

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NON MEDIS PADA RSUD. ASEMBAGUS
SITUBONDO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Ilham Akbar
ia7699785@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The research objective is to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of non-medical employees at RSUD. Asembagus Situbondo with Job Satisfaction as an Intervening Variable. The sampling technique used in this study is a saturated sample with a total sample of 50 employees. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct effect hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a negative but significant effect on Employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, work discipline has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimiliki sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi biasanya akan diketahui dari kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang di miliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Rivai (2013:99) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, produktif merupakan hal yang paling penting

untuk mencapai suatu tujuan”. Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tujuan pemimpin akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing. Setiap karyawan harus bersikap disiplin dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut demi terwujudnya tujuan organisasi.

Salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk

diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan 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.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di organisasi. Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi akan mendatangkan hasil

yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seorang karyawan memiliki hal penting yang dapat mendorong motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat terjadi jikalau ada timbal balik yang diberikan organisasi terhadap karyawan. Besar kecilnya imbal jasa yang diberikan seharusnya didasarkan pada kontribusi pemikiran dan kekuatan anggota organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kerja. Adanya kepuasan yang tercukupkan dalam diri karyawan akan mendorong semangat kerja, aktif dan berprestasi. Handoko (2015:110) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Sebuah organisasi diperlukan timbal balik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja seperti memberikan rasa nyaman dan kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2018:49) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristik”. Kepuasan kerja memengaruhi perilaku kerja karyawan, seperti giat bekerja, malas-malasan, produktif dan lain lain. Secara langsung maupun tidak langsung kepuasan

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin wajib untuk memperhatikan masalah kepuasan kerja terlebih pada faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk menstabiliskan dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Moehrieono (2016:95) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dihitung melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila karyawan mempunyai sikap disiplin, dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius yang harus dihadapi organisasi karena keberhasilan untuk mencapai

tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan fenomena di RSUD Asembagus Situbondo tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik, dalam bekerja masih adanya karyawan yang bermalas-malasan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. RSUD Asembagus Situbondo juga tidak memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik sehingga karyawan merasa tidak puas. Berhubungan dengan disiplin kerja karyawan diantaranya masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, tidak kembali disaat sesudah jam istirahat, masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada RSUD. Asembagus Situbondo dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”.

2. KERANGKA TEORITIS

MSDM

Dessler (2014:5) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya

manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian". Umar (2013:128) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, untuk pencapaian tujuan organisasi"

Motivasi Kerja

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Karnadi dan Pramesthi (2021) Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain, motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Winardi (2015:312) mengatakan bahwa "Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan pekerjaan". Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Kadarisman (2012:278) berpendapat bahwa Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan

gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional untuk sesuatu pekerjaan baru". Bangun (2012:11) mengemukakan bahwa "Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik". Kadarisman (2012:278) berpendapat bahwa "Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya". Hasibuan (2014:74), menjelaskan bahwa "Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri".

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan intansi atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sastrohadiwiry (2012:291) menyatakan bahwa Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Dewi, et.al (2022) Disiplin sendiri memiliki *power* atau kekuatan dalam mengembangkan motivasi bagi para pegawai sendiri, sehingga pegawai di intansi tersebut dapat menyesuaikan diri dengan peraturan yang telah

ditetapkan di dalam instansi tersebut dengan sukarela.

Sutrisno (2014:94) mengatakan bahwa “Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014:94) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja dalam bekerja yaitu Taat terhadap aturan waktu. Taat terhadap peraturan organisasi. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014:202) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang

mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Robbins dan Judge (2018:206) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi”. Hariandja (2012:291) berpendapat “Kepuasan kerja dapat dilihat pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”. Setiap pegawai memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18), yaitu Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Gaji/Upah (*pay*), Promosi (*promotion*), Pengawasan (*supervision*).

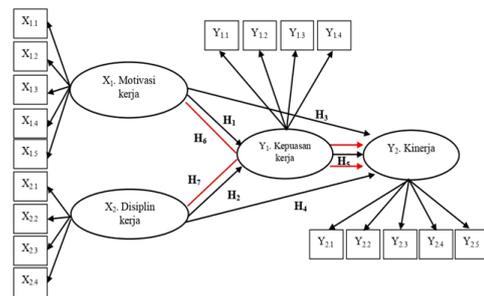
Kinerja Karyawan

Pemahaman tentang kinerja (*performance*) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi; baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Sehingga, terdapat dua asumsi umum tentang pemahaman pengertian kinerja.

Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa “istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Tidak jauh berbeda, Siagian (2014:227) menyatakan bahwa “Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”. Bangun (2012:231) menyatakan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2012:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Penjelasan diatas adalah Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerjasama.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang telah disajikan dalam tinjauan pustaka di atas, maka peneliti membuat sebuah kerangka konseptual seperti di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pada kajian teoritis dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H_2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H_3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H_4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H_6 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H_7 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis,

terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sugiyono (2016:8) berpendapat “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”..

Populasi dan Sampel

Arikunto (2013:173) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di RSUD Asembagus Situbondo yang berjumlah 50 karyawan non medis (Selain Pimpinan). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di RSUD Asembagus Situbondo yang berjumlah 50 karyawan non medis (Selain Pimpinan)..

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting, karena penghitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode yang

digunakan dalam penelitian ini adalah

- Observasi
- Studi Pustaka
- Wawancara
- Kuesioner
- Dokumentasi

Metode Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”..

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Sholihin dan Ratmono (2013:92) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70”. Sekaran (2014:34) menyatakan bahwa “Menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*. Menurut Ghozali (2018:28) “Untuk mengetahui nilai *Excess Kurtosis* normal dengan *alpha* 0,01 tidak menjauhi nilai tengah antara -2,58 hingga 2,58”. Berdasarkan teori tersebut dalam penelitian ini menggunakan nilai tengah yaitu antara -2,58 hingga 2,58.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Ghozali dan Ratmono (2013:80) menyatakan “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10” maka model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai VIF < 5 karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

Uji *goodness of fit* (GOF)

Dalam penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur tiga *fit indeks* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*, *indeks* tersebut dikatakan *fit* apabila konsep model struktural dalam penelitian ini didirikan sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Hair *et. al* (2018:176) mengemukakan bahwa “Secara umum *fit indeks* memiliki kategori yang harus terpenuhi untuk menguji model struktural tersebut agar dapat dikatakan sebagai *fit model*”..

Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat nilai *R-Square*”. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini melihat hubungan antara konstruk variabel bebas dan variabel terikat setelah mengetahui hasil hipotesis. Uji koefisien determinasi untuk mengetahui suatu nilai seberapa besar *R-Square* pada variabel terikat, apabila nilai *R-Square* mengalami perubahan maka dapat diketahui seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Persamaan Struktur (*inner model*)

Ghazali (2018:36) mengemukakan bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstrapping melalui Smart PLS. 3.0, maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan duasisitem output ialah *Path coefficient* dan *Specific Indirect Effects*.

Rumus persamaan struktural dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Persamaan struktural

Variabel Kepuasan kerja (Y_1)

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Variabel Kinerja karyawan (Y_2)

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + e$$

Variabel Kepuasan kerja (Y_1)

$$Y_2 = a + b_5 Y_1 + e$$

Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

Keterangan:

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin kerja

Y₁ = Kepuasan kerja

Y₂ = Kinerja

b₁, b₃ = Nilai koefisien regresi Motivasi kerja

b₂ b₄ = Nilai koefisien regresi Disiplin kerja

b₅ = Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja

e = error

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi”. Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung. Signifikansi dalam uji hipotesis dapat melalui variabel mediasi maka disebut juga dengan pengaruh secara tidak langsung. Uji hipotesis melihat *original sample* apakah mengatakan pengaruh secara positif atau secara negatif dan menggunakan nilai *P Value* sebesar 0,05 untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antar variabel. Ghazali dan Ratmono (2013:95) berpendapat “Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila *P Value* < 0,05 dan melihat nilai *original sample* yang menunjukkan pengaruh secara

positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan”..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Sebelum RSUD Asembagus menjadi Rumah Sakit, adalah sebuah puskesmas rawat jalan Asembagus sejak Tahun 1968 dan dikembangkan menjadi puskesmas rawat jalan plus yang tertuang dalam surat keputusan Bupati Situbondo Nomor : 188/119/P/004.2/2011 tertanggal 25 Maret 2011 dan pada tahun 2012 dikembangkan menjadi rumah sakit dengan status uji coba puskesmas Asembagus menjadi RSUD Asembagus tipe D dengan keputusan Bupati Nomor:188/291/P/004.2/2012 tertanggal 05 April 2012. Kemudian ijin operasional tetap penyelenggaraan RSUD Asembagus Tipe D berdasarkan SK Bupati Nomor: 188/869/P/004.2/2013 tertanggal 31 Desember 2013.

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para RSUD Asembagus Situbondo yang dipilih berjumlah 50 karyawan non medis. Karakteristik responden pada RSUD Asembagus Situbondo yang terdiri dari laki-laki berjumlah 19 responden dengan persentase 38% dan perempuan berjumlah 31 responden dengan persentase 62%

Uji Validitas Konvergen

Indikator	Motivasi kerja (X ₁)	Disiplin kerja (X ₂)	Kepuasan kerja (Y ₁)	Kinerja karyawan (Y ₂)	Keterangan
X _{1.1}	0.891				Valid
X _{1.2}	0.766				Valid
X _{1.3}	0.930				Valid
X _{1.4}	0.795				Valid
X _{1.5}	0.851				Valid
X _{2.1}		0.765			Valid
X _{2.2}		0.856			Valid
X _{2.3}		0.856			Valid
X _{2.4}		0.801			Valid
Y _{1.1}			0.962		Valid
Y _{1.2}			0.932		Valid
Y _{1.3}			0.972		Valid
Y _{1.4}			0.957		Valid
Y _{2.1}				0.961	Valid
Y _{2.2}				0.862	Valid
Y _{2.3}				0.894	Valid
Y _{2.4}				0.811	Valid
Y _{2.5}				0.951	Valid

Hasil uji validitas dengan program *Smart PLS 3.0* menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau)

Variabel Penelitian	Average Varian Extracted (AVE)	Nilai Cut Off	Keterangan
X ₁ . Motivasi kerja	0,721	0,5	Valid
X ₂ . Disiplin kerja	0,673	0,5	Valid
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,913	0,5	Valid
Y ₂ . Kinerja karyawan	0,806	0,5	Valid

Nilai *Average Varian Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Motivasi kerja	0,903	Reliabel
X ₂ . Disiplin kerja	0,837	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,968	Reliabel
Y ₂ . Kinerja karyawan	0,939	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0.70, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1.1}	0,834	-0,886	Normal
X _{1.2}	4,853	-1,784	Normal
X _{1.3}	1,777	-1,095	Normal
X _{1.4}	4,491	-1,249	Normal
X _{1.5}	4,491	-1,249	Normal
X _{2.1}	-0,656	-0,196	Normal
X _{2.2}	-0,263	-0,280	Normal
X _{2.3}	-1,033	-0,123	Normal
X _{2.4}	-1,055	0,062	Normal
Y _{1.1}	0,587	-0,961	Normal
Y _{1.2}	1,713	-1,218	Normal
Y _{1.3}	0,111	-0,726	Normal
Y _{1.4}	0,268	-0,703	Normal
Y _{2.1}	0,587	-0,961	Normal
Y _{2.2}	0,930	-0,733	Normal
Y _{2.3}	0,401	-0,657	Normal
Y _{2.4}	3,486	-1,218	Normal
Y _{2.5}	1,134	-0,694	Normal

Uji normalitas dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari setiap variabel memiliki nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai - 2,58 sampai 2,58, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Motivasi kerja (X ₁)	Disiplin kerja (X ₂)	Kepuasan kerja (Y ₁)	Kinerja karyawan (Y ₂)
X ₁ . Motivasi kerja			1,086	1,407
X ₂ . Disiplin kerja			1,086	1,297
Y ₁ . Kepuasan kerja				1,679
Y ₂ . Kinerja karyawan				

Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" dikarenakan nilai VIF (*Variances inflation factor*) ≤ 5,00

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik.

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,104	0,104	≥ 0,09	Baik
Chi-Square	641,312	641,312	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,562	0,562	≥ 0,05 (mendekati angka 1)	Baik

Besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probalitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,562 ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

Uji Koefisien Determinasi.

Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y_1 , Kepuasan kerja	0,404	0,379
Y_2 , Kinerja karyawan	0,739	0,722

Variabel Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,404 (40,4%) artinya mempunyai pengaruh cukup tinggi dan sisanya 59,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Variabel Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,739 (73,9%) artinya mempunyai pengaruh tinggi dan sisanya 26,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini..

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS* (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural. Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 0,437X_1 + 0,354X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + e$$

$$= 0,445X_1 - 0,253X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5 Y_1 + e$$

$$= 0,627Y_1$$

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut:

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

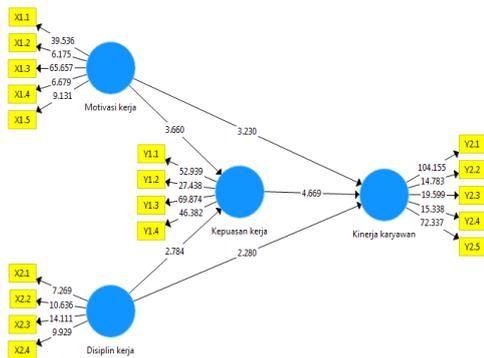
$$= 0,445X_1 - 0,253X_2 + 0,627Y_1 + e$$

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*) pada penelitian ini yaitu Koefisien regresi Motivasi kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat 0,437 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,354 dengan asumsi variabel lain (Motivasi kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Motivasi kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y_2), artinya kenaikan variabel Motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,445, dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja)

nilainya konstan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y_2), artinya Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan menurun $-0,253$ dengan asumsi variabel lain (Motivasi kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Kepuasan kerja (Y_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y_2), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar $0,627$

Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian menggunakan analisis *bootstraping* melalui program Smart PLS 3.0 yaitu



Hasil uji hipotesis pengaruh secara langsung menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan seperti berikut

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X_1 . Motivasi kerja -> Y_1 . Kepuasan kerja	0,437	0,444	0,120	3,660	0,000
X_1 . Motivasi kerja -> Y_2 . Kinerja karyawan	0,445	0,452	0,138	3,230	0,001
X_2 . Disiplin kerja -> Y_1 . Kepuasan kerja	0,354	0,361	0,127	2,784	0,006
X_2 . Disiplin kerja -> Y_2 . Kinerja karyawan	-0,253	-0,266	0,111	2,280	0,023
Y_1 . Kepuasan kerja -> Y_2 . Kinerja karyawan	0,627	0,627	0,134	4,669	0,000

Hasil uji hipotesis penelitian (pengaruh tidak langsung) dalam sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X_1 . Motivasi kerja -> Y_1 . Kepuasan kerja -> Y_2 . Kinerja karyawan	0,274	0,278	0,107	2,558	0,011
X_2 . Disiplin kerja -> Y_1 . Kepuasan kerja -> Y_2 . Kinerja karyawan	0,222	0,214	0,073	3,046	0,002

Hasil uji hipotesis secara langsung maupun tidak langsung disajikan sebagai berikut:

Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif ($0,437$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar $0,000 (< 0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan di RSUD Asembagus. Demikian pula sebaliknya, apabila pemberian motivasi kerja tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan di RSUD Asembagus. Hal ini relevan dengan memahami apa yang menjadi motivasi, akan sangat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Seorang pemimpin wajib untuk memperhatikan masalah kepuasan kerja terlebih pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak organisasi bila menginginkan

setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan RSUD Asembagus. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rafika (2020) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,354) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,006 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika persepsi karyawan tentang Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Faktor Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan Kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nuryatin (2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,445) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan berarti semakin tinggi dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik dan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2021) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,253) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,023 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja

(X_2) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan yang ada di RSUD Asembagus dalam menaati seluruh aturan organisasi, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga karyawan menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan di RSUD Asembagus maka kinerja karyawan di RSUD Asembagus akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini bertolak belakang temuan penelitian terdahulu oleh Al Hafizh (2022) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,627) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan peningkatan terhadap kinerja. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan

berdampak pada menurunnya kinerja. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan dari perusahaan karena tepat waktu, sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan juga merasa puas karena fasilitas-fasilitas yang diberikan RSUD Asemagus sangat nyaman, karyawan juga merasa puas dengan terjalinnya hubungan serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rachmaniah (2022) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,274) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,011 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **hipotesis ke 6 diterima**. Jika persepsi karyawan tentang Motivasi kerja meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi guru tentang Motivasi kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Faktor Motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja. Faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan Kinerja dan akan berpengaruh pada

kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Nuryatin (2020) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,315) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,002 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **hipotesis ke 7 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi aparatur tentang Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang Disiplin kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Faktor Disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan Kinerja karyawan dan kepuasan kerja karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh

Rachmaniah (2022) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan referensi mengenai Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta untuk melatih mencari solusi terkait masalah Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan berdasarkan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang.

Disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan lebih terdorong dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan dihargai oleh RSUD Asembagus. RSUD Asembagus harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan RSUD Asembagus akan mendapat *reward* dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan RSUD Asembagus akan menerima *punishment* (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Pihak RSUD Asembagus disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan yaitu dengan adanya evaluasi dalam hal pemberian gaji kepada karyawan agar gaji yang

diterima oleh karyawan cukup dalam memenuhi kebutuhan dan diberikan sesuai dengan apa yang sudah karyawan kerjakan

Diharapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan RSUD Asembagus diharapkan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan. Selanjutnya diharapkan karyawan mampu untuk dapat menyelesaikan dan memaksimalkan waktu kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, G. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, E.A, Tulhusnah, L, Soeliha, S. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*. Vol. 1, No. 5: 930-944
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, I. dan Ratmono, D. 2013. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafizh, M.AI. 2022. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian". Universitas Islam Indonesia. *Salekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen*. Vol. 1 No. 4 (2022): Volume 1, No. 4, 2022.
- Hair, Joe F, Ringle, C. M., Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2018. *PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet*. *PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet*. (January 2015), 37–41
- Handoko, T.H. 2015. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Jufrizen. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening*". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Jakarta: Rajawali Press
- Karnadi dan Pramesthi, R.A, 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Bondowoso. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*. FEB UNARS. Vol. 19, No. 1: 80-97 80
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2014. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nuryatin, B. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Astron Optindo Industries". Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*/Volume 4/No.6, 2020 : 309-316
- Puspitawati, H. 2013. *Konsep, Teori Dan Analisis Gender*. Bogor: Fakultas Ekologi Manusia Intitut Pertanian Bogor
- Rachmaniah, R. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan

- Kerja Sebagai Variabel *Intervening*". Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya. Jurnal Manajerial, Volume 09 No. 03 Tahun 2022.
- Rafika, S.N. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BRI Syariah Kota dan Kabupaten Semarang)". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Salatiga.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)* Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Sholihin, M. dan Ratmono. D. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2012. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta