



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening RSUD Ujung Gading

Siskia J Adelia¹, Selvi Yona Sari², Della Asmaria Putri³

¹⁻³ Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Dellaasmariaputri03@gmail.com

Abstract. *This study aims to find out and try to analyze the influence of work motivation, work discipline and communication on employee performance through job satisfaction as an intervening variable of Ujung Gading Hospital. This research is a structural equation modeling (SEM) model with the help of smart PLS 3.0 analysis. The population and sample of this study are employees of Ujung Gading Hospital. The results of the study showed a positive and significant influence between work motivation and job satisfaction. There is a positive and significant influence between work discipline and job satisfaction. There was no positive and significant influence between communication and job satisfaction. There is a positive and significant influence between work motivation and employee performance. There was no positive and significant influence between work discipline and employee performance. There is no positive and significant influence between communication and employee performance. There is a positive and significant influence between job satisfaction and employee performance. Job satisfaction is able to mediate work motivation to employee performance. Job satisfaction is able to mediate work discipline to employee performance. Job satisfaction is not able to mediate communication to employee performance.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening RSUD Ujung Gading. Penelitian ini adalah model structural equation modeling (SEM) dengan alat bantu analisis smart PLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan RSUD Ujung Gading. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia pekerjaan sangat diperlukan adanya sumber daya yang kuat agar terjadi peningkatan produktifitas serta kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Salah satu yang paling penting yaitu sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan yang semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk membuat karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan.

Untuk meningkatkan kapabilitas karyawan, perusahaan dan organisasi perlu terus menerus mengadakan pelatihan kerja.

Selain training, motivasi karyawan juga memegang peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Motivasi adalah faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan (Hutabarat et al., 2021).

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing - masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen sumber daya manusia agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit melibatkan : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan rumah sakit (Amelyawati et al., 2023).

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna, penyembuhan penyakit dan pencegahan penyakit kepada masyarakat. RSUD Ujung Gading merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan di Ujung Gading. Mengingat tujuan utama dari rumah sakit ini adalah memberikan pelayanan optimal yang diharapkan dapat selalu meningkatkan mutu pelayanan dalam upaya pemenuhan tuntutan masyarakat yang semakin meningkat dan kompleks seiring dengan semakin tingginya tingkat persaingan dengan rumah sakit lainnya. Pelayanan kesehatan merupakan hak dasar setiap warga negara yang harus dipenuhi dalam pembangunan kesehatan.

Menurut (Mangkunegara, 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ujung Gading merupakan rumah sakit kelas D pratama milik pemerintah Kabupaten Pasaman Barat yang beroperasi di Ujung Gading, Kecamatan Lembah Melintang, Kabupaten Pasaman Barat. Rumah sakit ini menyediakan pelayanan perawatan kelas 3 dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 16 tempat tidur. RSUD ini telah bekerja sama dengan BPJS Kesehatan pada Juni 2023.

Tabel 1
Capaian Kinerja RSUD Ujung Gading Tahun 2023

No	Item	Baik	Cukup	Kurang
1	Hasil kerja (kinerja)	31,5%	32,5%	36%
2	Kesiapan pelaksanaan tugas	25,5%	34%	40,5%
3	Kecepatan dalam bekerja	24%	35,5%	40,5%
4	Daya tanggap	26%	34%	40%
5	Emphaty	24%	32%	44%
6	Kerja inovatif	30%	33%	37%
7	Kehandalan	26%	36%	38%

Sumber : Karyawan RSUD Ujung Gading

Dari tabel 1 dapat di lihat bahwa Fenomena yang muncul pada RSUD Ujung Gading mengenai Kinerja karyawan dari diri seorang pegawai yaitu diperoleh data bahwa komponen hasil kerja masih menunjukkan nilai kurang atau dapat dikatakan terjadi penurunan kinerja sebesar 36%. Sebanyak 31,5% indikator kinerja menunjukkan hasil yang baik, menunjukkan pelayanan pasien yang optimal sesuai standar. Terdapat 32,5% indikator kinerja berada pada kategori cukup menunjukkan kinerja yang stabil namun belum maksimal. Sebesar 36% indikator menunjukkan kinerja kurang dikarenakan perlu evaluasi mendalam dan rencana perbaikan.

Berlandaskan pembahasan diatas maka penulis berniat melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening RSUD Ujung Gading”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kata manajemen, yang bermakna keterampilan mengatur ataupun mengendalikan sesebuah, berasal dari kata bahasa Prancis "menegement." "Manage" bermakna "mengendalikan" ataupun "mengelola" dalam bahasa Inggris. Manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain. Pengertian Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen itu adalah seni dalam mengelola. Sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode semata. Metode yang

digunakan haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Untuk menata sebuah sistem harus memiliki manajemen yang baik dan handal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja - pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi, tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi dengan unit kerja yang efisien (Amelia et al., 2022).

Menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja adalah *output drive form processes, human or ouherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Sulistiyani dan Rosidah mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama priode waktu tertentu (Nisa & Prasetya, 2024).

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil pekerjaan karyawan tatkala melakukan berbagai tugas pekerjaan didasari pada kemampuan dan pengalaman individu karyawan. Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.

Menurut (Sanjaya and Desty, 2024) kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai setiap tujuan organisasi.

Menurut (Dewi and Savitri, 2024) kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal itu bisa dilihat dari interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya.

3.METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian berikut dilaksanakan di RSUD Ujung Gading, yang berlokasi di Jl. Flores Kuamang Nagari Ujung Gading, Kecamatan Lembah Melintang, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat.

Populasi didalam penelitian berikut mencakup keseluruhan karyawan di RSUD Ujung Gading yang jumlahnya 80 orang. Karakteristik populasi terdiri dari karyawan laki-laki serta perempuan, dengan status kepegawaian sebagai PNS, PPPK, honorer. Latar belakang pendidikan terakhir mereka ialah SMA, S1 dan S2. Masa kerja karyawan bervariasi, mulai

dari 1 hingga 8 tahun, dengan rentang usia 17 tahun hingga lebih daripada 40 tahun.

Teknik pengambilan sampel didalam penelitian berikut ialah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh ialah teknik penentuan sampel dimana keseluruhan anggota populasi diterapkan sebagai sampel. Metode berikut dilaksanakan saat jumlah populasi relatif kecil ataupun terbatas, hingga memungkinkan seluruh individu dalam populasi dilibatkan didalam penelitian. Sampel yang di ambil berlandaskan jumlah populasi yang ada di RSUD Ujung Gading yakni berjumlah 80 orang.

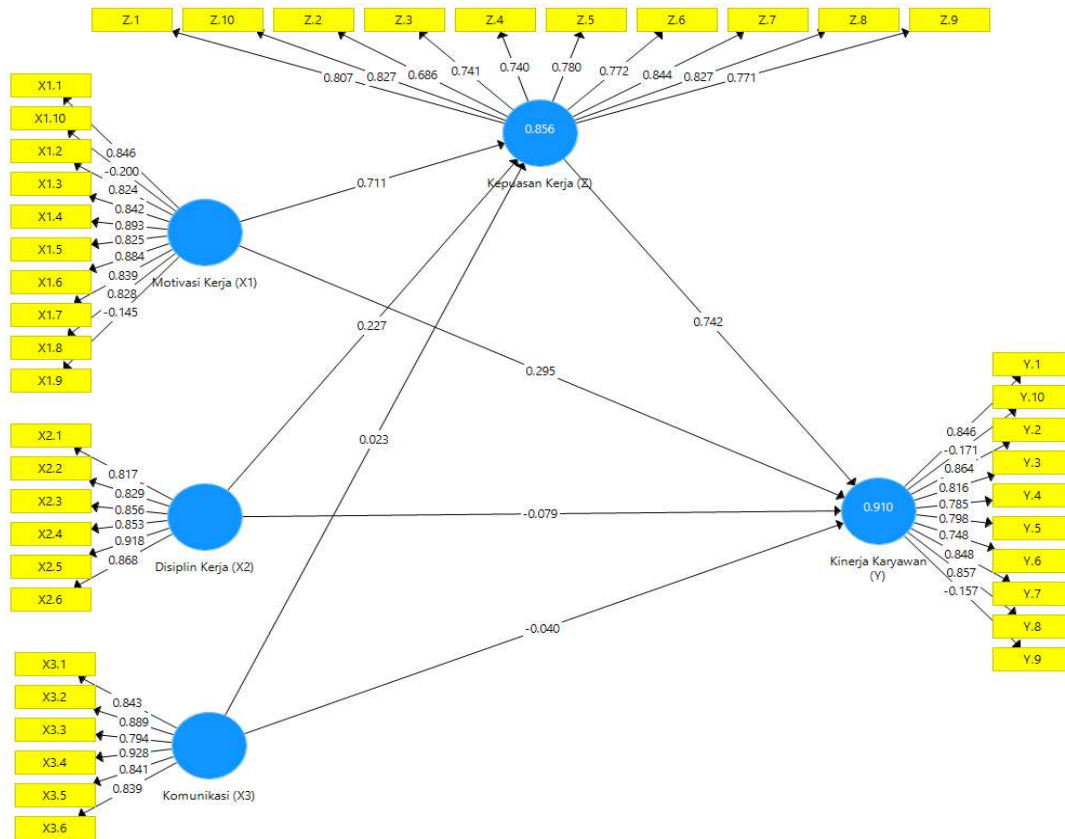
Penelitian berikut ialah penelitian eksplanatif, yang maknanya mengevaluasi teori-teori yang sudah ada sebelumnya. Metodologi penelitian didalam penelitian berikut ialah pendekatan kuantitatif. Penelitian terhadap demografi serta sampel tertentu dilaksanakan dengan menerapkan metodologi kuantitatif. Peneliti menerapkan metode kuantitatif deskriptif, dengan mengumpulkan data melalui penggunaan instrumen ataupun kuesioner. Program Smart PLS kemudian diterapkan untuk memproses data yang diperoleh dari kuesioner.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Menilai korelasi diantara skor item ataupun indikator serta skor konstruknya - yang mengindikasi tingkat validitas item pernyataan - ialah tujuan penilaian model luar. Berlandaskan temuan uji coba kuesioner yang dilaksanakan untuk tiap variabel penelitian, pengujian model luar dilaksanakan. Model luar dievaluasi menerapkan tiga kriteria: reliabilitas komposit, validitas diskriminan, serta validitas konvergen. Korelasi diantara 0,50 serta 0,6 dianggap cukup ataupun bisa diterima selama tahap pengembangan. Nilai validitas konvergen didalam penelitian memiliki batas lebih tinggi daripada 0,7.

Berlandaskan temuan uji outer model menerapkan SmartPLS, didapat nilai korelasi diantara item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana dibawah:

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening RSUD Ujung Gading



Gambar 1.
Nilai Outer Loading

Pada gambar 1, terdapat beberapa nilai pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, Y.9, Y.10, Z.2).

Tabel 2
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,876	0,871
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	0,905

Sumber: Hasil olahan smart PLS (2025)

Nilai R² konstruk kepuasan kerja sebesar 0,876 atau sebesar 87,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk motivasi kerja dan disiplin kerja, komunikasi. Sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,910 atau sebesar 91,0%

menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 3
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Motivasi Kerja (X1)	0,721
Disiplin Kerja (X2)	0,735
Komunikasi (X3)	0,727
Kinerja Karyawan (Y)	0,676
Kepuasan Kerja (Z)	0,628

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Tabel 3 mengindikasikan bahwasanya semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Sesudah tingkat keabsahan data diketahui, langkah berikutnya ialah mengevaluasi keandalan ataupun reliabilitas tiap konstruk ataupun variabel. Penilaian ini didasarkan pada nilai *Composite reliability* serta *Cronbach's alpha*. Sebuah konstruk dianggap reliabel jikalau nilai *Cronbach's alpha* lebih daripada 0,70. Temuan pengujian reliabilitas bisa dicermati di Tabel 4:

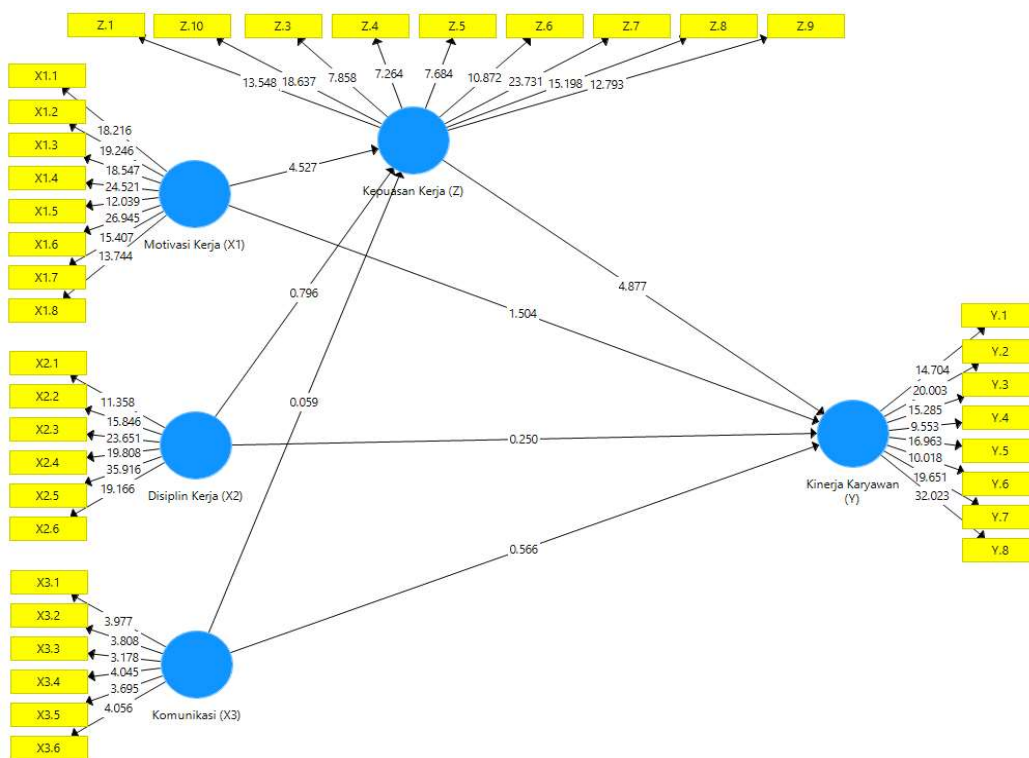
Tabel 4
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,945	0,954	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,928	0,943	<i>Reliabel</i>
Komunikasi (X3)	0,933	0,941	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,931	0,943	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,926	0,938	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan smart PLS, 2025

Berdasarkan *output smart PLS* pada tabel 4 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing - masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Langkah berikutnya ialah uji inner model ataupun model struktural, yang bermaksud didalam menganalisis korelasi diantara konstruk selaras pada hipotesis yang sudah ditentukan. Evaluasi model struktural dilaksanakan dengan memperhatikan nilai R-Square pada konstruk endogen, yang menggambarkan dampak yang diterima dari konstruk eksogen.



Gambar 2.
Structural/Inner Model

Tujuan pengujian hipotesis ialah untuk mengatasi Masalah yang dibahas didalam penelitian berikut, khususnya terkait dengan pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari variabel mediasi diantara konstruk laten eksogen tertentu serta konstruk laten endogen tertentu. Besarnya t-statistik ataupun t-hitung dalam kaitannya dimana t-tabel yakni 1,96 pada alpha 5% bisa diterapkan untuk mengevaluasi pengujian hipotesis didalam

penelitian berikut. Untuk alpha 5%, H_0 ditolak jikalau t-statistik/t-hitungnya $< t$ -tabel 1,96, sedangkan H_a diterima jikalau t-statistik/t-hitungnya $> t$ -tabel 1,96. Output estimasi didalam mengevaluasi model struktural dalam tabel 5 dijelaskan dalam hasil output SmartPLS, yakni sebagaimana dibawah.

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Motivasi Kerja => Kepuasan Kerja	0,795	4,527 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima
H2	Disiplin Kerja => Kepuasan Kerja	0,147	0,796 < 1,96	0,426 > 0,05	Ditolak
H3	Komunikasi => Kepuasan Kerja	-0,003	0,059 < 1,96	0,953 > 0,05	Ditolak
H4	Motivasi Kerja => Kinerja Karyawan	0,211	1,504 < 1,96	0,133 > 0,05	Ditolak
H5	Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	-0,035	0,250 < 1,96	0,803 > 0,05	Ditolak
H6	Komunikasi => Kinerja Karyawan	-0,018	0,566 < 1,96	0,571 > 0,05	Ditolak
H7	Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,783	4,877 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima
H8	Motivasi Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,623	3,196 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima
H9	Disiplin Kerja => Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,115	0,807 < 1,96	0,420 > 0,05	Ditolak
H10	Komunikasi => Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	-0,002	0,057 < 1,96	0,955 > 0,05	Ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0,795 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan

berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,527 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,527 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja RSUD Ujung Gading. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0,147 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai *P-value* 0,426 besar dari alpha 5% yaitu $0,426 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,796 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,796 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ujung Gading. Hipotesis H2 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja yaitu -0,003 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-value* 0,953 besar dari alpha 5% yaitu $0,953 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,059 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,059 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ujung Gading. Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,211 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Dimana nilai *P-value* 0,133 besar dari alpha 5% yaitu $0,133 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 1,504 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik $< t$ -tabel atau $1,504 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ujung Gading. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu -0,035 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Dimana nilai *P-value* 0,803 besar dari alpha 5% yaitu $0,803 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 0,250 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik $< t$ -tabel atau $0,250 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ujung Gading. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu -0,018 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Dimana nilai *P-value* 0,571 besar dari alpha 5% yaitu $0,571 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 0,566 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik $< t$ -tabel atau $0,566 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ujung Gading. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,783 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan

terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,877 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $4,877 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ujung Gading Hipotesis H_7 dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,623 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai *P-value* 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,196 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,196 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_8 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada RSUD Ujung Gading, Hipotesis H_8 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja anggota yaitu 0,115 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai *P-value* 0,420 besar dari alpha 5% yaitu $0,420 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,807 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,807 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_9 ditolak. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan RSUD Ujung Gading. Hipotesis H_9 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja anggota yaitu $-0,002$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-value* $0,955$ besar dari α 5% yaitu $0,955 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar $0,057$ untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel $1,96$. Dimana nilai *t*-statistik $<$ *t*-tabel atau $0,057 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_{10} ditolak. Maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan RSUD Ujung Gading. Hipotesis H_{10} dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ujung Gading. Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ujung Gading. Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ujung Gading. Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ujung Gading. Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ujung Gading. Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ujung Gading. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ujung Gading. Kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R., Zain, S. G., Abdal, N. M., Makassar, U. N., Selatan, S., Kunci, K., Belajar, M., Method, M., & Faktor, A. (2024). *Analisis Motivasi Belajar Mahasiswa pada Matakuliah Pemrograman di Jurusan Teknik Informatika dan Komputer*. 1(August), 1–9.
- Hutabarat, Y. S. ., Widyorini, E., & Rahayu, E. (2021). Jurnal Ilmiah PSIKOLOGI. *Jurnal Ilmiah*, 14(1), 62–73.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen* /10.30656/sm.v7i1.2277
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125–134.
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Wahyuni, S., & Sulistyanto, T. H. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 20(1), 16–27. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v20i1.269>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>