

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU**

Yelpi¹⁾, Nuryanti²⁾, Rosnelly Roesdi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : andariyelpi@gmail.com

*The Influence Of Work Discipline, Motivation And Organizational Commitment
On The Employee Performance Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of variable work discipline, motivation, and organizational commitment partially or simultaneously on the performance of employee Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. The study population was all employees of 49 people and the number of samples was done by census, which made the entire population into a sample of 49 employees. The research variables used were work discipline, motivation, and organizational commitment as independent variables and employee performance as the dependent variable. The data analysis method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS 23.0 for Windows. The results of the study concluded that work discipline, motivation, and organizational commitment partially or simultaneously had a significant effect on employee performance. The result of the calculation of the coefficient of determination (R²) is equal to 0.590 which means that motivation, job satisfaction, and organizational commitment can explain the variable employee performance by 59%, while the remaining 41% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Work Discipline, Motivation, Organizational Commitment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan. Salah satunya persaingan di dunia usaha terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yang mayoritas di rumah sakit, karena saat ini rumah sakit dituntut untuk menjalankan usaha secara efektif dan efisien agar tetap eksis berdiri dan tidak kalah

dalam bersaing dengan rumah sakit lain yang sejenis dalam memperebutkan pangsa pasar. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan sebuah rumah sakit. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan

dan digunakan teknologi modern secara otomatis, tetapi tanpa sumber daya manusia yang mendukung secara kualitas maka rumah sakit tidak akan berjalan dengan maksimal.

Rumah Sakit merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam pemberian pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit termasuk industri jasa yang membutuhkan sumber daya manusia (antara lain tenaga perawat dan karyawan administrasi), sehingga keberadaannya perlu dilindungi diantaranya adalah upaya meminimalkan potensi-potensi terjadinya stress kerja pada karyawan agar karyawan sehat dan produktif. Kontribusi karyawan terhadap pelayanan yang dilaksanakan di sarana kesehatan sangat tergantung pada manajemen pelayanan. Manajemen pelayanan merupakan suatu proses perubahan atau transformasi dari sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan pelayanan melalui pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengaturan ketenagaan, pengarahaan, evaluasi dan pengendalian mutu.

Rumah sakit jiwa (selanjutnya disebut RSJ) merupakan salah satu institusi pemerintah dibidang kesehatan dan juga lembaga teknis daerah yang dipersamakan dengan badan yang diserahkan wewenang dan tanggung jawab penyelenggaraan otonomi daerah dibidang pelayanan kesehatan jiwa. Dimana Rumah Sakit Jiwa mempunyai tugas melaksanakan upaya penyembuhan, pemulihan, dan rehabilitasi dibidang kesehatan jiwa

yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan.

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sadili (2010:21) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber dayanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2014:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dengan melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2011). Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan permasalahan kerja.

Tabel 1 Data Mengenai Pelayanan Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Penilaian Pelayanan Karyawan	Baik (%)	Tidak Baik (%)
Kecepatan karyawan membantu	45.5	54.5
Keramahan karyawan	44.8	55.2
Penjelasan tindakan pelayanan	50.8	49.2

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, masih banyak keluhan dari pasien maupun keluarga pasien atas pelayanan yang diberikan karyawan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Dapat dilihat bahwa kecepatan karyawan dalam membantu masih kurang, karyawan agak lambat melayani pasien, hal ini tentu akan mengganggu hasil pencapaian kerja karyawan tersebut. Apabila hal ini kurang mendapat perhatian dan dibiarkan tanpa upaya penanganan secara tepat akan berdampak terhadap peningkatan kualitas karyawan, khususnya dalam pemberian pelayanan karyawan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan adanya masalah yang terjadi pada karyawan sehingga menyebabkan kinerja mereka menurun. Untuk meningkatkan kinerja maka banyak faktor yang mempengaruhinya, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada variabel disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

Menjadi seorang karyawan pada suatu rumah sakit tidaklah mudah, dibutuhkan disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi yang baik agar dapat menunjang kinerja seorang karyawan. Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2013:305). Menurut Hasibuan (20014:237) kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mondy (2008:162) disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Selain disiplin kerja dan motivasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, organisasi berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap pihak rumah sakit. Komitmen yang ditunjukkan dari sikap karyawan

dalam bekerja untuk kemajuan rumah sakit.

Memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit pastilah harapan setiap organisasi. Karyawan yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan rumah sakit, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai pihak rumah sakit bisa terwujud. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Di Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka untuk mempermudah analisis penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru?. 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru ?. 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru ?. 4) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru ?

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah

diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja menurut Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas darisuatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Mangkunegara (2011:175) indikator kinerja karyawan terdiri dari :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab

4. Kerjasama
5. Inisiatif

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Selain itu menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja terdiri dari :

1. Taat terhadap peraturan waktu
2. Taat terhadap peraturan organisasi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian

tujuan perusahaan. Menurut Kadarisman (2013:278) mengatakan motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Riduwan (2009:37) indikator motivasi kerja adalah :

1. Gaji Cukup
2. Nyaman Bekerja
3. Fasilitas Memadai
4. Pemberlakuan Kerja Sesuai Peraturan
5. Kerja Yang Menyenangkan
6. Pemberian Penghargaan
7. Sifat Kepemimpinan

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2015:430) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

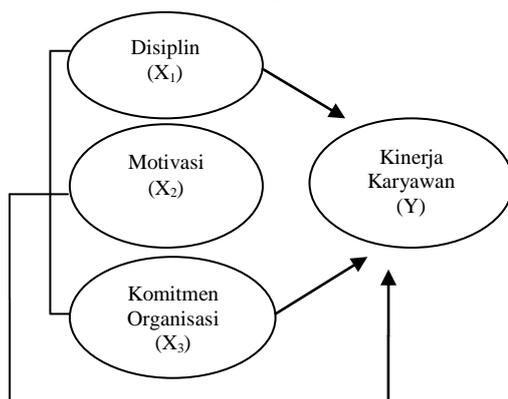
Menurut (Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008)

indikator komitmen organisasi adalah :

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

Untuk lebih jelasnya mengenai pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber : (Sutrisno, 2010:74),

Hipotesis

Atas dasar latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Diduga Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru.

H₂ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru.

H₃ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru.

H₄ : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan di Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Keseluruhan populasi berjumlah 49 karyawan. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang ada di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sebanyak 49 Karyawan.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan sumber data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung terhadap narasumber atau menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Sedangkan data sekunder dari penelitian ini yaitu data yang diperoleh peneliti melalui dokumen-dokumen, catatan-catatan ataupun tulisan-tulisan, merupakan data yang sudah diolah sehingga dapat digunakan langsung untuk keperluan analisis..

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara (*Interview*).

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menuru Ghazali (2011:52-53) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:47) Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Uji Asumsi Klasik

Pada model regresi linear berganda, digunakan asumsi bahwa datanya normal, bebas dari, *multikorelasi*, *heterokedastisitas* dan *autokorelasi*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (ghozali, 2011:160). Uji normalitas dapat dilihat dari *Kurva Histogram* dan *Grafik P-P Plot*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi (Ghozali, 2011:105).

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139), heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya

heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2011:86).

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

Dimana :

Y= Kinerja karyawan

a = Konstanta

X_1 =Disiplin Kerja

X_2 =Motivasi

X_3 =Komitmen organisasi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e= Standar error

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup :

1. Uji simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98)

3. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung dari masing-masing instrument $>$ dari nilai r tabel (0.2091). Nilai r hitung berkisar antara 0.290 sampai 0.743. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item dari keempat variabel dinyatakan valid.

Dan dari uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0.688 sampai 0.798. Karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas angka 0.60 maka dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada dasarnya, adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Ghozali, 2011:160). Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametric) adalah data harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari *one-sample kolmogorov smirnov test*, kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42638864
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.057
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162 ^c

a. Test distribution is Normal.

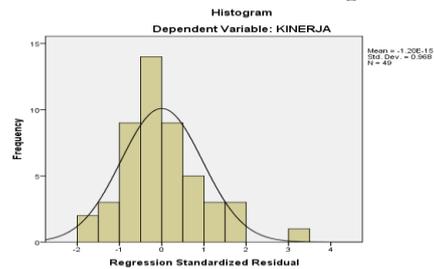
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS 23.0, 2020.

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0.162 lebih besar dari alpha sebesar 0.05. Dapat disimpulkan bahwa data diatas memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah berdistribusi normal

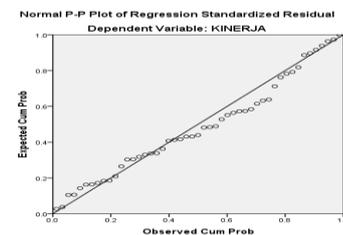
Gambar 2 Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan SPSS 23.0, 2020.

diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 3 Grafik Normal P-P Plot



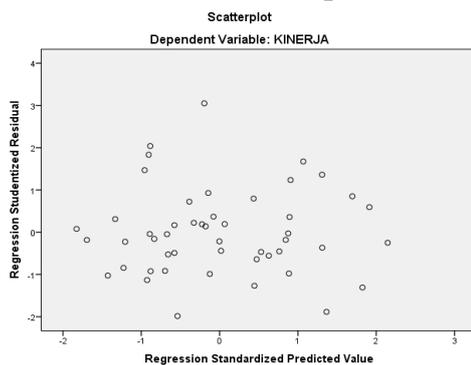
Sumber : Data Olahan SPSS 23.0, 2020.

Pada gambar 3 *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heterokedatisitas

Pengujian *heterokedatisitas* ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*.

Gambar 4 Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS 23.0, 2020.

Berdasarkan gambar 4 di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Hasil Uji Multikorelasi

Pengujian multikorelasi bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna antar sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi.

Tabel 3 Nilai VIF dan Tolerance
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin Kerja	.572	1.749
Motivasi	.564	1.773
Komitmen Organisasi	.783	1.277

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 23.0, 2020.

Dari tabel 3 diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian regresi linear yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.079	.366		.216	.830		
DISIPLIN KERJA	.324	.127	.322	2.551	.014	.572	1.749
MOTIVASI KERJA	.359	.143	.318	2.502	.016	.564	1.773
KOMITMEN ORGANISASI	.290	.103	.304	2.820	.007	.783	1.277

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 23.0, 2020.

Dari tabel 4 diatas, diperoleh persamaan regres linier berganda sebagai berikut :

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

$$\text{Kinerja} = 0.079 + 0.324 X_1 + 0.359 X_2 + 0.290 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

- Nilai konstanta (a) sebesar 0.079. Artinya adalah apabila disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru tetap sebesar 0.079.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.324. Artinya adalah bahwa setiap terjadi perubahan terhadap disiplin kerja sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0.324 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.359.

Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.359 dengan asumsi variabel lain tetap.

- d. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.290. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.290 dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Tabel 5 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12,583	3	4,194	21,628	.000 ^b
Residual	8,727	45	.194		
Total	21,310	48			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 23.0, 2020.

1. Uji F (Simultan)

Dari hasil pengolahan tabel 5 diatas diketahui F_{hitung} sebesar 13.274 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian diketahui F_{hitung} (21.628) > F_{tabel} (2.81) dengan Sig. (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji t (Parsial)

Diketahui nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1 = 49 - 3 - 1 = 45$. Dengan $\alpha = 5\%$ hasil

diperoleh dari t_{tabel} sebesar 2.014. Dengan demikian variabel disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.563	.44037

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 23.0, 2020.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Diperoleh nilai R Square sebesar 0.590. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 59%. Sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian diketahui F_{hitung} (21.628) > F_{tabel} (2.81) dengan Sig. (0.000) < 0.05. Artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Nilai R sebesar 0.768 atau 76.8% berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Nilai R Square sebesar

0.590 atau 59.0% disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sementara sisanya 41.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suali (2017) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2.551) > t_{tabel} (2.014) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.014 masih berada dibawah 0.05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial

yang berlaku (Rivai, 2013). Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2.502) > t_{tabel} (2.014) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.015 masih berada dibawah 0.05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal sehingga tujuan suatu perusahaan akan tercapai.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2.820) > t_{tabel} (2.014) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.002 masih berada dibawah 0.05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh

semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk Disiplin Kerja disarankan perlu

memperhatikan semua hal mempengaruhi kinerja karyawan, seperti memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak disiplin kerja, memberikan motivasi secara berkala sebagai pemberian semangat dalam menjalankan pekerjaan, selalu melibatkan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja yang penting dengan adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama yang baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja sehingga dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai dengan yang diinginkan.

2. Untuk motivasi kerja karyawan pihak manajemen memberlakukan sistem *reward and punishment* agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. *Reward* tidak hanya berbentuk materi (uang) namun dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh karyawan tersebut. Hal ini akan memberikan semangat kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi.
3. Untuk komitmen organisasi agar karyawan lebih berkomitmen dan bekerja lebih baik perusahaan harus lebih memberikan motivasi berupa penghargaan dan kompensasi tambahan kepada karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdikan dengan maksimal.
4. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih

mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali Imam. (2011). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- _____, AA. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi aksara, jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- _____, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- _____, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group