

Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai non medis rsud prembun)

Tusmiatun

Program Studi S1 Manajemen, UNIVERSITAS Putra Bangsa Kebumen.

tusmiatun178@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai non medis RSUD Prembun). Populasi pada penelitian ini karyawan non medis pada RSUD Prembun, metode yang digunakan metode sampling yaitu penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Jumlah yang diteliti 36 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi, SPSS for windows versi 25.0 merupakan alat pengolahan data yang digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis pada RSUD Prembun.

Kata kunci: Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada RSUD Prembun.

Abstract

This study aims to examine and analyze whether there is an effect of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance (study on non-medical employees of Prembun Hospital). The population in this study was non-medical employees at Prembun Hospital, the method used was the sampling method, namely the scaling of attitude statements that used the distribution of responses as the basis for determining the scale value. The number studied was 36 people. The technique of collecting data is by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination, SPSS for windows version 25.0 is a data processing tool used. The results of this study indicate that work motivation, job satisfaction, work discipline together (simultaneously) have a significant and significant effect on the performance of non-medical employees at Prembun Hospital.

Keywords: work motivation, job satisfaction, and work discipline on the performance of non-medical employees at Prembun Hospital.

PENDAHULUAN

Era global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir berkesinambungan karena tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diutamakan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Sofyandi (2013:6), manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi –fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2011:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi oleh perilaku organisasi.

Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi Moeherionto (2012: 69).

Rumah Sakit Umum Daerah merupakan sarana yang diselenggarakan oleh pemerintah. Rumah sakit merupakan suatu tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Rahman (2015) mengemukakan bahwa keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan berkualitas. Perkembangan dunia yang semakin pesat menuntut suatu organisasi untuk terus menerus meningkatkan kualitas sumber dayanya agar mampu bersaing.

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

Persaingan inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). Di dalam institusi rumah sakit, SDM yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan atau visi-misi dari sebuah rumah sakit yang salah satu diantaranya adalah pencapaian mutu pelayanan rumah sakit. Lomban (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel I-1
Evaluasi dan Analisis Pencapaian Penilaian Kinerja Pegawai Non Medis pada RSUD Prembun

No	Unsur Penilaian	Tahun	
		2019	2020
1	SKP	81,20%	82,82%
2	Orientasi Pelayanan	78,80%	78,66%
3	Integritas	78,57%	78,54%
4	Komitmen	91%	91%
5	Disiplin	78,38%	78,40%
6	Kerjasama	78,34%	78,35%
7	Kepemimpinan	85%	85%

Sumber: Laporan Kinerja Pegawai Non Medis Tahun 2019 dan 2020

Berdasarkan tabel I-1 diatas bahwa kinerja pegawai non medis pada RSUD Prembun dalam kerjanya sudah baik namun masih belum maksimal. Masih terdapat penurunan kinerja yang disampaikan pada tabel I-1 diatas. Apabila hal tersebut tidak dilakukan perbaikan dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Prembun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Bangun (2012:312) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Mendapatkan perhatian yang baik dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh para pegawai, apalagi ketika diberikan suatu penghargaan terhadap kinerja yang mereka tunjukan. Tentunya hal tersebut akan menjadi pembangkit semangat bagi para karyawan karena dengan adanya hal tersebut para karyawan akan sangat terharga dan termotivasi dalam bekerja.

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010, p. 373). Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. (Susitiningrum, dkk (2015) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja dua karyawan yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Handayani (2010), Pujiyanti dan Isroah (2013), Agusta dan Sutanto (2013), Luhgiatno (2006), Harlie (2010), Koesmono (2005), Widodo (2011) dan Prabasari dan Netra (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan hasil yang berbeda dimana motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor kedua yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

Tabel I-2
Data Presentase Ketidakhadiran Pegawai Bulan Januari-Maret 2020
pada RSUD Prembun

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan	Jumlah Absensi (orang)	Presentase Ketidakhadiran
Januari	36	Terlambat	2	5,55%
		Ijin	2	5,55%
		Sakit	-	-
		Alpa	-	-
		Cuti	-	-
Februari	36	Dinas luar	1	2,77%
		Terlambat	5	13,88%
		Ijin	1	2,77%
		Sakit	2	5,55%
		Alpa	-	-
Maret	36	Cuti	-	-
		Dinas luar	-	-
		Terlambat	3	8,33%
		Ijin	2	5,55%
		Sakit	1	2,77%
		Alpa	-	-
		Cuti	-	-
		Dinas luar	-	-

Sumber : RSUD Prembun Tahun 2020

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang karyawan maka perusahaan harus menyadari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, besar kemungkinan karyawan akan bekerja secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki ketidakpuasan kerja akan sulit untuk mengeksplorasi semua kemampuan yang dimilikinya dengan optimal. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi produktivitas yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor ketiga yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi sebuah organisasi dalam suatu perusahaan dikarenakan adanya kinerja karyawan dapat mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro & Susanty 2012; Sanjangbati, 2013; Nisyak 2016). Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Wilson (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai selama 3 bulan merupakan salah satu indikator disiplin kerja yang masih mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai non medis di RSUD Prembun, Wawancara ini dilakukan peneliti kepada bagian kepegawaian, jika terlihat fenomena yang terjadi yaitu masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga tugas yang diberikan penyelesaiannya tidak tepat waktu.

Mengacu pada uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian mengenai **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Non Medis RSUD Prembun)”**

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti

koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), 2000).

Menurut Maryoto (2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan Gomes (2001), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah hasil pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Tim Studi Pembangunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2000) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan demikian menurut Mangkunegara (2007) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2007) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

- 1) Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain berkaitan dengan kinerja disampaikan oleh Rivai dan Fawzi (2004) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Rivai & Fawzi (2004) menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, sehingga dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antar pekerjaan dan kemampuan.

Malthis (2007) menyatakan terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu/seorang karyawan dalam bekerja, yaitu: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada

Sedangkan Soedjono (2005) menyebutkan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu: (1) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna; (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan tepat pada waktunya dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain; (4) Efektifitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian; (5) Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan; dan (6) Komitmen kerja, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu sistem terstruktur dan formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan outcomes karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui produktivitas dan afektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat. Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2001).

Para pimpinan organisasi perlu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun pegawai bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan dalam kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja (As'ad, 1987). Menurut Hunt (1979) dalam Gibson et al (1997), faktor atau variabel individu ini terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai dan lain lain. Sedangkan variabel situasional terdiri dari struktur, pekerjaan, teknologi, peran, kelompok kerja dan lain-lain.

Sedangkan menurut Robbins (2006), beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Umur Kinerja akan menurun seiring dengan bertambahnya umur seseorang. Dalam kenyataannya, kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur mereka.
- 2) Jenis Kelamin Wanita lebih suka menyesuaikan diri terhadap wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- 3) Jabatan atau senioritas kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, karena perbedaan jabatan dapat membedakan jenis kebutuhan yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Mathis dan Jackson (2006) menyatakan yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan Kualitas pekerjaan adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas Pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak. Kuantitas pekerjaan meliputi kontribusi terhadap pekerjaan dan volume keluaran.
- 3) Jangka waktu Jangka waktu meliputi ketepatan waktu dan memiliki inisiatif dalam bekerja.
- 4) Kehadiran ditempat kerja. Kehadiran ditempat kerja meliputi ketepatan waktu absensi.

Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Mathis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Didalam Ivancevich dan Konopaske (2006), terdapat empat pendekatan isi yang penting terhadap motivasi:

- 1) Hierarki Kebutuhan Maslow Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki (Maslow dan Kaplan, 1998). Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:
 - a) Fisiologis (*physiological*). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
 - b) Keamanan dan Keselamatan (*safety and security*).

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.

- c) Kebersamaan, sosial, dan cinta (belongingness, social, and love).
Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- d) Harga diri (esteem).
Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- e) Aktualisasi diri (self-actualization).
Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Teori ERG Alderfer Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang diajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan (Alderfer, Clayton P;1972):

- a) Eksistensi (existence).
Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
- b) Hubungan (relatedness).
Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- c) Pertumbuhan (growth).
Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

- 2) Teori dua faktor Herzberg menurut Herzberg dan Synderman (1959), dewasa ini mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier, motivator hygiene, atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah dissatisfier atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari "tidak adanya kepuasan". Faktor-faktor tersebut diantaranya:
 - a. Keamanan pekerjaan
 - b. Kondisi kerja
 - c. Status
 - d. Prosedur perusahaan
 - e. Kualitas pengawasan teknis
 - f. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik isi pekerjaan ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut satisfier atau motivator dan beberapa diantaranya adalah:

- (a) Pencapaian
- b) Pengakuan
- c) Tanggung jawab
- d) Kemajuan
- e) Pekerjaan itu sendiri

Kemungkinan untuk tumbuh Motivator ini secara langsung berkaitan dengan difat pekerjaan atau tugas itu sendiri. Ketika ada, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kepuasan. Hal ini, pada akhirnya akan menghasilkan motivasi tugas intrinsik.

Adapula jenis motivasi yang dikemukakan oleh Gibson dan Donnelly (1996:105) ada dua, yaitu:

1) Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan tinggi karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering dilakukan oleh manager dan perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Luthans (2006) dalam bukunya mengelompokkan berbagai motivasi dalam beberapa kelompok, yaitu:

1) Motivasi Primer

Luthans (2006) menjelaskan bahwa agar dapat disebut sebagai motivasi primer maka motivasi harus tidak dipelajari dan motif harus didasarkan secara fisiologis. Dengan definisi tersebut maka Luthans (2006) menyebutkan beberapa motivasi primer yang dikenal secara luas, yaitu lapar, haus, menghindari sakit, seks, dan perhatian maternal (ibu).

2) Motivasi Umum

Agar termasuk dalam kategori umum, sebuah motivasi haruslah tidak dipelajari tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Sementara kebutuhan primer mengurangi ketegangan atau stimulasi, kebutuhan umum justru diperlukan untuk mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi.

Yang termasuk dalam motivasi umum adalah motif keingintahuan, manipulasi, dan aktivitas serta motivasi afeksi.

3) Motif Sekunder

- 4) Pada studi perilaku manusia dalam organisasi, sekalipun dorongan tampaknya relative lebih penting dari pada dorongan primer namun dorongan sekunder adalah yang paling penting. Saat masyarakat berkembang secara ekonomi dan menjadi lebih kompleks, dorongan primer dan dorongan umum yang kurang penting mmebuka jalan bagi dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi perilaku.

Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja

(studi pada pegawai non medis rsud prembun)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terdapatnya tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja (Rehman et al., 2012).

Mullin (1993) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

- 1) Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi, dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- 2) Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- 3) Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- 4) Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan – kebijakan personalia dan prosedur-prosedur relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisi dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- 5) Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Robbins (2008) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

- 2) Kepuasan terhadap kesempatan atau promosi
Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- 3) Kepuasan terhadap atasan
Kemampuan atasan untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja
Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu S. P. Hasibuan, 2001: 193). Disiplin dapat pula diartikan sebagai kesadaran diri sendiri untuk menaati nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. Sedangkan disiplin kerja menurut J. Raviyanto Putra (1988: 288) adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001). Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

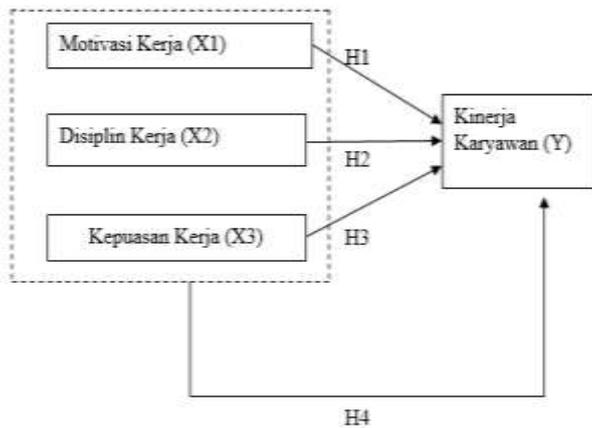
Menurut Hasibuan (2007), indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

Dalam menegakkan disiplin bukanlah ancaman atau kekerasan yang diutamakan, yang diperlukan adalah ketegasan. Ketegasan dan keteguhan di dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak untuk mewujudkan disiplin kerja. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Gambar II-1
Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS PENELITIAN

H1=Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis pada RSUD Prembun.

H2=Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis pada RSUD Prembun

H3=Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis pada RSUD Prembun

H4=Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis di RSUD Prembun..

METODE

Objek dan Subjek Penelitian

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan non medis RSUD Prembun, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah.

Variabel Penelitian

Variabel Bebas (Independen)

Variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen atau variabel bebas (X) adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Variabel Terikat (Dependen)

Variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah kinerja.

TEKNIK ANALISIS

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan data dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif atau statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik.

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2012:124).

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2016:103) mengemukakan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koerlasi antar variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji

Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2011:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

Tabel IV-1
Klasifikasi responden jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki -laki	23	64
Perempuan	13	36
Total	36	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel IV-2
Klasifikasi Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<25 Tahun	13	36
25-30 Tahun	11	31
31-35 Tahun	8	22
>35 Tahun	4	11
Total	36	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel IV-2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 13 orang (36%), berumur 20-30 tahun sebanyak 11 orang (31%), berumur 31-35 sebanyak 8 orang (22%), berumur >35 tahun sebanyak 4 orang (11%). Jadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah yang berumur <25 tahun.

Tabel IV-3
Klasifikasi Responden Tingkat Pendidikanya

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA	13	36
D3	12	33
S1	11	31
Total	36	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel IV-3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA Sebanyak 13 orang (36%) yang berpendidikan D-3 sebanyak 12 orang (33%) yang berpendidikan S-1 sebanyak 11 orang (31%).

Tabel IV-4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<1 Tahun	3	8
1-5 Tahun	12	33
5-10 Tahun	16	44
10 Tahun	5	14
Total	36	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel IV-4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini untuk lama bekerja kurang dari <1 tahun sebanyak 3 orang (8%), masa bekerja 1-5 tahun sebanyak 12 orang (33%), masa bekerja 5-10 sebanyak 16 orang (44%), masa bekerja 10 tahun sebanyak 5 orang (14%). Jadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah yang masa bekerjanya paling banyak adalah 5-10 tahun.

Berdasarkan tabel IV-1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah 13 orang (36%) dan laki-laki berjumlah 23 orang (64%).

Analisis Statistik Uji Validitas

Tabel IV-5
Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,686	0,3291	0,000	Valid
2	0,715	0,3291	0,000	Valid
3	0,674	0,3291	0,000	Valid
4	0,541	0,3291	0,001	Valid
5	0,508	0,3291	0,002	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan variabel motivasi kerja pada kuesioner adalah valid (sah).

Tabel IV-6
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,626	0,3291	0,001	Valid
2	0,705	0,3291	0,000	Valid
3	0,603	0,3291	0,000	Valid
4	0,495	0,3291	0,002	Valid
5	0,469	0,3291	0,004	Valid
6	0,587	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga keenam item butir pernyataan variabel kepuasan kerja pada kuesioner adalah valid (sah).

Tabel IV-7
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,674	0,3291	0,000	Valid
2	0,619	0,3291	0,000	Valid
3	0,583	0,3291	0,000	Valid
4	0,583	0,3291	0,000	Valid
5	0,640	0,3291	0,000	Valid
6	0,626	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas kepuasan kerja dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan variabel disiplin kerja pada kuesioner adalah valid (sah)

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

Tabel IV-8
Hasil Pengujian Validitas Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,660	0,3291	0,000	Valid
2	0,605	0,3291	0,001	Valid
3	0,566	0,3291	0,000	Valid
4	0,595	0,3291	0,000	Valid
5	0,617	0,3291	0,001	Valid
6	0,796	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas kinerja dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga keenam item butir pernyataan variabel kinerja pegawai pada kuesioner adalah valid (sah).

Uji Reliabilitas

Tabel IV-9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Penerimaan	Keterangan
Motivasi kerja	0,613	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,602	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,633	0,60	Reliabel
Kinerja	0,701	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-10 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel IV-10
Hasil Pengujian Multikolinieritas

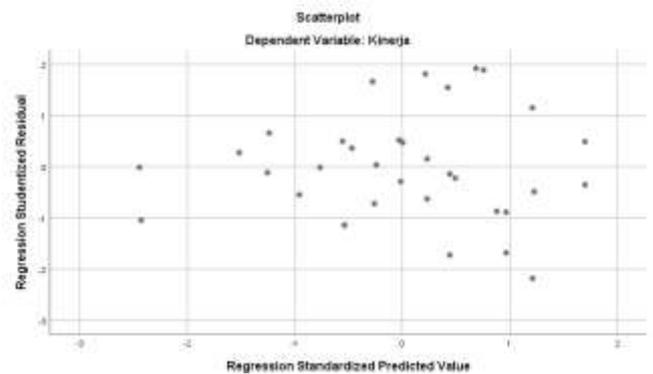
	Tolera nce	VIF
Motivasi kerja	0,599	1,671
Kepuasan kerja	0,657	1,522
Disiplin kerja	0,588	1,700

Sumber: Data Primer yang diolah,

2021

Berdasarkan tabel IV-10 dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan angka VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji dan terhadap model regresi.

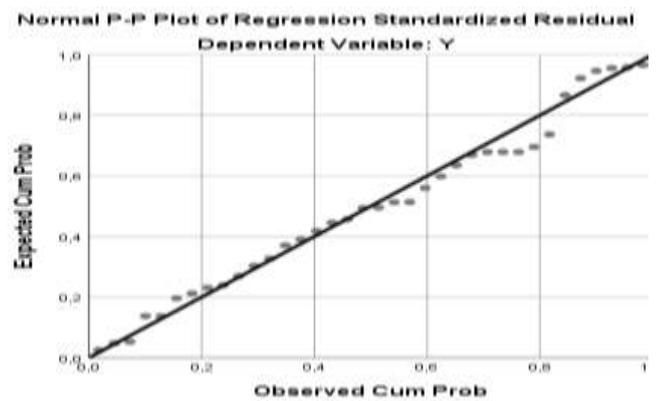
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-2 dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-3 di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-5,544	2,753		-2,014	,052
X1	,437	,175	,327	2,503	,018
X2	,469	,176	,332	2,661	,012
X3	,408	,165	,326	2,471	,019

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-12, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = -5,544 + 0,437X1 + 0,469X2 + 0,408X3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta -5,544 menjelaskan bahwa apabila semua variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja) sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar -5,544, sehingga nilai konstanta negatif dapat diabaikan.
- Koefisien variabel motivasi kerja (X1) 0,437 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan motivasi kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,437 kali.
- Koefisien variabel kepuasan kerja (X2) , 0,469 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan kepuasan kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,469 kali.
- Koefisien variabel disiplin kerja (X3) 0,408 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan disiplin kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,408 kali.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}		Signifikan	Keterangan
	t _{hitung}	t _{tabel}		
X1	2,503	2,036	0,018	Diterima
X2	2,661	2,036	0,012	Diterima
X3	2,471	2,036	0,019	Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- Variabel Motivasi Kerja (X1)**
Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 2,503 > t tabel sebesar 2,046 maka H0 ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,018 < 0,05 dan hasil ini

menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Prembun.

- Variabel Kepuasan Kerja (X2)**
Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 2,661 > t tabel sebesar 2,036 maka H0 ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,012 < 0,05 dan hasil ini menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RSUD Prembun.
- Variabel Disiplin Kerja (X3)**
Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 2,471 > t tabel sebesar 2,036 maka H0 ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,019 < 0,05 dan hasil ini menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Prembun, Kabupaten Kebumen.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel IV-13
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112,124	3	37,375	21,972	,000 ^b
Residual	54,432	32	1,701		
Total	166,556	35			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil Uji ANOVA atau bersama-sama diperoleh F hitung sebesar 21,972 > F tabel 2,89 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RSUD Prembun.

Koefisien determinasi

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,673	,643	1,30422

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,643 artinya 64,3% kinerja pegawai non medis di RSUD Prembun Kabupaten Kebumen dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan 35,7% dijelaskan oleh variabel lain.

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output angka t hitung sebesar $2,503 > t$ tabel sebesar $2,036$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar $0,018 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan non medis di RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output angka t hitung sebesar $2,661 > t$ tabel sebesar $2,661$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar $0,0012 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Prembun, Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output angka t hitung sebesar $2,471 > t$ tabel sebesar $2,036$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X3) sebesar $0,019 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Prembun, kabupaten Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non medis RSUD Prembun Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan $21,972$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000$. Sedangkan berdasarkan hasil uji (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai $0,643$ sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar $64,3\%$ dan sisanya sebesar $35,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non medis di RSUD Prembun, Kabupaten Kebumen dengan responden 36 orang responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai non medis di RSUD Prembun, Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada

RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.

2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis di RSUD Prembun, Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada karyawan non medis di RSUD Prembun.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis di RSUD Prembun, Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik kedisiplinannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada karyawan non medis di RSUD Prembun.
4. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan non medis di RSUD Prembun.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, Zakri & Saemah Rahman. 2015. "kemahiran meta-tingkah laku dan kemahiran membuat keputusan pelajar bermasalah disiplin dan tidak bermasalah disiplin". Jurnal Pendidikan Malaysia. 40. 175-183. (<http://journalarticle.ukm.my/9443>)
- Abdullah, Zakri & Saemah Rahman. 2015. "kemahiran meta-tingkah laku dan kemahiran membuat keputusan pelajar bermasalah disiplin dan tidak bermasalah disiplin". Jurnal Pendidikan Malaysia. 40. 175-183. (<http://journalartidle.ukm.my/9443>)
- Agusta, Leonardo & Eddy, M. S. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*. AGPRA, 1(3).
- Alderfer, Clayton P.1972. *Conflit Resolution Among Behavioral Scientists*. Professional Psychology 3 (1), 41.
- Alex S. Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalial*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- As'ad, Muhammad. 1987. *Psikologi Industri*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Lyberti.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*

- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gibson dan Ivancevich Donnely. 1996. *Organisasi* jilid 1 edisi 8, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi offse.
- Handoko, Hani, 1993, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, cetakan ketujuh, Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, 2006, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta:Penerbit Erlangga).
- Krivonos, Paul D. 2006, *The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations*, Journal of Bussiness Communication. Vol. 15. Issue 4. p53.
- Keaveney, Susan M., 1995. *Customer Switching Behavior in Service Industries: An Exploratory Study*, Journal of Marketing, 59(2), pp. 71-82.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE – UGM.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta
- Mullins JW. 1993. *Imidacloprid. A new nitroguanidine insecticide* [abstrak]. Kansas City (US): National Agricultural Library. [diunduh: 2021 Jan17].Tersedia pada:http://agris.fao.org/agrissearch/search.do?f=2012/OV/OV20120188_9001889.xml;US19940056309.
- Notoatmodjo *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Soekidjo. 2009.. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajeen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedjono, 2005,” *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*”, JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 1, MARET 2005: 22- 47
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*, Jakarta
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Veithzal Rivai, and Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Penerbit Raja Grafindo Persada.

*Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
(studi pada pegawai non medis rsud prembun)*