

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Destri Cicayani Damanik¹ , Winda Fitriisa Sirait² , Rumiris Siahaan* , M. Alang Khairunnizar⁴

^{1,2,3,4}Sekolah tinggi ilmu ekonomi bina karya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah kumpulan Pane Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan software Statistical Program of Social Science (SPSS) version 25 for windows. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah kumpulan Pane Tebing Tinggi. Sedangkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah kumpulan Pane Tebing Tinggi. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan kepada peneliti yang lain untuk dapat dikembangkan.

Kata Kunci: *disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, Kepuasan kerja*

This research aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance which is mediated by job satisfaction at the Pane Tebing Tinggi Regional General Hospital group. This research uses quantitative research methods. The sample in this study was 86 respondents. The sampling technique used was the Saturated Sampling technique. The test tool used is the Statistical Program of Social Science (SPSS) version 25 for Windows software. The results of this research conclude that work discipline, work motivation and job satisfaction influence employee performance, work discipline and work motivation influence job satisfaction at the Pane Tebing Tinggi Regional General Hospital. Meanwhile, job satisfaction can mediate the relationship between work discipline and work motivation on employee performance at the Pane Tebing Tinggi Regional General Hospital group. It is hoped that the results of this research can be used as input for other researchers so that they can be developed.

Keywords: *work discipline, work motivation, employee performance, job satisfaction*

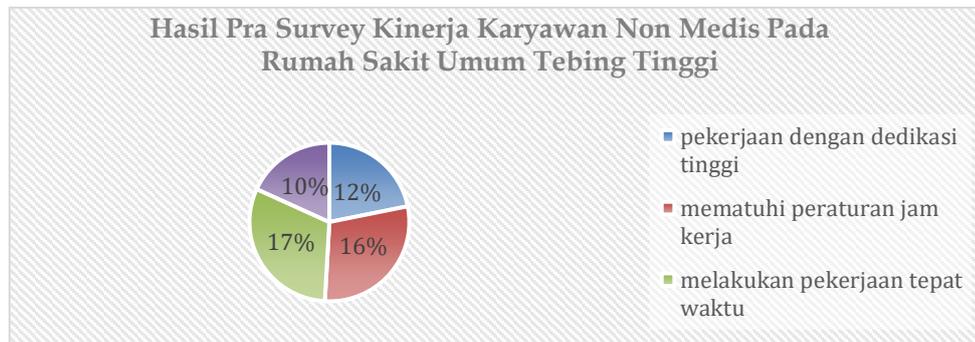
Copyright (c) 2024 Destri Cicayani Damanik

✉ Corresponding author :

Email Address : Destri.damanik09@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah kumpulan Pane Tebing Tinggi (RSUD) merupakan rumah sakit yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah kota Tebing Tinggi. Sejak awal berdirinya, Rumah sakit ini telah ikut berperan aktif dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu pada masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah Tebing Tinggi merupakan sebuah institusi atau sebuah organisasi milik pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan.



Gambar 1 : Hasil Pra Survey
Sumber : Hasil Olah Data Pra Survey (2024)

Berdasarkan hasil pra survey bahwa kinerja karyawan nonmedis rumah sakit umum kumpulan pane mengalami naik turun atau tidak stabil, hal itu disebabkan karena kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja. Karyawan kehilangan motivasi kerja karena kurangnya penghargaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. ketidakcocokan peran juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan peran atau tugas yang diberikan kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak konsisten. Kurangnya pelatihan atau dukungan dari manajemen dapat menyebabkan karyawan merasa tidak terbantu dalam melakukan tugas karyawan dengan baik. Perubahan lingkungan kerja seperti perubahan atasan atau tim juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang tidak stabil (Tobing et al., 2022). Maka hasil pra survei di atas menunjukkan bahwa sebanyak 12% dari 30 responden menyatakan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh pihak instansi. Sebanyak 16% karyawan menyatakan bahwa karyawan masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh pihak rumah sakit. Sebanyak 17% karyawan menyatakan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebanyak 10% karyawan menyatakan bahwa karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. (Hairunnisa & Ali, 2022)

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dalam (Susanti & Aesah, 2022)

Tabel 1

Data absensi tiga bulan terakhir karyawan Non medis pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi.

Bulan	Jumlah	Unit	Hadir	Tanpa keterangan	Sakit	Izin	Terlambat hadir
November	56	Non medis	37	5	-	5	9
Desember	56	Non medis	39	5	3	3	6
Januari	56	Non medis	45	3	1	2	5
Total				13	4	10	20

Sumber: Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi, Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan observasi peneliti disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi kurang mematuhi peraturan . Karena adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, izin, dan tanpa keterangan sehingga pihak rumah sakit mengharapkan seluruh karyawan dapat mematuhi peraturan kerja yang berlaku di Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi. Hal tersebut tentu tidak baik bagi rumah sakit, karena apabila terdapat karyawan yang absen atau tidak masuk kerja dan terlambat masuk kerja, maka akan menghambat dalam penyelesaian kerja, serta mengakibatkan pekerjaan yang lain menjadi terbengkalai. Dalam (Muhammad Algessa Pratama, 2023)

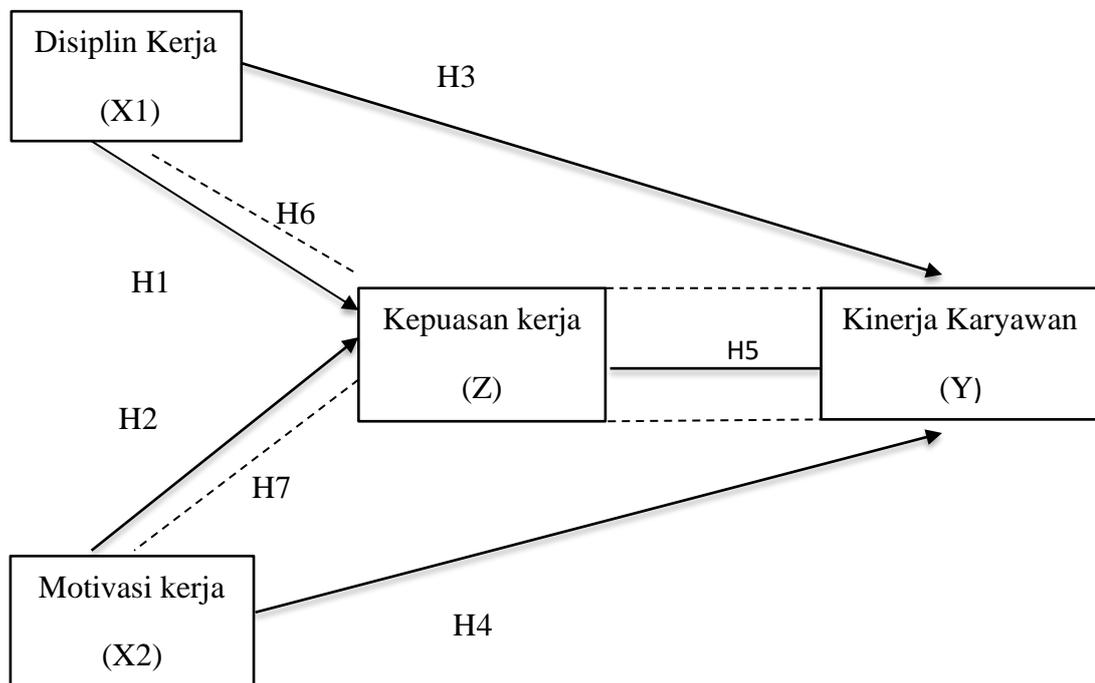
Berdasarkan hasil pra survey motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan adanya perbedaan pemberian insentif antara karyawan medis dengan non medis yang mana nominalnya lebih kecil dibandingkan yang diterima oleh karyawan medis. lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja mengalami penurunan, misalnya kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap kontribusi individu yang menciptakan ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Dalam (Akbar et al., 2023)

Berdasarkan hasil pra survey diketahui bahwa kepuasan kerja pada rumah sakit umum tidak stabil, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya promosi jabatan pada karyawan sehingga banyak karyawan yang mengeluh karena tidak pernah memiliki kesempatan untuk di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi . pengawasan kerja juga membuat kepuasan kerja menjadi tidak stabil , karena karyawan merasa tidak nyaman dengan pengawasan yang ketat (Dewi et al., 2022). untuk menunjang sistem kerja yang baik dibutuhkan keahlian dan skill yang bagus dalam bekerja sehingga target yang ditentukan oleh perusahaan dapat dicapai dengan mudah, oleh karena itu sangat diperlukannya pelatihan untuk karyawan agar menambah pengalaman, mengasah skill yang dimilikinya dan mempelajari bidang yang lainnya (Siti, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum kumpulan Pane Tebing Tinggi.**

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah-masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada

Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi? (4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi? (5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi? (6) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening? (7) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?



Gambar 2. Model Kerangka Konseptual

Berdasarkan model kerangka konseptual diatas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi.
6. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja menjadi variabel intervening

7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja menjadi variabel intervening

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016)

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat replikasi, karena sebagian teori diambil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muslih & Nisa Zamara, 2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan yang menjadi pembeda dari penelitian terdahulu adalah di bagian waktu penelitian, tempat dan objek penelitiannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan nonmedis pada rumah sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi yang berjumlah 86 orang yang terdiri dari beberapa bagian yaitu tata usaha sebanyak 15 orang, pengelola SDM sebanyak 20 orang, *Customer service* (informasi) sebanyak 10 orang, mengelola peralatan kesetahan sebanyak 30 orang dan bagian administrasi sebanyak 11 orang.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *non probability* dengan menggunakan metode sampel jenuh. Adapun definisi sampel jenuh yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019) adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota dijadikan sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner. Serta Adapun metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji instrumen yang didalamnya terdiri dari uji validitas, dan uji reliabilitas. Selanjutnya, menggunakan uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat uji normalitas, uji multikolienearitas, dan uji heteroskedasitas. Uji regresi Linear Berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis yang didalamnya terdiri dari uji signifikan parsial (Uji-t), dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa responden yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 38 responden (44%) dan untuk wanita sebanyak 48 responden (56%). Sedangkan responden yang memiliki lama bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 35 responden (40%), dan >5 tahun sebanyak 51 responden (60%) responden, dan responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 25 responden (30%) dan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 30 responden (34%) dan responden yang berusia >41 tahun sebanyak 31 responden (36%).

Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil uji validitas

Variabel Y Kinerja karyawan			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,765	0,361	Valid
2	0,785	0,361	Valid

3	0,831	0,361	Valid
4	0,696	0,361	Valid
Variabel X1 disiplin kerja			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,595	0,361	Valid
2	0,625	0,361	Valid
3	0,513	0,361	Valid
4	0,658	0,361	Valid
Variabel X2 motivasi kerja			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,589	0,361	Valid
2	0,757	0,361	Valid
3	0,830	0,361	Valid
4	0,358	0,361	Valid
Variabel Z kepuasan kerja			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,741	0,361	Valid
2	0,864	0,361	Valid
3	0,750	0,361	Valid
4	0,851	0,361	Valid
5	0,611	0,361	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan baik variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,720	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,753	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,793	0,6	Reliabel

Menurut nilai Cronbach Alpha dari keempat variabel (Y, X1, X2, dan Z) aman untuk mengatakan bahwa tanggapan pada setiap item kuesioner dapat dipercaya. Hal ini dikarenakan keempat variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6. Faktor yang diukur adalah kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Semuanya telah ditemukan dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Persamaan 1

Tabel 4 . Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		86	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.81917014	
Most Extreme Differences	Absolute	.059	
	Positive	.059	
	Negative	-.035	
Test Statistic		.059	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.919 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.843
		Upper Bound	.995

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 86 sampled tables with starting seed 2000000.

Persamaan 2

Tabel 5. uji normalitas one sample kolmogrov -smirnov test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		86	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.41656761	
Most Extreme Differences	Absolute	.117	
	Positive	.086	
	Negative	-.117	
Test Statistic		.117	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.221 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.106
		Upper Bound	.336

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 86 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah (2024)

Dari *output* dalam tabel 4 dan 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,200 dan 0,086 lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 *for windows* dapat dilihat pada Tabel 6. berikut :

Persamaan 1

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin kerja	.854	1.171
Motivasi Kerja	.854	1.171

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : data diolah 2024

Persamaan 2

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin kerja	.737	1.357
Motivasi Kerja	.840	1.191
Kepuasan kerja	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 dan 7 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel menunjukkan semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari setiap variabel menunjukkan semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Persamaan 1

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.828	1.796		2.132	.036
	Disiplin kerja	-.116	.102	-.133	-1.136	.259
	Motivasi Kerja	-.023	.084	-.033	-.278	.782

a. Dependent Variable: ABS_RES1
sumber : data diolah 2024

Persamaan 2

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.868	1.233		.704	.483
	Disiplin kerja	-.008	.073	-.014	-.111	.912
	Motivasi Kerja	-.052	.056	-.109	-.917	.362
	Kepuasan kerja	.064	.044	.177	1.459	.148

a. Dependent Variable: ABS_RES2
sumber : data diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 dan 9 diperoleh nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedasitas dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Persamaan 1

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.794	2.984	
	Disiplin kerja	.617	.170	.385
	Motivasi Kerja	.166	.140	.126

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
sumber : data diolah 2024

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan: $Y = 7,794 + 0,617 X_1 + 0,166 X_2$

Persamaan 2

Tabel 11. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.559	2.432	
Disiplin kerja	.158	.143	.122
Motivasi Kerja	.059	.111	.055
Kepuasan kerja	.338	.086	.419

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + \beta_3X_1 + \beta_4X_2 + \beta_5Z + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan: $Y = 6,559 + 0,158 X_1 - 0,059X_2 + 0,338 Z$.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 12. berikut ini:

Persamaan 1

Tabel 12. Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.794	2.984		2.612	.011
	Disiplin kerja	.617	.170	.385	3.631	.000
	Motivasi Kerja	.166	.140	.126	3.010	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah (2024)

a. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Dari tabel 12. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,631, dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 84) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} 3,631 > t_{tabel} 1,988, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05

maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Dari tabel 12. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,010, dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 84) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} 3,010 > t_{tabel} 1,988, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Persamaan 2

Tabel 13. Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.559	2.432		2.697	.008
	Disiplin kerja	.158	.143	.122	6.088	.001
	Motivasi Kerja	.059	.111	.055	7.495	.000
	Kepuasan kerja	.338	.086	.419	3.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

c. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel 13. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,088, dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 84) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} 6,088 > t_{tabel} 1,988, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

d. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel 13. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,495, dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 84) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} 7,495 > t_{tabel} 1,988 demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

e. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel 13. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,926, dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 84) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} 3,926 > t_{tabel} 1,988, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Analisis jalur

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 14.
Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.794	2.984	
Disiplin kerja	.617	.170	.385
Motivasi Kerja	.166	.140	.200

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah (2024)

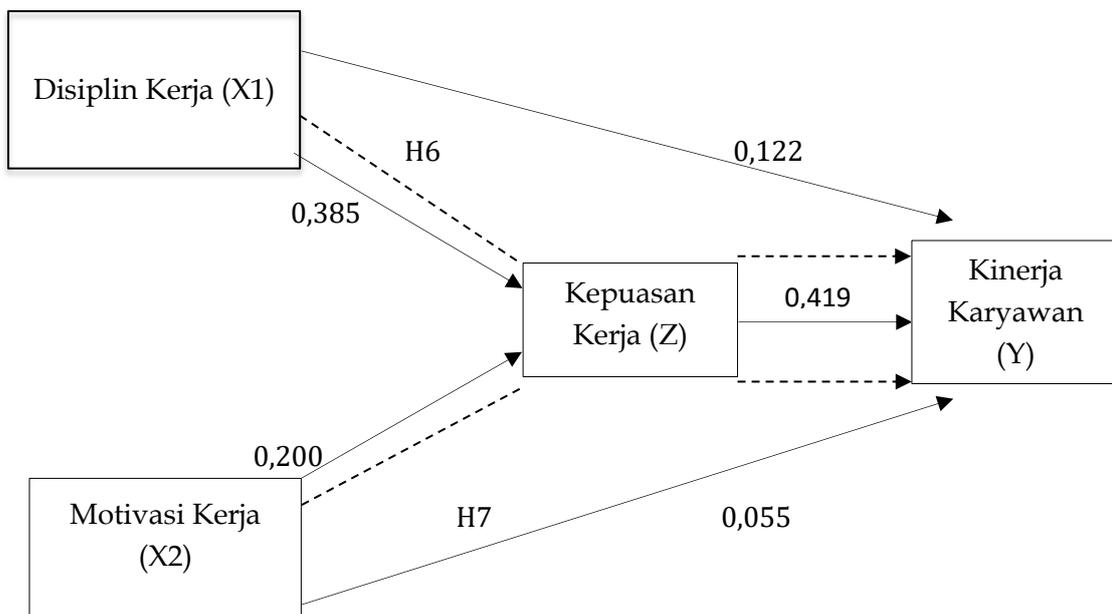
Tabel 18.
Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.559	2.432	
Disiplin kerja	.158	.143	.122
Motivasi Kerja	.059	.111	.055
Kepuasan kerja	.338	.086	.419

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 3. Analisis Jalur

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,122. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja yaitu $0,385 \times 0,419 = 0,161$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Kepuasan Kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keenam diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Nonmedis Di Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi. Selanjutnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,055. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja yaitu $0,200 \times 0,419 = 0,083$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Kepuasan Kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis ketujuh diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Nonmedis Di Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Tebing Tinggi.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis 1 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian secara empiris H1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi diterima. Hal ini berarti jika seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai target maka karyawan tidak akan mendapat teguran dari atasan sehingga karyawan tersebut mengalami Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tobing et al., 2022) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan tidak hanya formalitas bekerja saja di perusahaan tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya agar tidak merasa bosan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara empiris H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi diterima. Hal ini berarti seringnya karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan / motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Algessa Pratama, 2023) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena motivasi sebagai pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, tidak heran jika pegawai / karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dalam hal ini maka perlu dibangkitkan motivasi kerja pegawai agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis 3 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara empiris H3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi diterima. Hal ini karena disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Padahal tanpa adanya aturan tertulis karyawan telah mengetahui apa saja yang harus dilakukan dalam perusahaan tersebut (berpakaian rapi, masuk sesuai jam kerja). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (James W, Elston D, 20 C.E.) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini bekerja sesuai aturan perusahaan dan mencapai target akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara empiris H4 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi diterima. Hal ini berarti setiap orang yang mendapatkan motivasi secara terus menerus akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muslih & Nisa Zamara, 2019) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin besar motivasi yang diberikan oleh atasan / perusahaan maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis 5 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara empiris H5 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi diterima. Hal ini berarti bahwa seseorang yang telah mengalami kepuasan kerja belum tentu akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Algessa Pratama, 2023) karyawan telah bekerja dan telah mencapai apa yang telah ditetapkan perusahaan. Tetapi menjadikan apa yang diperolehnya selama ini (termasuk gaji dan penghargaan) dianggap sesuatu yang biasa-biasa saja. Sehingga kepuasan dalam mereka bekerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

6. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil hipotesis 6 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian secara empiris H6 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi diterima. Hal ini berarti bahwa seseorang yang telah mengalami kepuasan kerja belum tentu akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanti & Aesah, 2022) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya.

7. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil hipotesis 7 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian secara empiris H7 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi diterima. Hal ini berarti bahwa seseorang yang telah mengalami kepuasan kerja belum tentu akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2022) mengemukakan bahwa bahwa dengan adanya motivasi kerja yang didapatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan dan akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan, maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompetensi dan kompensasi bahkan kepuasan kerja juga dapat dikelola dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi. Hipotesis 2 diterima, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi. Hipotesis 3 diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi. Hipotesis 4 diterima, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi. Hipotesis 5 diterima, yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi. Hipotesis 6 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi. Hipotesis 7 diterima, yang berarti Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi

Referensi :

- Abadi, S., & Latifah, F. (2016). *Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*. Jurnal TAM (Technology Acceptance Model). <https://doi.org/10.56327/jurnaltam.v6i0.59>
- Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2256. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648>
- Dewi, K. V., Siahaan, R., & Purba, R. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 173–184. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.572>
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>
- James W, Elston D, T. J. et al. (20 C.E.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*, 6.
- Muhammad Algessa Pratama. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Surya Bangun Persada Indah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(11).
- Muslih & Nisa Zamara. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- Nurbaya. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Badan Litbang Pertanian Jakarta 2023. *Cakrawala - Repositori IMWI*, 06, 883–892. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i4.432>
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H. R., & Wahongan, G. J. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 567–580. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Q, H., Syarif, A., & Alnisa, M. F. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara. *Jurnal Ekoni Dan Bisnis*, 110–122. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v3i2.33>
- Rafika Rachmaniah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 09, 351–368. <https://dx.doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4037>
- Siti. (2020). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Kali rejo Lestari, Lampung Tengah." Repository institut informatika dan bisnis darmajaya , <http://doi.org/repo.damarjaya.ac.id/2455>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>

Tobing, H. M. L., Siahaan, R., & Rajagukguk, R. (2022). *Dampak Disiplin Pada Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Perantara*. 1(1), 10-18.