

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H.ABDUL MANAN SIMATUPANG KABUPATEN ASAHAN

Rini Marpaung¹, Hilmiatus Sahla²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.

Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara serempak dan parsial motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan 57 sampel sebagai responden. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H_1) diterima, dibuktikan dari nilai F_{hitung} (45,310) > F_{tabel} (2,78). Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H_2) diterima, dibuktikan dari motivasi (X_1), nilai t_{hitung} (2,516) > t_{tabel} (0,2004), kompetensi (X_2), nilai t_{hitung} (2,188) > t_{tabel} (0,2004) dan disiplin kerja (X_3), nilai t_{hitung} (2,495) > t_{tabel} (0,2004). Persentase pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui uji koefisien determinasi (R^2) yaitu 70,4%.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan merupakan rumah sakit kelas-III dan merupakan layanan kesehatan terhadap masyarakat kabupaten Asahan, serta menjadi rumah sakit rujukan bagi puskesmas-puskesmas yang ada di Kabupaten Asahan. Rumah sakit tersebut memiliki 202 tempat tidur dan memiliki karyawan berjumlah 259 orang.

Eva Silvani (2017), menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan yang dapat meningkatkan potensi dalam bekerja dan mampu bekerja sama secara produktif dan dapat memberikan keinginan karyawan secara individu untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja dan memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan. Motivasi dapat berupa perhatian kecil yang diberikan pimpinan, tidak hanya memberikan materi saja kepada karyawan, akan tetapi bentuk penghargaan dan pujian dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Karyawan yang bekerja di RSUD H. Abdul Manan Simatupang telah mendapatkan dukungan dan pujian, akan tetapi dalam aktivitas bekerja masih terlihat karyawan yang tidak mendapatkan motivasi sehingga beberapa karyawan dalam melakukan aktivitasnya terlihat kurang maksimal.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan setiap aktivitas pekerjaannya. Kompetensi karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kualitas. Namun, sebagian besar tenaga medis dan bidan masih beranggapan bahwa pekerjaan ini tidak begitu penting padahal petugas medis rumah sakit merupakan petugas yang bertanggung jawab terhadap kesembuhan penyakit seluruh pasiennya. Masih banyak terlihat pasien yang mengeluhkan penanganan yang kurang maksimal dari karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sebagian besar karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan melakukan tindakan indisipliner seperti ketidakhadiran tanpa izin dan pemberitahuan serta jam dinas yang selalu telat dari waktu yang telah ditetapkan serta pelanggaran-pelanggaran administratif lainnya. Untuk tugas malam, perawat masih tidak optimal bertugas. Sebagai contoh kurangnya kesiapan karyawan dalam menangani pasien rawat inap.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis

bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Mangkunegara (2013) berpendapat, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Swastha (2002):

- 1) Motivasi positif, merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu.
- 2) Motivasi negatif, merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara terpaksa.

Teori-teori motivasi diklasifikasikan menjadi tiga kelompok menurut Handoko (2015), yaitu:

- 1) Teori petunjuk, mengemukakan bagaimana memotivasi karyawan. Teori ini didasarkan atas pengalaman coba-coba.
- 2) Teori isi, berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi.
- 3) Teori proses, berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi.

Terdapat beberapa indikator dari motivasi seperti yang dikemukakan oleh Samsudin (2007) dibawah ini:

1. Kebutuhan fisik, suatu cara memotivasi karyawan dengan memberikan upah yang layak.
2. Keamanan, pemberian fasilitas kemandirian dan keselamatan kerja (K3) seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja dan dana pensiun.
3. Sosial, berinteraksi dengan sesama karyawan dengan cara menjalin hubungan kerja yang harmonis agar seluruh aktivitas kerja berjalan dengan komunikasi yang baik.
4. Penghargaan, bagaimana pimpinan memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas yang sesuai standar operasional perusahaan.
5. Aktualisasi diri, kemampuan karyawan dalam mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki terhadap suatu pekerjaan yang menarik dan

menantang. Oleh karena itu, perusahaan harus mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan tersebut.

Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2007), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu dan indikatornya menurut Dessler (2009), yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
2. Keterampilan (*Skill*)
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*Attitude*)
 - a. Memiliki kemampuan berkomunikasi dan berkreaitivitas dalam bekerja.
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Spencer dalam Wibowo (2007) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013), disiplin juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2009;194) menjelaskan bahwa tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013), ada tiga hal yang termasuk dalam pendekatan kedisiplinan, yaitu:

1. Pendekatan disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan itu berasumsi:
 - a. Disiplin modern yaitu suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - c. Keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a. Dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak ada pernah peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b. Hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin
 - a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan menurut Nitisemito dalam Rivai (2012), yaitu:

1. Turunnya produktivitas kerja, salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya.
2. Tingkat absensi yang tinggi, apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka

dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangnyanya.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi, indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan, bahan-bahan pekerjaan hilang dan tidak diketahui keberadaannya, disebabkan karena kelalaian karyawan maupun karyawan itu sendiri yang dengan sengaja mengambilnya.
6. Sering konflik antar karyawan, perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2012), 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.

Mangkunegara (2013) menjelaskan, secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

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

menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

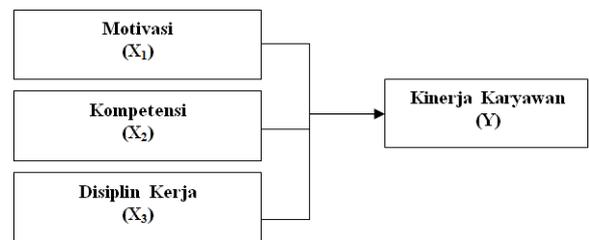
Menurut Mangkunegara (2013) ukuran yang dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
1. Kuantitas kerja, yaitu *volume* yang dihasilkan dibawah kondisi normal dan menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu.
2. Tangung jawab, yaitu seberapa besar karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.
3. Inisiatif, yaitu seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
4. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horisontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Rivai (2012;77), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat serta sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Pertama (H_1)

H_1 : Motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.

2. Hipotesis Kedua (H_2)

H_0 : Motivasi, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.

H_2 : Motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksploratori, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain dan dilakukan apabila peneliti belum memperoleh data awal sehingga belum mempunyai gambaran mengenai hal yang akan diteliti.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja, No. 310 Kisaran, Kabupaten Asahan. Waktu penelitian di mulai pada bulan November 2019 hingga April 2020.

Populasi dan Sampel

Populasinya adalah seluruh karyawan yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan yang berjumlah 133 orang dengan sampel ditentukan sebesar 57 responden.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, diperoleh melalui wawancara (*interview*) dengan Kepala Tata Usaha (KTU)

Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan dan daftar pernyataan (*questionnaire*) yang dibagikan kepada karyawan.

2. Data sekunder, diperoleh melalui buku dan jural yang unduh melalui internet.

Teknik Pengumpulan Data

1. Daftar pernyataan (*questionnaire*), yang diberikan kepada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.
2. Wawancara (*interview*), yang dilakukan kepada Kepala Tata Usaha (KTU) Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan untuk mencari informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
3. Studi dokumentasi, dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan serta melalui jurnal dan buku

Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi (X_1), dukungan moral yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.
2. Kompetensi (X_2), kemampuan kerja dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.
3. Disiplin Kerja (X_3), yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan seorang karyawan yang sesuai dengan peraturan berlaku di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.
4. Kinerja Karyawan (Y), hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan yang sesuai dengan target dari pimpinan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan pengukuran yang dilakukan terhadap masing-masing pernyataan terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini, terdapat 18 item pernyataan yang akan di uji. Menurut Ghazali (2011), uji validitas merupakan bentuk konstruk dalam sebuah penelitian yang menjadi pedoman dasar penelitian. Syarat validitas adalah nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) $> r_{tabel}$. Adapun penentuan r_{tabel} melalui nilai ketentuan korelasi

dengan rumus $n - 2$.

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011), reliabilitas dapat di ukur dengan cara membandingkan nilai cronbach's alpha dengan tingkat pengukuran minimal (0,60). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda. Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan. Adapun model regresi linear berganda yang dimaksud adalah:

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisiensi Regresi Motivasi

b_2 = Koefisiensi Regresi Kompetensi

b_3 = Koefisiensi Regresi Disiplin Kerja

e = *Term of error*

Uji Asumsi Klasik Uji

Normalitas

1. Pengujian dengan grafik

- a. Histogram, yaitu cara mendeteksi sebaran data dengan melihat garis yang membentang pada diagram data. Data dikatakan normal jika garis melengkung membentuk seperti lonceng. Namun, jika garis tidak melengkung dan tidak membentuk seperti lonceng maka sebaran data dalam penelitian tidak terdistribusi secara normal
- b. P-P *Plot*, yaitu sama seperti histogram, namun perbedaannya terletak pada indikator sebaran data yang membentuk titik-titik. Data dikatakan normal jika titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal yang membentang melalui titik 0 pada sumbu X dan Y sedangkan jika titik-titik menjauh dari garis diagonal maka sebaran data tidak dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

2. Pengujian dengan statistik, yaitu pengujian normalitas data melalui statistik angka sebagai indikatornya dan merupakan uji yang mempertegas uji normalitas dengan grafik. Uji

normalitas dengan grafik dilakukan dengan menggunakan kolmogorov smirnov test dengan ketentuan apabila nilai $A.symp.sig$ (two tailed) > 0,05 maka sebaran data dikatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Secara bahasa, multikolinearitas terdiri dari dua suku kata, yaitu *multi* (banyak) dan *colinearity* (hubungan) sehingga multikolinearitas didefinisikan sebagai sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi antara dua atau lebih variabel bebas dalam sebuah model regresi berganda. Artinya, dalam sebuah variabel memiliki persamaan makna item pernyataan dengan pernyataan lain pada variabel yang berbeda. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan multikolineritas adalah nilai toleransi > 0,1 atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik yang ada membentuk satu pola tertentu yang beraturan maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis Uji Serempak (Uji-F)

H_0 : $b_1=b_2=b_3= 0$, artinya, secara simultan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya, secara simultan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.

Uji Parsial (Uji -t)

H_0 : $b_1,b_2,b_3 = 0$, artinya, secara parsial motivasi, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.

H_2 : $b_1,b_2,b_3 \neq 0$, artinya, secara parsial motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase yang dihasilkan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji- R^2 ditentukan dari nilai R (satu variabel bebas), R

square (dua variabel bebas) dan *Adjusted R Square* (tiga atau lebih variabel bebas). Syarat untuk menentukan pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bila *Adjusted R Square* > 0,5 maka dikatakan baik atau akurat
2. Bila *Adjusted R Square* = 0,5 maka dikatakan sedang
3. *Adjusted R Square* < 0,5 maka dikatakan kurang

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,544	0,2609	Valid
P2	0,414	0,2609	Valid
P3	0,384	0,2609	Valid
P4	0,492	0,2609	Valid
P5	0,550	0,2609	Valid
P6	0,695	0,2609	Valid
P7	0,762	0,2609	Valid
P8	0,860	0,2609	Valid
P9	0,539	0,2609	Valid
P10	0,616	0,2609	Valid
P11	0,604	0,2609	Valid
P12	0,652	0,2609	Valid
P13	0,294	0,2609	Valid
P14	0,297	0,2609	Valid
P15	0,281	0,2609	Valid
P16	0,314	0,2609	Valid
P17	0,407	0,2609	Valid
P18	0,343	0,2609	Valid

Seluruh item pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > 0,2069 (r_{tabel}), artinya seluruh item pernyataan lulus uji validitas dan dapat digunakan sebagai indikator pernyataan dalam kuesioner.

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

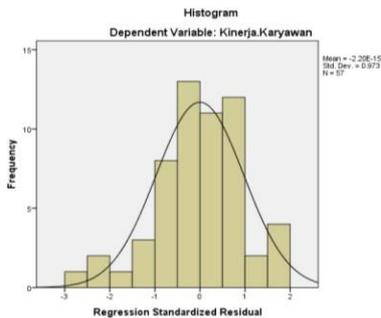
Vaiabel	Nilai alpha	Syarat	Ket
Motivasi (X_1)	0,733	> 60	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,845	> 60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,782	> 60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,660	> 60	Reliabel

Statistik uji reliabilitas yang telah ditampilkan melalui tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) pada setiap variabel yaitu motivasi (0,733), kompetensi (0,845), disiplin kerja (0,782), dan kinerja pegawai (0,660). Nilai-nilai tersebut > 0,60, artinya variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

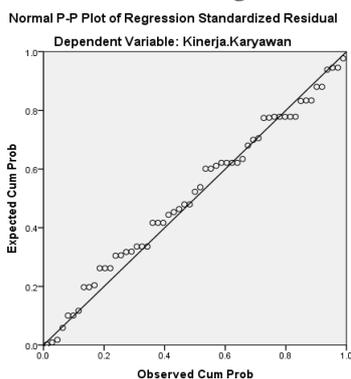
reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

1. Uji Melalui Grafik



Gambar Histogram



Gambar P-P Plot

2. Melalui Statistik

**Tabel Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.99601292
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.058
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.609
Asymp. Sig. (2-tailed)		.851

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Identifikasi terhadap uji normalitas melalui statistik dapat dilihat melalui tabel di atas dan hasilnya menjelaskan bahwa nilai Asymp.Sig (0,851) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *kolmogorov smirnov test* melalui uji statistik menunjukkan distribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

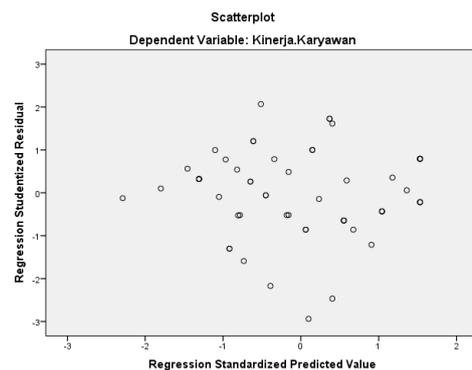
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Motivasi	.556	1.799
Kompetensi	.202	4.943
Disiplin.Kerja	.268	3.737

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Uji multikolinearitas ditunjukkan melalui tabel di atas menghasilkan nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu motivasi (0,556), kompetensi (0,202) dan disiplin kerja (0,268), sehingga nilai-nilai *tolerance* > 0,1 sedangkan nilai VIF yang dihasilkan yaitu motivasi (1,799), kompetensi (4,943) dan disiplin kerja (3,737), sehingga nilai-nilai VIF < 10, artinya secara teori sejalan dengan statistik yang dihasilkan sehingga data penelitian terhindar dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas didefinisikan sebagai bentuk sebaran data yang tidak menunjukkan adanya pembagian data pada keempat bagian grafik *scatterplot*. Syaratnya ialah dengan melihat data yang tersebar pada empat bagian melalui titik 0 pada setiap sumbu (X dan Y), metodenya yaitu menarik garis lurus pada titik 0,0 masing-masing sumbu dan apabila data tersebar keseluruhan bagian *scatterplot*, maka data terhindar dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar Scatterplot

Setelah mengamati titik-titik sebaran data pada gambar di atas, maka hasil yang diperoleh data terhindar dari masalah heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan melalui sebaran data yang terdapat pada seluruh bagian dan terbagi melalui titik 0,0 pada sumbu X dan Y.

Uji Hipotesis

Regresi Linear Berganda

**Tabel Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	14.173	1.737	
1			
Motivasi	.215	.085	.246
Kompetensi	.273	.125	.354
Disiplin.Kerja	.293	.118	.351

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,173 + 0,215X_1 + 0,273X_2 + 0,293X_3 + e$$

1. Seluruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kompetensi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Konstanta bernilai 14,173, menjelaskan bahwa apabila motivasi, kompetensi dan disiplin kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) 14,173.
3. Koefisien regresi motivasi (X_1) yaitu 0,215, artinya setiap penambahan motivasi (X_1) sebesar satu satuan, maka akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,215 satuan.
4. Koefisien regresi kompetensi (X_2) yaitu 0,273, artinya setiap penambahan kompetensi (X_2) sebesar satu satuan, maka akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,273 satuan.
5. Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) yaitu 0,293, artinya setiap penambahan disiplin kerja (X_3) sebesar satu satuan, maka akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,293 satuan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

F_{hitung} didapat melalui metode statistik sedangkan F_{tabel} menggunakan rumus $n - k - 1$, dimana n adalah jumlah sampel, k adalah konstanta atau jumlah variabel bebas dan 1 adalah jumlah variabel terikat sehingga F_{tabel} yaitu $57 - 3 - 1 = 53 = 2,78$ (titik persentase distribusi F).

Tabel Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	142.481	3	47.494	45.310	.000 ^b
1 Residual	55.554	53	1.048		
Total	198.035	56			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin.Kerja, Motivasi, Kompetensi

Hasil statistik melalui tabel yang telah disampaikan di atas membuktikan bahwa nilai F_{hitung} ($45,310$) $>$ F_{tabel} ($2,78$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh secara simultan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Nilai t_{hitung} didapat melalui metode statistik sedangkan t_{tabel} menggunakan rumus $n - k$, dimana n yaitu jumlah sampel, k ialah konstanta atau jumlah variabel bebas sehingga t_{tabel} yaitu $57 - 3 = 54 = 2,004$ (titik persentase distribusi t).

Tabel Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	8.159	.000
1 Motivasi	2.516	.015
Kompetensi	2.188	.033

Disiplin.Kerja	2.495	.016
----------------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

1. Motivasi (X_1), nilai t_{hitung} ($2,516$) $>$ t_{tabel} ($2,004$) sehingga H_2 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi (X_2), nilai t_{hitung} ($2,188$) $>$ t_{tabel} ($2,004$), artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja (X_3), nilai t_{hitung} ($2,495$) $>$ t_{tabel} ($2,004$), artinya daya tanggap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi (X_1) merupakan variabel bebas dengan nilai t_{hitung} ($2,516$) tertinggi sehingga menjadikannya sebagai variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.704	1.024

a. Predictors: (Constant), Disiplin.Kerja, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Setelah melihat statistik yang ditunjukkan oleh tabel di atas, maka koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *adjusted R square* yaitu $0,704$, artinya secara keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kompetensi dan disiplin kerja pengaruh sebesar $70,4\%$ terhadap kinerja karyawan sehingga $29,6\%$ selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menjelaskan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara serempak motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H_1) diterima, dibuktikan dari nilai F_{hitung} ($45,310$) $>$ F_{tabel} ($2,78$). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Y.M, Rudy S.W dan Arrazi H.J, (2017), nilai F_{hitung} ($35,927$) $>$ F_{tabel} ($2,32$), Dwi I.N (2015), nilai F_{hitung} ($123,442$) $>$ F_{tabel} ($3,087$), Rivky P, Silvya L.M dan Yantje U. (2015), nilai F_{hitung} ($2,526$) $>$ F_{tabel} ($1,483$), Eva S.L dan Boge T. (2017), F_{hitung} ($64,936$) $>$ F_{tabel} ($2,55$), M. Fachru Rozy (2013), nilai F_{hitung} ($64,936$) $>$ F_{tabel} ($2,699$), artinya seluruh variabel bebas yang mereka uji berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menjelaskan hipotesis yang

menyatakan terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan (H_2) diterima, hasil tersebut dibuktikan dari nilai t_{hitung} (2,516) > t_{tabel} (0,2004). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rivky Pomalingo, (2015), nilai t_{hitung} (2.043) > t_{tabel} (1.681), artinya, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Hasil uji parsial ini sesuai dengan teori Hasibuan (2016) yaitu motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Permasalahan yang terjadi pada karyawan di RSUD H. Abdul Manan Simatupang ialah masih terlihat karyawan yang tidak mendapatkan motivasi sehingga beberapa karyawan dalam melakukan aktivitasnya terlihat kurang maksimal, artinya kinerja yang optimal akan lebih mudah dihasilkan melalui motivasi kerja karyawan sehingga teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menjelaskan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan (H_2) diterima, hasil tersebut dibuktikan dari nilai t_{hitung} (2,188) > t_{tabel} (0,2004). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Dwi I.N (2015), t_{hitung} (5,314) > t_{tabel} (1,999), artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori Wibowo (2007) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Fakta menjelaskan bahwa sebagian besar tenaga medis dan bidan masih beranggapan bahwa pekerjaan ini tidak begitu penting padahal petugas medis rumah sakit merupakan petugas yang bertanggung jawab terhadap kesembuhan penyakit seluruh pasiennya, kompetensi yang maksimal akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga teori ini mampu dijawab oleh hasil penelitian yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menjelaskan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H_2) diterima, hasil tersebut dibuktikan dari nilai t_{hitung} (2,495) > t_{tabel} (0,2004). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Indah Y.M, Rudy S.W dan Arrazi H.J (2017), t_{hitung} (3,633) > t_{tabel} (1,986), artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori Dessler (2009) bahwa tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan. Faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manan Simatupang seperti ketidakhadiran tanpa izin dan pemberitahuan, jam dinas yang selalu telat dari waktu yang telah ditetapkan serta pelanggaran-pelanggaran administratif lainnya sehingga menyebabkan merosotnya kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang telah disampaikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H_1) diterima, dibuktikan dari nilai F_{hitung} (45,310) > F_{tabel} (2,78).
2. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H_2) diterima, dibuktikan dari motivasi (X_1), nilai t_{hitung} (2,516) > t_{tabel} (0,2004), kompetensi (X_2), nilai t_{hitung} (2,188) > t_{tabel} (0,2004) dan disiplin kerja (X_3), nilai t_{hitung} (2,495) > t_{tabel} (0,2004).
3. Nilai *adjusted R square* yaitu 0,704, artinya secara keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kompetensi dan disiplin kerja pengaruh sebesar 70,4% terhadap kinerja sehingga 29,6% lebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian.

Saran

1. Bagi RSUD H. Abdul Manan Simatupang
 - a. Motivasi dalam bentuk pujian dan penghargaan kepada karyawan harus lebih ditingkatkan oleh kepala RSUD H. Abdul Manan Simatupang dan dilakukan secara merata agar seluruh karyawan dapat menunjukkan kinerja yang sesuai harapan.
 - b. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan RSUD H. Abdul Manan Simatupang harus

lebih dimaksimalkan karena menjadi seorang karyawan rumah sakit berarti sudah siap dan siaga memberikan pelayanan walaupun harus mengorbankan waktu dan keluarga.

- c. Disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pada penelitian ini sehingga disiplin kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manan Simatupang harus dipertahankan dan sebaiknya absen tanpa pemberitahuan dan telat untuk jam dinas harus dihindari.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. RSUD H. Abdul Manan Simatupang dapat dijadikan objek penelitian dengan variabel yang berbeda seperti pengalaman kerja, gaji, insentif, komunikasi, program K3 dan pelatihan dan terhadap variabel terikat loyalitas kerja maupun kepuasan kerja.
 - b. Menggunakan variabel-variabel yang sama namun pada objek penelitian yang berbeda.

- Pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia)", *Jurnal Wawasan Manajemen, Oktober 2013*, Vol. 1, No. 3
- [15] Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey dan Yantje Uhing, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Tahun 2015*, Volume 15, No. 05

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler, Gery. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, PT. Indeks, Jakarta, 2009
- [2] Handoko, Hani. T. Manajemen. Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2015
- [3] Hasibuan, Malayu. SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2013
- [5] Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Cetakan Ketiga, Penerbit Murai Kencana, Jakarta, 2012
- [6] Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Penerbit Pustaka Setia, Bandung, 2006
- [7] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Cetakan Kedelapan, CV. Alfabeta, Bandung, 2017
- [8] Sutrisno, Eddy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta, 2017
- [9] Swastha, Basu. Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern). Edisi Ketiga, Cetakan Kesepuluh, Liberty, Yogyakarta, 2002
- [10] Wibowo, Manajemen Kinerja. Edisi Pertama, Raja Grafindo Parsada, Jakarta, 2007

JURNAL DAN ARTIKEL

- [11] Dwi I Novita, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung", *Jurnal Magister Manajemen, Januari 2015*, Vol.01, No.1
- [12] Eva Silvani dan Boge Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan", *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang, 2017*, ISSN Print: 2301.9093, ISSN Online: 2540.8259, Vol 5, No. 1
- [13] Indah Yuwelina Mentaruk, Rudy Steven Wenas dan Arrazi Hasan Jan, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado)", *ISSN 2303-1174, Jurnal EMBA, September 2017*, Vol.5 No.3, Hal.4375-4384
- [14] Muhammad Rozy, "Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan (Studi