



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJIBARANG**

Uty Kustiana, Suwarno, Herwiek Diyah Lestari

utykustiana7@gmail.com

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Wijayakusuma

²Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma

This research is entitled "The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance of Ajibarang Regional General Hospital". The purpose of this study was to determine the effect of positive significance of work motivation on employee performance at the Ajibarang Regional General Hospital. to determine the effect of positive significance of work discipline on the performance of employees of the Ajibarang Regional General Hospital and to determine the effect of positive significance of organizational commitment on employee performance at the Ajibarang Regional General Hospital. The analysis uses multiple linear regression. Conclusions for this research: Work motivation has a significant positive effect on the performance of employees of the Ajibarang Regional General Hospital with a 95% confidence level received. This is evidenced by t calculated work motivation greater than t table ($4.892 > 1.6698$), so that the hypothesis which states work motivation has a significant positive effect on the performance of employees of the Ajibarang Regional General Hospital, accepted. Work discipline has a significant positive effect on the performance of employees of the Ajibarang Regional General Hospital with a 95% confidence level received. This is evidenced by the t work discipline count is greater than t table ($3.785 > 1.6698$), so the hypothesis which states that work discipline has a significant positive effect on the employee performance of the Ajibarang Regional General Hospital, is accepted. Organizational commitment has a significant positive effect on the performance of employees of the Ajibarang Regional General Hospital with a 95% confidence level received. This is evidenced by t calculating organizational commitment greater than t table ($3.320 > 1.6698$), so that the hypothesis that states organizational commitment has a significant positive effect on the performance of employees of the Ajibarang Regional General Hospital, accepted.

Keywords: work motivation, work discipline, organizational commitment and employee performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi yang memberikan pelayanan kepada publik saat ini memiliki peran yang sangat strategis, karena kegiatan yang ditangani masuk dalam urusan wajib pemerintah pusat. Urusan kesehatan menempati posisi yang sangat penting, sehingga penanganannya di lapangan juga harus dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin, agar masyarakat yang diberikan pelayanan kesehatan dapat terpenuhi sesuai dengan standar pelayanan minimal.

Nawawi (2005) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Rumah sakit dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, kinerja seseorang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas menunjukkan seberapa baik tugas dilaksanakan oleh seorang karyawan, misalnya seorang karyawan menulis suatu laporan tidak ada kesalahan dalam penulisan huruf maka bisa dikatakan bahwa kualitas pekerjaannya baik, sedangkan kuantitas menunjukkan seberapa banyak hasil atau tugas-tugas mampu diselesaikan. Menurut Agusta dan Sutanto (2013) dan Hakim Adnan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan adanya motivasi kerja. Nawawi (2005) mengatakan bahwa kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sejalan dengan Robbins dan Coulter (2010) bahwa motivasi merupakan proses di mana usaha seseorang diberi *energy*, diarahkan,

dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), Motivasi didefinisikan sebagai

“Psychological processes that arouse and direct goal directed behaviour”

Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai proses psikologis yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang pada pencapaian tujuan. Menurut Martoyo (2000) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan psikologis dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Para manajer perlu memahami proses psikologis tersebut apabila mereka ingin berhasil dalam membina pekerja menuju penyelesaian tujuan organisasi.

Selain faktor motivasi kerja maka disiplin kerja juga erat hubungannya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pencapaian kinerja maksimal dapat terlaksana jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini tingkat disiplin kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang sangat memperhatikan disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya buku absen sehingga dapat terpantau tingkat kedatangan dan kepulangan karyawan.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam sebuah organisasi ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan 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 mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang baik/ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat, organisasi, maupun pemerintah.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Seperti yang dijelaskan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2003) bahwa untuk berbagai alasan, organisasi menilai kesetiaan dan keikatan para karyawan dimana karyawan semacam itu bekerja secara lebih keras dan mencapai sukses lebih besar daripada mereka yang tidak setia dan tidak mempunyai rasa keterikatan. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Robbins (2007) sebagai tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, sehingga dengan adanya komitmen tinggi yang dimiliki terhadap perusahaan atau organisasi tersebut diharapkan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berkaitan dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, peneliti mencermati adanya suatu fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif atau naik turun. Menurunnya kinerja karyawan akan berakibat menurunnya kualitas kerja serta menurunnya kualitas pelayanan kesehatan yang selama ini cukup baik. Hal ini berakibat pada meningkatnya pengaduan pasien, karena pasien kurang mendapat pelayanan yang baik. Untuk itu Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan utamanya.

Tabel 1. Data Pengaduan pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang Tahun 2014-2017.

Tahun	Jumlah Pengaduan
2014	175
2015	67
2016	28
2017	78

Sumber: RSUD Ajibarang

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat diketahui bahwa selama tahun 2014- 2017 jumlah pengaduan pasien di RSUD Ajibarang berfluktuatif tahun 2014 sebesar 175 pegaduan, tahun 2015 sebesar 67 pengaduan, tahun 2016 sebesar 28 pengaduan dan tahun 2017 sebesar 78 pegaduan .

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi positif motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang.

Tinjauan Pustaka

Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Menurut Riani (2013) kinerja merupakan produktivitas karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Menurut Robbins (2013) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain yaitu; kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Pendapat lain dikemukakan oleh Kaswan (2012), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar atau banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Bernardin dan Joyce (1993) mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

Performance is define as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.

Bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu

Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau *to move*. Menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Matutina dkk, 1993). Sementara itu, Greenberg dan Robert (1989) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan.

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2012). Dalam definisi tersebut terdapat tiga elemen kunci, yaitu: intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berkaitan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan apabila dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan dengan konsisten ke tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Kemudian elemen ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama individu dapat mempertahankan usahanya. Mengacu pada arti kata motivasi tersebut, maka motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Manullang, 1998).

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005). Hasibuan (2009) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas atau kesetiaan yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan (Tunggal, 1997).

menurut Mathis dan Jackson (2001) komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Mayer dan Natalie (1997) komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (2006), komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap berada sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya kepada keberhasilan serta kemajuan organisasi yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono, 2011), metode survey adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan *kuesioner* sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah adalah 192 karyawan.

Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2011), yaitu berdasarkan

karyawan RSUD Ajibarang yang berstatus PNS dan bukan Direktur. Jumlah populasi sebanyak 192 karyawan, dan jika digunakan rumus *Slovin* dengan *standar error* sebesar 10 %, dan ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 66 responden dan peneliti akan menggunakan ukuran sampel sebanyak 66 responden.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi yaitu dengan cara melihat dan mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.
2. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
3. *Kuesioner*, metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan.
4. Dokumentasi, Pengumpulan data dengan cara melihat dokumen yang dimiliki rumah sakit.

Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.

1. Kinerja Karyawan
 - a. Definisi konseptual kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2013).
 - b. Definisi operasional kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi untuk suatu pekerjaan

Indikator (Robbins, 2013):

- a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian
2. Motivasi Kerja
 - a. Definisi konseptual motivasi kerja adalah motivasi mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang

itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima (Maslow, 2002).

- b. Definisi operasional motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dilakukan secara sadar.

Indikator (Maslow, 2002).

- a. Kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan harga diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

3. Disiplin kerja.

- a. Definisi konseptual disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009)
- b. Definisi operasional disiplin kerja adalah merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Indikator (Hasibuan, 2009):

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

4. Komitmen organisasi.

- a. Definisi konseptual komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Meyer dan Natalie, 1997).
- b. Definisi operasional komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap keinginan organisasi, keyakinan, tujuan

organisasi dan mempunyai keinginan untuk yang kuat tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Indikator Meyer dan Natalie (1997)

- a. Ingin tetap bekerja
- b. Membutuhkan untuk tetap bekerja
- c. Seharusnya tetap bekerja

Metode Analisis

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat terhadap suatu gejala. Pengukuran validitas digunakan untuk pengukuran *kuesioner*, apakah *kuesioner* yang kita sebarakan sudah valid atau belum. Untuk mengukur validitas *kuesioner* yang diambil sampel dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (Singarimbun dan Efendi, 2011).

2. Pengujian Reliabilitas

Setelah pengukuran validitas suatu *kuesioner* maka dilanjutkan dengan pengukuran reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu hasil pengukuran *relative konstan* apabila dilaksanakan pengukuran kembali. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* (Sugiyono, 2011)

3. Asumsi Klasik.

Untuk menguji apakah model regresi kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*), model regresi yang dihasilkan harus memenuhi beberapa syarat asumsi klasik, sebagai berikut: normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus : (Supranto, 2008).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

X_1 = Motivasi kerja
 X_2 = Disiplin kerja
 X_3 = Komitmen organisasi
 b_0 = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi X_1, X_2 dan X_3
 e = Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak masuk dalam model penelitian.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* (Ghozali, 2005).. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut: (Supranto, 2008)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan

R^2 = Koefisien determinasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi X_1, X_2 dan X_3

6. Uji F

Untuk menguji *Goodness of Fit Test* atau uji ketepatan model digunakan uji F dengan rumus : (Supranto, 2008)

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

F_h = Besarnya F hitung

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah pengamatan

k = Banyaknya variabel yang diamati

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $df_1 = (k - 1)$; $df_2 = (n - k)$, maka :

Perumusan :

$H_0 : b_j = 0$ (model penelitian tidak tepat)

$H_a : b_j > 0$ (model penelitian tepat)

Kriteria penerimaan :

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka model tidak tepat

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model tepat

7. Uji t

Untuk menguji keberartian koefisien regresi digunakan uji t dengan rumus :
(Supranto, 2008)

$$th = \frac{bj}{sbj}$$

Keterangan :

t_h = Besarnya t hitung

b_j = Koefisien regresi

sb_j = Kesalahan baku regresi

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k$).

Perumusan Hipotesis 1,2 dan 3:

$H_o : b_j = 0$ (secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan positif motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja)

$H_a : b_j > 0$ (secara parsial ada pengaruh yang signifikan positif motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja)

Kriteria penerimaan hipotesis 1, 2 dan 3:

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_o diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak

Hipotesis 1, 2 dan 3 diterima jika dari uji t , H_o ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

1. Normalitas Data

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t . Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung motivasi kerja sebesar 4,892, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (66-4) = 62$, diperoleh t tabel sebesar 1,6698, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($4,892 > 1,6698$) maka H_o ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, diterima.

2. Uji Multikolinearitas.

Suatu variabel dikatakan terdapat multikolinearitas apabila VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar dari 10 (Gujarati dan Zain, 1995). Dari hasil perhitungan dapat

diketahui bahwa nilai VIF motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi < 10 (2,247; 1,640 dan 2,185 < 10), sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Dari hasil perhitungan uji park gleyser nilai signifikan dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kompensasi semuanya, nilai signifikannya > 0,05 (0,928; 0,224 dan 0,489 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 16 diperoleh hasil seperti berikut :

$$Y = 1,442 + 0,411 X_1 + 0,303 X_2 + 0,456 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,442, yang berarti bila motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi konstan, maka kinerja karyawan sebesar 1,442.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,411, artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,411 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,303, artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,303 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,456, artinya jika komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,456 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2)

yang menyatakan determinasi total dari semua *variabel independen* terhadap *variabel dependen*, koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan dari variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi) ke variabel dependen (Kinerja) sebesar 77,1 persen, sedangkan sisanya 22,9 persen merupakan sumbangan dari pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model antara lain lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

Uji Goodness of Fit

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebesar $(k-1);(n-k)=(4-1);(66-4)=(3);(62)$ diperoleh F-tabel sebesar 2,7530, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai F-hitung sebesar 73,762 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($73,762 > 2,7530$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa model dinyatakan tepat.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis pertama.

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung motivasi kerja sebesar 4,892 (lampiran 5, halaman 78), dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (66-4) = 62$, diperoleh t tabel sebesar 1,6698 (lampiran 8, halaman 86), karena t hitung lebih besar dari t tabel ($4,892 > 1,6698$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, diterima.

2. Pengujian hipotesis kedua.

Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar 3,785, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (66-4) = 62$, diperoleh t tabel sebesar 1,6698, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,785 > 1,6698$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, diterima.

$> 1,6698$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, diterima. diterima.

3. Pengujian hipotesis ketiga.

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung komitmen organisasi sebesar 3,320, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (66-4) = 62$, diperoleh t tabel sebesar 1,6698, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,320 > 1,6698$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, diterima.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang dengan tingkat kepercayaan 95 % diterima. Hal ini dibuktikan dengan t hitung motivasi kerja lebih besar dari t tabel ($4,892 > 1,6698$), sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang dengan tingkat kepercayaan 95 % diterima. Hal ini dibuktikan dengan t hitung disiplin kerja lebih besar dari t tabel ($3,785 > 1,6698$), sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, diterima.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang dengan tingkat kepercayaan 95 % diterima. Hal ini dibuktikan dengan t hitung komitmen organisasi lebih besar dari t tabel ($3,320 > 1,6698$), sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Sutanto Eddy Madiono, 2013, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*, AGORA Vol. 1, No. 3. Surabaya. Diakses Pada Tanggal 12 Maret 2018.
- Bernardin, John H., dan Joyce Russel, E. A., 1993, *Human Resources Managment: An Experiental Approach*, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich dan Donelly, 2003, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 1989, *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Gujarati Damodar dan Zain, 2000, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2010, *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang.M, 1998, *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan ketujuh belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Maslow, Abraham, 2002, *Dalam Buka A Dale Timpe, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai)*, Cetakan Ke 5, PT. Elek, Media Koputindo, Jakarta.
- Matutina Domi C, Poltak Manurung, dan Sudarsono, 1993, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Meyer John P and Natalie J. Allen, 1997, *Commitmen In The Workplace: Theory, Research, and Aplication*. Thousand oaks, Sage Publication, California.

- Nawawi, Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pramudyo, Anung, 2010, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Vol.1 No.1.
- Riani Asri Lakmi, 2013, *Manajemen SDM Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen, P, 2013, *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, SP and Coulter.M, 2010, *Manajemen, Edisi 10, Jilid 1*, Edisi Bahasa Indonesia, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, SP and, Judge.T, 2010, *Perilaku Organisasi, Edisi 12, Jilid 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin, 2006, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Diakses Pada Tanggal 15 Maret 2018.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M dan Effendi, Sofian. 2011. *Metode Penelitian Survei*, LPES, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Liberty, Yogyakarta.
- Supranto, J, 2008, *Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid I*, Erlangga, Jakarta.
- Tunggal Amin Widjaja, 1997, *Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard*, Harvarido, Jakarta.
- Umar Husein, 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.