat hidup, 2. Keinginan untuk dapat memiliki, 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, 5. Keinginan untuk berkuasa. Faktor Eksternal : 1. Kondisi lingkungan kerja, 2. Kompensasi yang memadai, 3. Supervisi yang baik, 4. Adanya jaminan pekerjaan, 5. Status dan tanggung jawab, 6. Peraturan yang fleksibel. Kepuasan (X_2) yang merujuk pada Munandar (2004) yang menjelaskan ada 5 dimensi kepuasan kerja yaitu meliputi : 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2. Kepuasan gaji, 3. Kesempatan promosi, 4. Kepuasan terhadap supervisi, 5. Kepuasan dengan rekan kerja. Disiplin Kerja (X_3) yang merujuk pada Hasibuan (2017) terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai di suatu organisasi, diantaranya : 1. Tujuan dan kemampuan, 2. Teladan pimpinan, 3. Balas jasa, 4. Keadilan, 5. Waskat (Pengawasan Melekat), 6. Sanksi hukuman, 7. Ketegasan, 8. Hubungan kemanusiaan. Sedangkan variable terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), yang merujuk pada Robbins (2006) indikator yang mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian, 6. Komitmen kerja.

Langkah-langkah Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Peneliti menyebarkan kuisioner untuk mengumpulkan data kuantitatif, kemudian menggunakan SPSS 25. Penelitian ini bersifat kausal (sebab akibat) menurut Sugiyono (2018) “studi kausal menyoroti masalah diantara banyak faktor.” Studi sebab-akibat menjawab pertanyaan. Metode eksperimen ini digunakan dalam penelitian kausal untuk mempengaruhi variable bebas dan terikat. Penelitian ini menemukan bahwa Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Pnegayoman Cipinang. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang pada bulan Juli-Agustus 2022, dimana penelitian ini sedang dilakukan. Uji validitas instrument menggunakan metode korelasi product moment terhadap 100 PNS dan PPNPN yang bekerja di rumah sakit umum pengayoman cipinang, sampel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05). Pada variable motivasi terdapat 11 pertanyaan yang disampaikan kepada responden, seluruhnya memiliki nilai signifikansi < 0.05 sehingga seluruhnya dinyatakan valid. Hal yang sama terjadi pada variabel kepuasan dengan 5 pertanyaan, Disiplin kerja dengan 8 pertanyaan dan pada variable kinerja pegawai dengan 6 pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi data yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang yang dilihat dari kelompok jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja responden.

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Character	Description	Amount	Percentage (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	46	46%
		Perempuan	54	54%
Total			100	100%

2.	Usia	20 s/d 30 tahun	51	51%
		30 s/d 40 tahun	24	24%
		40 s/d 50 tahun	21	21%
		> 50 tahun	4	4%
Total			100	100%
3.	Pendidikan	SMA/SMK	42	42%
		D3	9	9%
		S1	41	41%
		> S2	8	8%
Total			100	100%
4.	Masa Kerja	1 – 2 tahun	30	30%
		3 – 4 tahun	28	28%
		> 5 tahun	42	42%
Total			100	100%

Sumber: Kuisisioner

Hasil dari 100 responden yang dijadikan bahan penelitian dari pengisian kuesioner dapat diketahui dari jenis kelamin yang menyatakan ada 54% perempuan dan laki-laki 46%. Sedangkan berdasarkan usia 20 s/d 30 tahun sebesar 51%, 30 s/d 40 tahun sebesar 24%, 40 s/d 50 tahun sebesar 21% dan yang lebih dari 50 tahun sebesar 4%. Dari segi pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 42%, D3 sebesar 9%, S1 41%, lebih dari S1 sebesar 8%. Sedangkan dari berdasarkan masa kerja 1 – 2 tahun sebesar 30%, 3 - 4 tahun sebesar 28% dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 42%. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa pegawai pns dan honorer yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu sebesar 54%, lalu pada usia 20 s/d 30 tahun rerata usia pegawai dengan besaran 51, dengan pendidikan terakhir SMA/SMK terbanyak dengan besaran 42% berbanding sedikit dengan pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun yang paling banyak

Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk data ini diwakili oleh model regresi di mana variabel dependen, variabel independen, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah data berdistribusi normal atau mendekati normal pada tabel berikut. Yaitu uji normalitas data menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 2. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.49014472
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.061

Negative -0.41

Kolmogorov-Smirnov Z	.061
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

a. Test distribution is Normal.

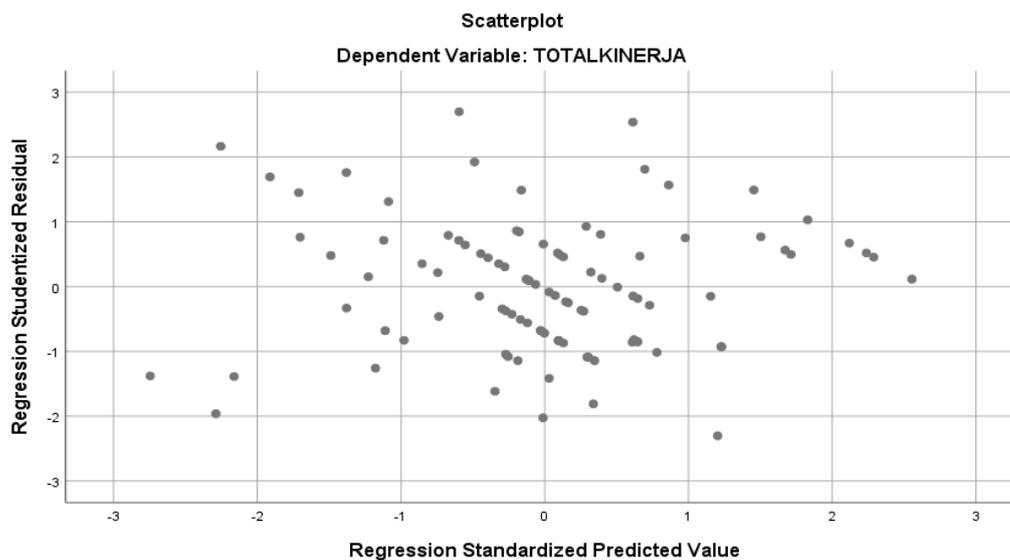
b. Calculated from data.

Sumber : SPSS 25 for windows (diolah penulis,2022)

Pada taraf signifikansi $\alpha = 5\% = 0,05$, uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa data di atas berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji varians heterogen digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketika terdapat varians residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki heteroskedastisitas ketika melihat pola titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dalam pola yang tidak jelas dan terletak di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber : SPSS 25 for windows (diolah penulis,2022)

Dari gambar di atas, kita dapat melihat bahwa titik-titik dengan pola yang tidak tepat terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel terikat atau bebas. Hal ini dapat diukur dengan derajat asosiasi (kedekatan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas dengan besarnya koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Jika variabel independen berkorelasi, mereka tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebasnya adalah nol.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	(Constant)	
1	Motivasi (x1)	.412
	Kepuasan (x2)	.934
	Disiplin Kerja (x3)	.511

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber : SPSS 25 for windows (diolah penulis,2022)

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi terbukti dari nilai koefisien inflasi varians (VIF) kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hasil data di atas, terdapat indikasi multikolinearitas dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance. Karena hasil di atas menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,1, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel atau lebih memiliki hubungan linier yang signifikan. Uji linieritas SPSS versi 25 menggunakan uji linieritas dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi linieritas lebih kecil dari 0,05 maka ketiga variabel tersebut berhubungan linier.

Tabel 4. Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (y) * Motivasi (x1)	Linearity	225.737	1	225.737	80.737	.000
Kinerja (y)* Kepuasan (x2)	Linearity	83.240	1	83.240	17.493	.000
Kinerja (y) * Disiplin Kerja (x3)	Linearity	306.323	1	306.323	133.682	.000

Sumber : SPSS 25 for windows (diolah penulis,2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dengan menggunakan software sistem SPSS versi 25 didapatkan nilai signifikansi linieritas sebesar 0,000. Karena signifikansinya kurang dari 0,05, kita dapat menyimpulkan hubungan linier antara variabel motivasi, kepuasan, dan disiplin tugas. Ini menyatakan bahwa asumsi linearitas terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.260	1.959	
	Motivasi (x1)	.124	.054	.205
	Kepuasan (x2)	.203	.065	.207
	Disiplin Kerja (x3)	.342	.056	.545

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Sumber : SPSS 25 for windows (diolah penulis,2022)

Uji F dan Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui ada tidaknya lampiran model regresi linier berganda yang dihasilkan digunakan sebagai model regresi untuk memprediksi pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Pengayoman Cipinang dengan menggunakan uji F/ANOVA. Mari kita simak dibawah ini. Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Koefisien Determinasi
1	Regression	344.677	3	114.892	50.173	.000 ^b	.781
	Residual	219.833	96	2.290			
	Total	564.510	99				

a. Dependent Variable: kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja (x3), kepuasan (x2), motivasi (x1)

Sumber : SPSS 25 for windows (diolah penulis,2022)

Dari data keluaran sistem diperoleh uji F/ANOVA yang dihitung sebesar 50,173 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini merupakan hasil pengujian simultan terhadap variabel motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, variabel motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Cipinang Pengayoman.

Uji Parsial (Uji t) dan Koefisien Korelasi

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X1), Kepuasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Dengan melihat sistem output SPSS 25, berikut dibawah ini dijelaskan pengujian pada masing-masing variabel :

Tabel 7. Uji t

	Coefficients ^a		Koefisien Korelasi	
(Constant)	2.175	.032		
Motivasi (x1)	2.298	.024	.228	
1	Kepuasan (x2)	3.137	.002	.305
	Disiplin kerja (x3)	6.123	.000	.530

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Sumber : SPSS 25 for windows (diolah penulis,2022)

Berdasarkan hasil uji pada tabel uji t diatas dapat disimpulkan analisis tersebut sebagai berikut :

Variabel Motivasi

Hasil uji t pada variabel motivasi (X1) mendapatkan hasil sebesar 0,024 dengan batas signifikan 0,05 maka dengan hasil signifikan motivasi diatas $0,024 > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa variabel motivasi menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Qoidaha, 2019)

Variabel kepuasan

Hasil uji t untuk variabel kepuasan (X2) diperoleh pada taraf signifikansi 0,002 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,002 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saragih & Simarmata, 2019) bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja

Hasil uji t variabel disiplin tugas (X3) diperoleh pada taraf signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Firmansyah et al., 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Diskusi

Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa variabel motivasi . Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Qoidaha, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung Menurut Sofyan & Uno (2020) berpendapat bahwa motivasi diartikan sebagai dorongan dasar manusia yang membantu mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Motivasi juga dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan suatu tugas tertentu. Terkait dengan hal tersebut maka motivasi setiap pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai di rumah sakit umum pengayoman cipinang.

Hipotesis kedua dapat diterima, bahwa variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari hipotesis diatas sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan (Saragih & Simarmata, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hal tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh Robbins &

Judge (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sentimen kerja positif yang dihasilkan dari penilaian karakteristik pekerjaan yang cukup luas. Skor yang rendah memiliki sentimen negatif. Pandangan lain adalah bahwa kepuasan kerja adalah sikap menyenangkan, mencintai pekerjaan dan emosional yang tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja yang dapat diartikan sebagai kesimpulan berdasarkan perbandingan antara apa yang sebenarnya diperoleh dan apa yang diharapkan, diinginkan, dianggap tepat, atau oleh karyawan (Hasibuan, 2017). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan adalah keseluruhan kegiatan bekerja yang membawa rasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Hipotesis ketiga dapat diterima, bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari hipotesis di atas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2021) disiplin kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh teori dari Siagian (2018) disiplin adalah proses menangani masalah kinerja, yang melibatkan pemimpin/manajer yang mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah kinerja karyawan atau karyawan. Hasibuan (2017) mengemukakan pandangan lain bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, semua peraturan, dan untuk menyadari tugas dan tanggung jawabnya.

Tamba, R.j, & S.A.P (2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah disiplin psikologis yang tercermin dalam tindakan dan perilaku orang dan kelompok masyarakat berupa kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin didefinisikan sebagai keadaan tertib di mana orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi mengikuti aturan-aturan yang dengan sukarela ditetapkan oleh seorang individu/sekelompok orang.

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel motivasi, kepuasan dan disiplin kerja saling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firmansyah et al., 2022) terbukti motivasi,kepuasan dan disiplin kerja saling berpengaruh positif dan signifikan. Didukung oleh Bangun (2020) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Sedangkan Menurut penuturan Hasibuan (2017) kinerja merupakan hasil yang dapat diperoleh atau dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugas yang di berikan berdasarkan pengalaman, kesungguhan bekerja, dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada setiap individu pegawai dalam organisasi atau perusahaan dalam kurun waktu dan tempat tertentu yang bertujuan untuk menilai kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), kepuasan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) digabungkan secara simultan, maka ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara ketiga variabel secara simultan untuk menentukan kinerja pegawai (Y) di Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang.

Dengan hasil di atas maka penulis mempunyai saran untuk Rumah Sakit Umum Pengayoman Cipinang dengan (1) memberikan motivasi/dorongan bagi pegawai untuk lebih mengembangkan potensi dan skill pada setiap pegawai. (2) membuat perencanaan pelatihan pegawai dimasing-masing instalasi. (3) terus meningkatkan pelayanan kepada pasien dengan kompeten dan paripurna. (4) meningkatkan segala kinerja setiap pegawainya dan (5) merencanakan peraturan disiplin kerja yang lebih ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2020th ed.). Erlangga.
- Firmansyah, M., Sunaryo, H., & Mohammad, R. (2022). Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang. *Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 7(1), 37–72.
https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2020a). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (november 2). PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (November 2). PT.Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, E. A. (2021). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND HYATT JAKARTA ERINA ALYA PRATIWI SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PARIWISATA INTERNASIONAL*.
- Qoidaha, N. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar*.
- Robbins & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi* (2017th ed.). penerbit salemba empat.
- Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- sedarmayanti. (2018). *sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (juli 2018). cv mandar maju.
- Sofyan & Uno, H. & H. B. (2020). *teori motivasi dan penerapannya dalam penelitian* (1 septembe). uny press.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2019th ed.). indomedia pustaka.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (februari 2). kencana.