



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi

Cia Cai Cen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya
Caicen.c3@gmail.com

ABSTRACT

*This study aims to determine how the influence of work discipline and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Sri Pamela Cliff Hospital. The population in this study were non-medical employees at Sri Pamela Tebing Tinggi Hospital, totaling 60 people. The sample was taken as many as 60 respondents using the saturated sampling technique because the number of samples was below 100. The regression analysis method used was multiple linear regression and to test the hypothesis used *t* test and path analysis test. The research data were analyzed or processed using the SPSS version 25 program. From the results of this study it can be concluded that work discipline has an effect on employee job satisfaction, work motivation affects employee leadership style, job satisfaction affects employee job satisfaction, work discipline influence on employee performance on employees, work motivation does not affect employee performance on employees, job satisfaction affects on employee performance, job satisfaction does not become a mediating variable between work discipline on employee performance, job satisfaction becomes a mediating variable between motivation on employee performance.*

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada rumah sakit sri pamela Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi yang berjumlah 60 orang. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh karena jumlah sampel dibawah 100. Metode analisis regresi yang digunakan adalah regresi linear berganda dan untuk menguji hipotesis digunakan uji *t* dan uji analisis jalur. Data hasil penelitian dianalisis atau diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi.

Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Azar (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor disiplin dan motivasi yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Veithzal (2012).

Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh setiap orang dalam mencintai pekerjaannya bahkan merasa bangga atas hasil maupun prestasi yang telah dicapai.

RUMUSAN MASALAH

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 Sri Pamela Tebing Tinggi ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi ?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2019). Menurut Veithzal (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sinunungan (2014) kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi.

Motivasi Kerja

Menurut Sugiyanto (2015), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Veithzal (2012). Menurut Mundandar (2014), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Hamali (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Emron et. al., (2016) menyebutkan bahwa "*job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*" kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi, Jl. Jend. Sudirman No. 299 Kec. Rambutan, Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari sampai dengan Oktober 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari beberapa bagian yaitu Keuangan sebanyak 12 orang, Pengelola SDM sebanyak 12 orang, Customer Service (Informasi) sebanyak 7 orang Farmasi sebanyak 15 orang dan Bagian Rekam Medis Sebanyak 14 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,092. Sementara pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja (X1) melalui variabel kepuasan kerja (Z) yaitu $0,375 \times 0,483 = 0,181$ dan pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja (X2) melalui variabel kepuasan kerja (Z) yaitu $0,387 \times 0,483 = 0,186$. pengaruh langsung sebesar 0,360 untuk X1 dan 0,092 untuk X2 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,181 untuk X1 dan 0,186 untuk X2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki kriteria sebagai variabel intervening untuk X2, karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung yaitu $0,092 < 0,186$ dan variabel kepuasan kerja (Z) tidak memiliki kriteria sebagai variabel intervening untuk X1, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung $0,360 < 0,181$.

KESIMPULAN

Penelitian ini untuk menjawab hasil penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa semakin puas seorang karyawan dalam bekerja, maka biasanya akan sejalan dengan kinerjanya yang semakin meningkat
2. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang memotivasi karyawannya dengan baik akan membuat karyawan merasa lebih baik, sehingga biasanya akan sejalan dengan kinerjanya yang semakin meningkat

3. Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Semakin disiplin karyawan dalam bekerja biasanya disebabkan oleh kepuasan kerja yang baik pula.
4. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Motivasi yang diberikan perusahaan akan berimbas kepada kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri .
5. Variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja yang baik dan konsisten akan berakibat baik juga kepada kinerja karyawannya.
6. Variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sesuai dari hasil penelitian pengaruh langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar pengaruhnya daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z). Maka variabel kepuasan kerja (Z) tidak memiliki kriteria sebagai variabel intervening, atau tidak memediasi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
7. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sesuai dari hasil penelitian pengaruh langsung motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih kecil pengaruhnya daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z). Maka variabel kepuasan kerja (Z) memiliki kriteria sebagai variabel intervening, atau memediasi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja yang baik bisa membuat karyawan menjadi puas dalam bekerja dan akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, maka dari itu kepuasan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan demi menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Servive. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D.N. (2015). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C buku 2, Edisi 5*. Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1): 59– 70.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*
- V.Wiratna, Sujarweni. (2016) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. PT Pustaka Baru. Yogyakarta