

## Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis RSUD Cut Mutia Kabupaten Aceh Utara

Rahmi<sup>1</sup>, Sufitrawati<sup>2</sup>, Nelly<sup>3</sup>, Zalikha<sup>4</sup>, Riska<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen, Indonesia<sup>1 5</sup>

Program Studi Akuntansi Universitas Serambi Mekkah<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah<sup>3</sup>

Program Studi Akuntansi, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen, Indonesia<sup>4</sup>

Korespondensi : [miss.rahmy@gmail.com](mailto:miss.rahmy@gmail.com)

**Abstract:** This research aims to determine the influence of work discipline, work environment and motivation on the performance of medical personnel at Cut Mutia RSUD, North Aceh Regency. This type of research is associative research. Data collection in this research was carried out using a survey approach with a quantitative descriptive type of research by distributing questionnaires to 54 respondents, while the population used in this research was employees of the Cut Mutia RSUD medical staff. Data collection techniques were carried out using interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis tool used in this research uses SPSS (Statistical Product Software Solution). The data analysis techniques in this research are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using a partial significant test (*t* test), simultaneous significant test (*F* test), and testing the coefficient of determination (*R*<sup>2</sup>). The results of this research show that simultaneously work discipline, work environment and motivation have a positive and significant effect on employee performance at Cut Mutia RSUD with the research results showing that the *F*count value is (254.089) > *F*table (2.62) and the significance level is 0.00 < 0.05

**Keywords:** Discipline, Work Environment, Motivation, Performance

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi Terhadap Kinerja tenaga medis RSUD Cut Mutia Kabupaten Aceh Utara. Jenis Penelitian Ini Adalah Penelitian Asosiatif. Pengumpulan Data Dalam Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan *survey* dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 54 responden, sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Pegawai RSUD Cut Mutia bagian Tenaga medis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product Software Solution). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan parsial (uji *t*), pengujian signifikan simultan (uji *F*), dan pengujian koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada RSUD Cut Mutia dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *F*<sub>hitung</sub> yaitu (254,089) > *F*<sub>tabel</sub> (2,62) dan taraf signifikansi 0,00 < 0,05

**Kata kunci :** Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja

### PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki dua fungsi utama, yakni sebagai institusi laba dan institusi nirlaba (fungsi sosial). Sebagai lembaga yang memiliki fungsi laba, berarti rumah sakit harus dikelola dengan prinsip-prinsip dan manajemen yang berkarakteristik profit (sisa hasil usaha yang positif), sehingga suatu rumah sakit dalam operasionalisasinya dituntut untuk menghasilkan selisih yang positif dari segenap kegiatannya selama periode tertentu.

Di sisi lain, sebagai lembaga yang memiliki fungsi nirlaba, maka rumah sakit dalam menjalankan roda organisasinya tidak semata-mata mencari profit, melainkan dituntut untuk

Received: November 19, 2023; Accepted: Januari 07, 2023; Published: Januari 30, 2024

\* Rahmi Rahmi, [miss.rahmy@gmail.com](mailto:miss.rahmy@gmail.com)

lebih menonjolkan misi sosialnya (Muntaha & Mufrihah, 2017) Dalam prakteknya bukan hal yang mudah untuk dapat melaksanakan kedua fungsi tersebut secara optimal, karena dalam pelaksanaannya memerlukan berbagai dukungan dari segenap aspek organisasi, mulai dari sarana dan prasarana, dana, sampai sumber daya manusia. Mustahil fungsi profit dan fungsi sosial berjalan maksimal jika tidak didukung oleh ketiga faktor tersebut.

Fungsi-fungsi tersebut akan berjalan lancar jika didukung oleh sarana atau fasilitas yang memadai, dana yang mencukupi, dan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, yang paling penting untuk memperoleh perhatian dari ketiga faktor tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan fungsi organisasi secara optimal, baik pada level top management, middle maupun lowmanagement SDM bersifat aktif dan dinamis, sedangkan faktor fasilitas dan dana merupakan faktor yang bersifat pasif, sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap SDM untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada, maka keberadaan dana dan fasilitas tidak akan banyak memberikan manfaat. Baik manfaat langsung yang dirasakan pasien, maupun manfaat secara tidak langsung.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan, mengingat kinerja merupakan dasar dan tolak ukur bagi organisasi untuk mewujudkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan (Syafitri, 2019). Masalah yang timbul di Rumah Sakit berkaitan dengan pelaksanaan tugas yaitu pembagian tugas atau penempatan pegawai yang belum sesuai kemampuannya, adanya pembagian yang jelas maka alur pekerjaan akan berjalan dengan lebih mudah. Selain itu masalah terkait tanggung jawab, pegawai belum maksimal melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, masih ada pegawai yang lalai terhadap tanggung jawabnya dalam berkerja. Tugas yang diberikan belum dijalankan dengan baik seperti pada bagian pencatatan laporan bulanan yang belum ada laporannya. Dilain sisi karyawan yang sering terlambat dan tidak mengikuti dengan baik jam masuk kerja atau dengan kata lain karyawan yang memilik disiplin kerja rendah (Hamirul, 2020).

Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan yang telah ditentukan. Setiap pegawai dituntut untuk patuh terhadap peraturan yang telah dibuat organisasi atau perusahaan karena dapat mempengaruhi berjalanya aktivitas kinerja. Pegawai yang bekerja sesuai peraturan dan menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil yang baik pula. Disiplin kerja dalam bekerja merupakan gambaran tentang rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang begitu besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja melahirkan sikap dalam diri individu

yang membuat seseorang memiliki tekad yang kuat untuk taat dan selalu patuh terhadap aturan kerja (Junaidi, 2017)

Disiplin yang tinggi, membuat para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau Perusahaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja menurut proposisi peneliti adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhinya dalam menjalankan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan. Berdasarkan pemaparan dari beberapa ahli terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan apabila variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rivai, 2006). Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan yang telah ditentukan. Setiap pegawai dituntut untuk patuh terhadap peraturan yang telah dibuat organisasi atau perusahaan karena dapat mempengaruhi berjalannya aktivitas kinerja. Pegawai yang bekerja sesuai peraturan dan 12 menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil yang

baik pula (Rianti, 2020). Disiplin kerja dalam bekerja merupakan gambaran tentang rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang begitu besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja melahirkan sikap dalam diri individu yang membuat seseorang memiliki tekad yang kuat untuk taat dan selalu patuh terhadap aturan kerja (Junaidi, 2017).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2017).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan

### **Motivasi Kerja**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal (Hartatik & Puji, 2014). Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu

cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*) (Muis, dkk, 2018)

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini data yang diperoleh adalah data kuantitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik, atau sifat variabel. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sample tertentu. Sesuai dengan jenis data yang diperoleh dari penelitian tersebut, maka teknik pengolahan data ini menggunakan teknik statistik yaitu pengo;ahan data dengan menggunakan statsitik. Analisis kualitatif pada penelitian ini dilakukan secara deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan data dari keterangan untuk dicantumkan kemudian di analisa, dapat disusun sebagaimana di peroleh dalam penelitian ini. Berikut beberapa uji yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji statistic.

Menurut Sujarweni (2012:13) Populasi adalah wilayah/generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai rumah sakit Cut Mutia sebanyak 98 orang.

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dengan demikian sample adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili seluruh populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi, di karenakan populasi dibawah 100 maka, sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan yaitu sebanyak 98 orang.

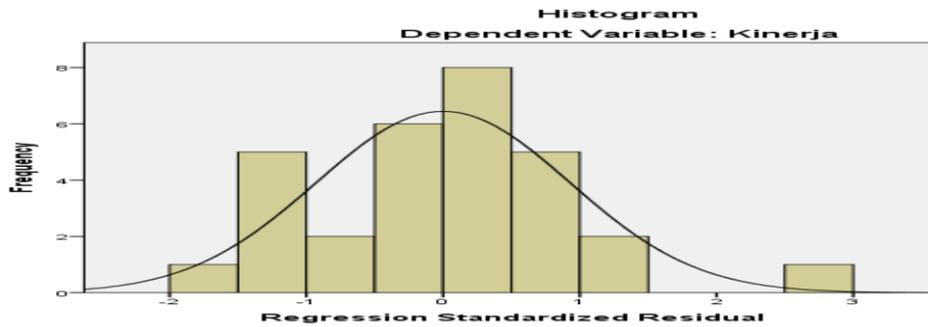
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Hasil Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal Situmorang (2014). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal penulis menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis probalitas plot yang membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) dengan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Pada grafik histogram, dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal pada grafik

histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut:



**Gambar 1**  
**Histogram Pada Uji Normalitas**  
*Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2023)*

Gambar 1 dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:

**Tabel 1**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.3557856043
Most Extreme Differences	Absolute	.198
	Positive	.198
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.594
Asymp. Sig. (2-tailed)		.211

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Hasil Penelitian, 2023*

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2 tailed)* adalah 0,211 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu 0,594 lebih kecil dari 1,96 berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik atau dengan kata lain data dikatakan normal.

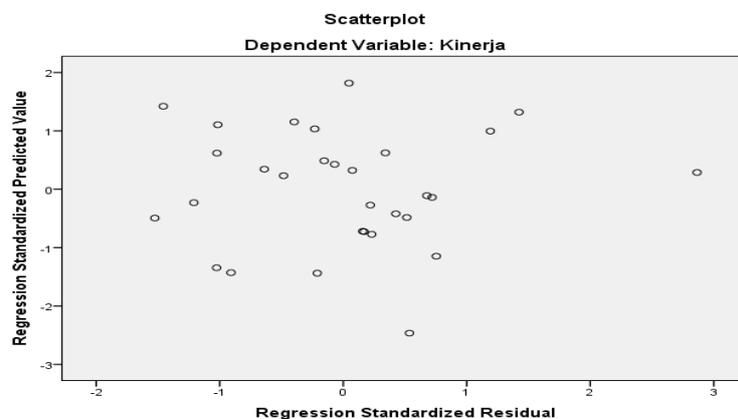
### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar

*Scatterplot Model* dan Uji *Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar berikut:



**Gambar 2**

Grafik Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melalui pendekatan statistik dapat dilakukan melalui Uji *Glejser*.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Disiplin	.829	1.721
Lingkungan kerja	.749	1.887
motivasi	.870	1.638

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2023

Dari Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa nilai VIF disiplin ( $X_1$ ) sebesar 1,721, lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,877, motivasi ( $X_3$ ) sebesar 1,638, < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dari nilai *Tolerance* VIF disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0,829, lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,749, motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,870, > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.771	6.184		3.522	.000
Disiplin	.223	.166	.407	3.309	.000
Lingkungan kerja	.543	.119	.525	4.228	.000
Motivasi	.301	.102	.438	3.726	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2023

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

- Konstanta ( $a$ ) = 54.771. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja sebesar 21,780.
- Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,223. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika disiplin meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,223.
- Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,543. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,543.
- Koefisien  $X_3$  ( $b_3$ ) = 0,301. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,301.

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) kompensasi, kompetensi dan disiplin dengan variabel dependen yaitu kinerja. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai t pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = (42-4-1) = 37$  yaitu 1,687.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.771	6.184		3.522	.000
Disiplin	.223	.166	.407	3.309	.000
Lingkungan kerja	.543	.119	.525	4.228	.000
Motivasi	.301	.102	.438	3.726	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk variabel disiplin ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,309 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (3,309) >  $t_{tabel}$  1,687) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima, Untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,228 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (4,228) >  $t_{tabel}$  (1,687) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima, Untuk variabel motivasi ( $X_3$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,716 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (3,726) >  $t_{tabel}$  (1,687) dan taraf signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.077	3	30.019	254.089	.000 <sup>b</sup>
	Residual	53.290	50	2.132		
	Total	173.367	53			

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2023*

Berdasarkan Tabel 5 diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 254,089 dan nilai  $Sig$  0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1) = (4-1) = (3)$  dan  $df_2 = (n-k) = (50)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,76. Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperoleh  $F_{hitung}$  (254,089) >  $F_{tabel}$  (2,62) dan taraf signifikansi 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 6 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.603	.601	1.230

*Sumber : Hasil penelitian, 2023*

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,601. Nilai ini berarti bahwa kinerja mampu dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Secara Parsial disiplin Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai RSU Cut Mutia Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk variabel disiplin ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,309 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (3,309) >  $t_{tabel}$  1,687) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima, Untuk variabel lingkungan kerja( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,228 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (4,228) >  $t_{tabel}$  (1,687) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima, Untuk variabel motivasi ( $X_3$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,716 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (3,726) >  $t_{tabel}$  (1,687) dan taraf signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hamirul, A. (2020). *Good governance dalam perspektif kualitas pelayanan publik*. Pustaka Learning Center.
- Junaidi, H. (2017). Ibu rumah tangga: Streotype perempuan pengangguran. *An Nisa'a*, 12(1), 77–88.
- Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 602–610.
- Syafitra, G. P. (2019). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat*. Perpustakaan.