

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA BIDAN NON PNS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO

by Lista Ayu Octaviani

Submission date: 26-Jul-2023 08:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 2136859756

File name: Ekonomi_dan_Bisnis,_1211900262,_Lista_Ayu_Octaviani.pdf (406.6K)

Word count: 5306

Character count: 32539

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA BIDAN NON PNS PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO**

Lista Ayu Octaviani¹ dan Sumiati²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Listaayu2000@gmail.com , sumiatife@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 responden. Dan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang berasal dari data primer dan data sekunder dengan menggunakan kuesioner. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Hasil uji t menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil uji koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0.719 yang artinya bahwa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 71,9% sedangkan 28,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang diteliti.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze and prove that motivation, work discipline and communication of non-PNS midwives at the Sidoarjo Regional General Hospital. The sampling technique uses a saturated sample with a total sample of 50 respondents. And the type of data used is quantitative data, which comes from primary data and secondary data using a questionnaire. Test instruments used in this study are validity and reliability tests. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression analysis, by testing the hypothesis using the t test, F test and the coefficient of determination (R²).

The results in this study indicate that the indicators used in this study are valid and reliable. The results of the t test state that motivation partially has a significant effect on employee performance. Work discipline partially has a significant effect on employee performance. Communication partially has a significant effect on employee performance. The results of the F test prove that motivation, work discipline and communication simultaneously have a significant effect on employee performance. As well as the test results for the coefficient of determination Adjusted R Square (R²) of 0.719, which means that the effect of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) is 71.9% while the remaining 28.1% is influenced by other variables outside the model studied.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

² Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berasal dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. Sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak di dalam suatu organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga perusahaan harus memperlakukannya secara profesional agar terwujud agar karyawan mencapai keseimbangan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yakni sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, sebab memiliki karyawan yang berprestasi akan memberi efek yang optimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Masalah perusahaan yang kerap kali dihadapi yakni berkenaan dengan persoalan sumber daya manusianya di mana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen di dalam mengelolanya.

⁶ Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena karyawan biasanya akan bekerja secara optimal dan meningkatkan kualitas pelayanannya apabila kebutuhannya terpenuhi. Selain itu, karyawan dalam organisasi perusahaan perlu diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi, pengalaman, dan bertanggung jawab akan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan hasil yang memuaskan dan maksimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawannya meningkat dengan harapan karyawan bekerja efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui lebih jauh permasalahan yang biasanya terjadi dan kadang permasalahan tersebut tanpa disadari dapat menjadi faktor yang mempengaruhi usaha mencapai tujuan perusahaan. Di tengah puncak kesuksesan yang di raih oleh perusahaan, ada sesuatu hal yang harus tetap di jaga dan di lestarikan. Semua itu dilakukan untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan agar tetap maksimal dalam bekerja. Dalam pengendalian kualitas Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo berkomitmen memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Tugas

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional. Karena sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Selain itu ada pula faktor lain seperti faktor motivasi yang mendukung faktor lainnya. Motivasi pegawai merupakan suatu keinginan individu dari pegawai untuk memenuhi kebutuhannya, baik itu kebutuhan akan hidup layak, kesehatan, karir yang meningkat dan keinginan untuk dapat bekerja dengan baik dalam suatu organisasi. Malayu S.P. Hasibuan (2014 : 143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam hal disiplin kerja Hasibuan (2017:193), berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan. Secara umum, tingkatan disiplin terbagi jadi 3 (tiga) tipe sanksi, yakni sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Masing-masing sesuai disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Tujuan utama mengadakan sanksi kerja bagi karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mengedukatif para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran yang dikerjakan sehingga secara adil dan sanggup diterima.

Selain disiplin kerja karyawan juga harus memperhatikan faktor komunikasi. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak yang luas terhadap kehidupan kerja karyawan menurut Ahmad, E. H (2014) berpendapat bahwa istilah komunikasi diadopsi dari bahasa inggris yaitu "*communication*". Istilah ini berasal dari bahasa "*communicare*" yang berarti berbagi dengan orang lain, berbagi dengan seseorang, tukar-menukar, memberitahu sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman, dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan komunikasi, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) "Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi".

Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo (RSUD). Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo (RSUD) adalah sebuah rumah sakit pemerintah daerah yang berada di Kabupaten Sidoarjo. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat, karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga medis, non medis, maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal serta harus terus ditingkatkan di setiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayanan masyarakat.

Di dalam memenuhi kebutuhan setiap pasien atas pelayanan yang baik, terkadang bidan terhambat pekerjaannya karena motivasi yang kurang dan kendala berupa disiplin kerja, serta kurang mendapat komunikasi yang baik antar karyawan demi pekerjaan yang lancar. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA BIDAN NON PNS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO”**

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2013:512), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama yakni : intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi dengan kata lain motivasi harus memiliki dimensi arah. Menurut Afandi (2018:29) indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya

5. Pengakuan dari atasan

Segala jenis umpan balik positif yang merupakan hasil dari kinerja, tindakan, atau hasil yang baik

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam

memenuhi segala peraturan perusahaan”. Menurut Singodimejo (2011:94) indikator dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai di dalam perusahaan

Komunikasi

Menurut Naim (2016:18) merumuskan komunikasi sebagai proses pernyataan antar manusia. Hal yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Dalam bahasa komunikasi, pernyataan disebut sebagai pesan (*message*). Orang yang menyampaikan pesan disebut dengan komunikator (*communicatee*). Tegasnya, komunikasi berarti proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan. Menurut Sutardji (2016,10-11) indikator dari komunikasi yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif

4. Hubungan yang makin baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan *interpersonal*. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik

Kinerja Karyawan

Performance atau kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Afandi (2018:89) indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

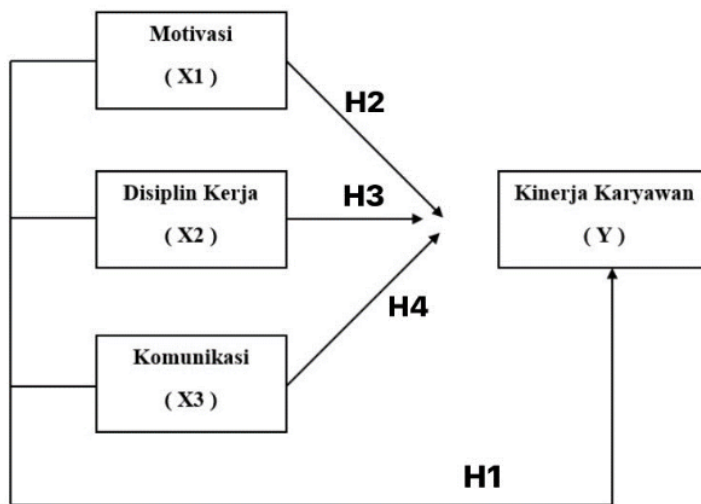
8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo

H3 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo

H4 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah di Jl. Mojopahit 667 Sidoarjo Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret sampai Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo, teknik pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh dengan menggunakan yaitu 50 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data ini diawali dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterojedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, Uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No.	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,441	0,279	Valid
2	X1.2	0,644	0,279	Valid
3	X1.3	0,525	0,279	Valid
4	X1.4	0,794	0,279	Valid
5	X1.5	0,582	0,279	Valid
6	X1.6	0,670	0,279	Valid

Sumber : Data SPSS Uji Validitas,2023

Terdapat 6 pertanyaan dan variabel motivasi (X1) dengan 6 indikator variabel. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena setiap butir pertanyaan memiliki rhitung > nilai rtabel (0,279).

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No.	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,913	0,279	Valid
2	X2.2	0,870	0,279	Valid
3	X2.3	0,746	0,279	Valid
4	X2.4	0,446	0,279	Valid

Sumber : Data SPSS Uji Validitas,2023

Terdapat 4 pertanyaan dari variabel komunikasi (X3) dengan 4 indikator variabel. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel komunikasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena setiap butir pertanyaan memiliki nilai rhitung > nilai rtabel (0,279).

Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3)

No.	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,737	0,279	Valid
2	X3.2	0,757	0,279	Valid
3	X3.3	0,798	0,279	Valid
4	X3.4	0,710	0,279	Valid

Sumber : Data SPSS Uji Validitas,2023

Terdapat 4 pertanyaan dari variabel komunikasi (X3) dengan 5 indikator variabel. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel komunikasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena setiap butir pertanyaan memiliki nilai rhitung > nilai rtabel (0,279).

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y1	0,791	0,279	Valid
2	Y2	0,752	0,279	Valid
3	Y3	0,695	0,279	Valid
4	Y4	0,853	0,279	Valid
5	Y5	0,656	0,279	Valid
6	Y6	0,691	0,279	Valid
7	Y7	0,796	0,279	Valid
8	Y8	0,780	0,279	Valid
9	Y9	0,679	0,279	Valid

Sumber : Data SPSS Uji Validitas,2023

Terdapat 9 pertanyaan dari variabel kinerja (Y) dengan 9 indikator variabel. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena setiap butir pertanyaan memiliki nilai rhitung > rtabel (0,279).

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach	Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,664	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,763	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,735	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	0,60	Reliabel

Sumber : Data SPSS Uji Reabilitas,2023

Pada tabel 4.13 dapat diketahui semua variabel penelitian yang ada pada kuesioner yang digunakan memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi syarat reabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05330685
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,062
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data SPSS Versi 26 Uji Normalitas

Dapat dilihat bahwa signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,340	4,135		-1,533	,132		
MOTIVASI	,305	,111	,212	2,742	,009	,963	1,038
DISIPLIN KERJA	1,100	,266	,440	4,129	,000	,504	1,985
KOMUNIKASI	1,194	,263	,492	4,548	,000	,491	2,038

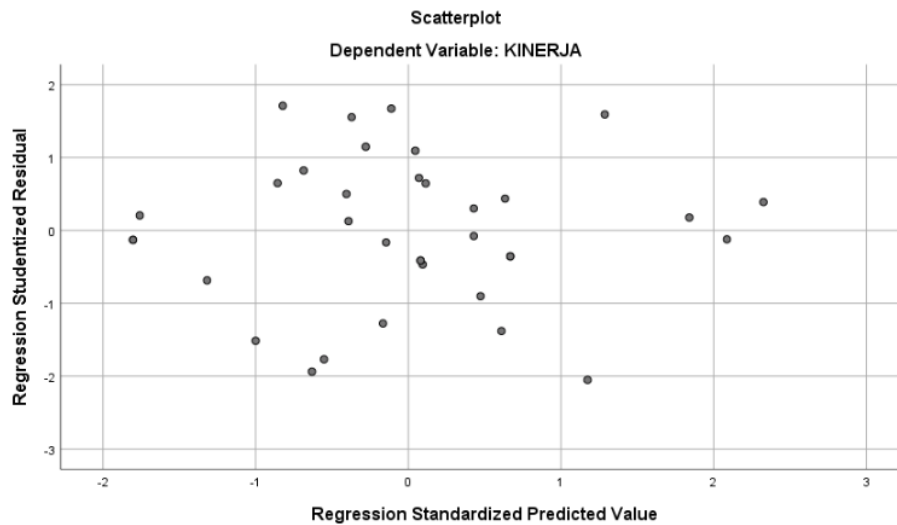
a. Dependen Variable : KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai VIF $1,038 < 10$ nilai *tolerance* $0,964 > 0,1$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas. Variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF $1,985 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,504 > 0,1$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas. Terakhir variabel komunikasi memiliki nilai VIF $2,038 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,491 > 0,1$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Sumber : Data SPSS Versi 26 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa tidak adanya heterokedastisitas karena pada gambar tersebut tidak ada pola yang terlihat jelas dengan kata lain titik-titik yang ada pada gambar tersebut tersebar luas dan dibawah angka nol.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,340	4,135		-1,533	,132
	MOTIVASI	,305	,111	,212	2,742	,009
	DISIPLIN KERJA	1,100	,266	,440	4,129	,000
	KOMUNIKASI	1,194	,263	,492	4,548	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data SPSS Versi 26 Analisis Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut :

$$Y = 6,340 + 0,305 X_1 + 1,100 X_2 + 1,194 X_3$$

Berdasarkan pada model persamaan linier tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$\alpha = \text{konstanta} = 6,340$$

nilai konstanta (α) sebesar 6,340 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi (X_1) disiplin kerja (X_2) komunikasi (X_3) sama dengan nol atau konstan maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 6,340.

$$\beta_1 = \text{koefisien regresi untuk } X_1 = 0,305$$

Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,305 nilai β_1 yang negatif menunjukkan tidak adanya pengaruh searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel motivasi (X_1) yang artinya jika variabel motivasi naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar (0,305) satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

$$\beta_2 = \text{koefisien regresi untuk } X_2 = 1,100$$

Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 1,100 nilai β_2 yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel disiplin kerja (X_2) yang artinya jika variabel disiplin kerja naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,100 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

$$\beta_3 = \text{koefisien regresi untuk } X_3 = 1,194$$

Nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 1,388 nilai β_3 yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel komunikasi (X_3) yang artinya jika variabel komunikasi naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1.194 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,736	,719	2,119
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA				

Sumber : Data SPSS Versi 26 – Koefisien Determinasi

Dapat diketahui bahwa nilai *Adjust R Square* (R²) sebesar 0,719, yang mana nilai tersebut mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai *Adjust R Square* (R²) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan keterkaitan antar variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan tabel hasil uji analisis koefisien determinasi diketahui *Adjust R Square* (R²) sebesar 0,719 yang berarti bahwa Kinerja Kebidanan Non PNS Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) adalah sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,340	4,135		-1,533	,132
	MOTIVASI (X1)	,305	,111	,212	2,742	,009
	DISIPLIN KERJA (X2)	1,100	,266	,440	4,129	,000

KOMUNIKASI (X3)	1,194	,263	,492	4,548	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Data SPSS Versi 26 – Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dibuat kesimpulan mengenai diterima atau ditolaknya H_0 , terlebih dahulu menentukan tabel. Untuk menentukan t-tabel harus menghitung *degree of freedom (df)* terlebih dahulu. Nilai *degree of freedom (df)* di dapat dari selisih jumlah sampel responden dengan banyaknya variabel independen dan dependen.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 46) = 2.013$$

maka t-tabel diperoleh sebesar 2.039

1. Uji Variabel X1 (Motivasi)

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,742 maka dapat dinyatakan bahwa nilai t-hitung < nilai t-tabel. Adapun nilai signifikansinya sebesar $0,009 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,129 maka dinyatakan bahwa nilai t-hitung < nilai t-tabel. Adapun nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Variabel X3 (Komunikasi)

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki t-hitung sebesar 4,548 maka dinyatakan bahwa nilai t-hitung > nilai t-tabel. Adapun nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577,093	3	192,364	42,833	,000 ^b
	Residual	206,587	46	4,491		
	Total	783,680	49			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI , DISIPLIN KERJA						

Sumber : Data SPSS Versi 26 – Uji F (Uji Simultan)

Dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 42,833 yang mana lebih besar dari nilai F-tabel yakni 2,802 atau F-hitung $42,833 > F\text{-tabel } 2,802$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari derajat kepercayaan 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (uji parsial) yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berdasarkan nilai t-hitung sebesar 2,742 yang mana lebih kecil daripada nilai t-tabel 2,013 dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faradista R. Papatungan (2013), Hendri Sembiring (2020), Ahmad Ahid Mudayana (2020) dan Subudi (2013) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (uji parsial) yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berdasarkan nilai t-hitung sebesar 4,129 yang mana lebih kecil daripada nilai t-tabel 2,013 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faradista R. Papatungan (2013), Subudi (2013), Nunu Nurjaya (2021) dan Jennifer Candra, Cut Fitri Rostina, Debby, Ferren Angela (2022) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (uji parsial) yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berdasarkan nilai t-hitung sebesar 4,548 yang mana lebih kecil daripada nilai t-tabel 2,013 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmah Faudzah (2021), Sutarno, Yenny, Suprianto, Dewi Anggraeni, Zulkifli Umar (2021) dan Lailan

Musfiroh Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Terdapat Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F), dinyatakan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) secara bersama-sama mampu meningkatkan Kinerja Bidan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian data tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Bidan Non PNS Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo” yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan Non PNS. Hal ini menunjukkan jika motivasi ditingkatkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja bidan non pns.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan Non PNS. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja ditingkatkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja bidan non pns.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan Non PNS. Hal ini menunjukkan jika komunikasi ditingkatkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja bidan non pns.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bidan Non PNS. Hal ini menunjukkan jika motivasi, disiplin kerja dan komunikasi ditingkatkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja bidan non pns.

Saran

1. Dalam rangka peningkatan kinerja bidan non pns disarankan kepada **Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo** untuk meningkatkan motivasi, disiplin kerja serta komunikasi pada bidan non pns. Meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan berpikir dan melakukan hal yang positif. Meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan membuat peraturan yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan untuk menghasilkan gambaran yang luas.

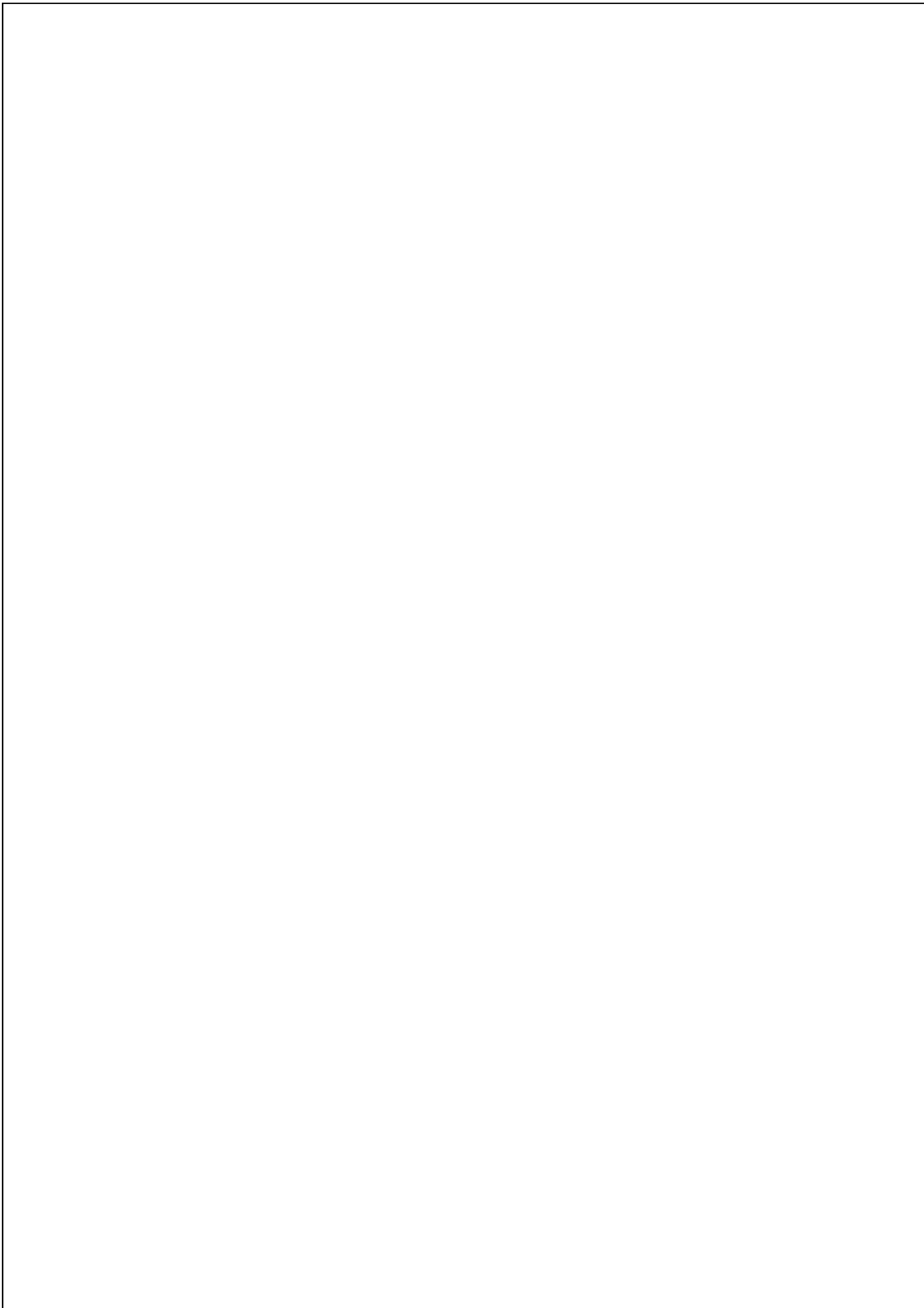
DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: *Zanafa Publishing*, 3.
- Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4(2), 42-58.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Edi, H., & Ahmad, S. (2014). Komunikasi Antarpribadi: Prilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Eko, W. S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama. *Penerbit: Pustaka Belajar, Yogyakarta*
- Fudzah, N. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variable Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan* (Doctoral dissertation).

- Harapan, E., Ahmad, S., & MM, D. (2022). *Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada-Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.*
- Hasibuan, M.S (2014). *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara*
- Hasibuan, S. P. M.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.*
- Hasibuan, S. P. Malayu,(2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.*
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2 Alih Bahasa Jimmy Sadeli. Jakarta: Salemba Empat.*
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 24851.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).*
- Naim, N. (2016). *Dasar-dasar komunikasi pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.*
- Nelizulfa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.*

- Jamu Air Mancur Karanganyar*) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nofrion, K. P. (2016). Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran. *Pertama. Kencana Perdana Media Group, Jakarta.*
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74
- Nurlaila, (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulut cabang calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal*
- Putra, G. P. U. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait. *Edition-16. Jakarta: Salemba Empat.*
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017 Perencanaan dan Pengembangan SDM . - Bandung : Refika Aditama
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253

- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1*(4), 1245-1253.
- Sidanti, (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA, Vol. 9, No. 1*, 44-53.
- Singodimedjo. 2011. Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV
- Sunyoto, D. (2013). Dasar-dasar Manajemen Pemasaran. Cetakan ketiga. *CAPS. Yogyakarta.*
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek
- Wibowo, S. (2010). Manajemen Kinerja–Edisi ketiga, Jakarta: PT. *Raja Grafindo Persada.*
- Yani, J. A. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta. Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment. New York: Plenum Press. Yudistira P, Chandra. Diktat Kuliah Psikometri. Fakultas Psikologi Universitas.



PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA BIDAN NON PNS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uma.ac.id Internet Source	2%
2	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Northwest Missouri State University Student Paper	2%
4	repository.unej.ac.id Internet Source	2%
5	www.poltekindonusa.ac.id Internet Source	2%
6	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet Source	2%
7	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	2%
8	journal.stiem.ac.id Internet Source	2%



Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On