

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon

Ilmi Artsyifani Fitriah Iskandar¹, Bambang Sumardi², Ellin Herlina³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Cirebon, Indonesia

Article Info

Article history:

Received September 18, 2024

Revised September 19, 2024

Accepted September 19, 2024

Keywords:

Motivasi Kerja,
Budaya Kerja,
Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai

Keywords:

Work Motivation
Work Culture
Work Discipline
Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud guna mengevaluasi pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 85 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 25. Hasil uji t menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon, demikian juga hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit tersebut. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 66.6% dari kinerja dapat dijelaskan oleh semua variabel yang diteliti, sementara 34.4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang belum diteliti. Adapun pengaruh tiap variabel berbedabeda. Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 42,7%, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja sebesar 62,3 % dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 54,8 %. Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon. Hasilnya dapat menjadi landasan bagi manajemen rumah sakit tersebut dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja pegawainya.

ABSTRACT

This study purposes to evaluate the impact of work motivation, work culture, and work discipline on the performance of employees of Permata Cirebon Hospital. This study method uses a quantitative approach with a sample of 85 people. The results of the t test showed that all the variables studied, namely work motivation, work culture, and work discipline, had a positive and significant impact on the work performance of employees of Permata Cirebon Hospital, as well as the yield of the f test provided that simultaneously all variables had a positive and significant effect on the performance of hospital employees. The coefficient of determination test shows that 66.6% of performance can be elaborated by all the variables studied, while 34.4% is the influence of other variables that have not been studied. The influence of each variable is different. The effect of motivation on performance is 42.7%, the effect of work culture on performance is 62.3% and work discipline on performance is 54.8%. This study provides an in-depth understanding of the factors that influence the performance of Permata Cirebon Hospital employees. The results can be the basis for the management of the hospital in improving organizational performance and employee performance.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ilmi Artsyifani Fitriah Iskandar
Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon
Cirebon, Indonesia
Email: ilmiafi@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan ke setiap individu secara menyeluruh, meliputi pelayanan rawat inap (ranap), rawat jalan, dan instalasi gawat darurat (IGD). Sebagai sumber daya kesehatan yang esensial, rumah sakit mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan nasional. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi seperti Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Standar Pelayanan Minimal, serta Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2008 yang mengatur standar pelayanan minimal di rumah sakit [1].

Untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas memegang peranan penting. Menurut Purnomo (2016), dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif, pemberdayaan dan pengembangan potensi SDM menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi[2]. Rumah Sakit Permata Cirebon, sebagai badan usaha swasta, tidak hanya berfokus pada keuntungan, tetapi juga harus berpedoman pada standar mutu pelayanan kesehatan. Meskipun telah ada upaya peningkatan kinerja, fluktuasi kinerja tenaga kesehatan selama 2019-2023 menunjukkan bahwa masih ada tantangan untuk mencapai standar optimal.

Motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bora A. et al. (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja [3]. Selain itu, Wijaya I. (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kolaborasi [4]. Disiplin kerja yang tinggi, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Bora A. et al. (2023), juga terbukti meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Ketiga faktor ini menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di rumah sakit [2].

Kinerja RS Permata Cirebon selama periode 2022 hingga 2023 menunjukkan peningkatan yang signifikan, namun belum mencapai target yang diharapkan, yaitu di bawah 90%, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal. Salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya motivasi kerja, budaya kerja yang belum optimal, serta kedisiplinan pegawai. Motivasi, menurut Suwardi dan Utomo (2011), berperan penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, dan kinerja pegawai akan optimal jika motivasinya tinggi [5]. Berdasarkan observasi di RS Permata Cirebon, sebagian besar pegawai memiliki motivasi yang rendah, yang berdampak negatif pada semangat dan hasil kerja. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa motivasi kerja, baik internal maupun eksternal, sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Wigfield dkk., 2006) [6].

Dari pemaparan tersebut, dijelaskan bahwa motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Namun, hasil survei yang ada belum mampu menjelaskan seberapa besar hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan

kinerja pegawai di RS Permata Cirebon. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi, budaya kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di RS Permata Cirebon. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa motivasi, budaya kerja, disiplin, komitmen organisasi, serta rasa kepemilikan pegawai terhadap perusahaan masih belum optimal, yang berdampak pada kurang maksimalnya kinerja mereka.

Penelitian ini secara garis besar terbatas pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di RS Permata Cirebon, dengan fokus pada motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing faktor tersebut, baik secara individu maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen RS Permata Cirebon dalam merancang program manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, serta menambah literatur bagi Program Studi Magister Manajemen STIE Cirebon dan peneliti berikutnya yang tertarik dengan topik ini.

Rumah sakit, menurut pengertian dari WHO, merupakan bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan yang menyediakan layanan komprehensif meliputi penyembuhan (kuratif) dan pencegahan (preventif) penyakit, serta menjadi pusat pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian medis. Berdasarkan Undang-Undang No. 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi yang memberikan layanan kesehatan perorangan secara paripurna, termasuk rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat [1]. American Hospital Association (1974) mendefinisikan rumah sakit sebagai organisasi yang terdiri dari tenaga medis profesional yang menyediakan layanan diagnosis dan pengobatan penyakit secara terus-menerus[7]. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 159b/MEN.KES/PER/II/1988 memperluas fungsi rumah sakit mencakup pelayanan kesehatan, pendidikan tenaga kesehatan, dan penelitian[1]. Rumah sakit tipe B, seperti Rumah Sakit Permata Cirebon, harus memberikan pelayanan minimal yang meliputi pelayanan medis, farmasi, keperawatan, dan penunjang klinik serta nonklinik, sebagaimana diatur dalam Permenkes No. 56 Tahun 2014. Pelayanan ini termasuk gawat darurat, medik spesialis, kefarmasian, keperawatan, serta layanan penunjang lainnya, dengan standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh pemerintah dalam Kepmenkes No. 129/MENKES/SK/II/2008[1].

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup kualitas dan kuantitas dari tugas yang diberikan (Arif et al., 2019)[8]. Kinerja karyawan mencerminkan perilaku yang dipelajari atau pelatihan yang diterima, serta berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas organisasi. Kinerja ini terkait erat dengan efektivitas dan efisiensi aktivitas karyawan, seperti kuantitas output, kehadiran kerja, dan sikap akomodatif, yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan organisasi (Bataineh, 2019). Kinerja pegawai mengacu pada pencapaian individu terhadap target atau standar yang telah disepakati, yang juga disebut sebagai kinerja aktual (Aminudin et al., 2018)[9]. Evaluasi kinerja karyawan sangat penting dalam pengembangan karyawan, karena mencerminkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam pekerjaan (Kuswati, 2020) [10]. Secara keseluruhan, kinerja adalah manifestasi dari usaha pegawai yang menjadi dasar untuk menilai kinerja individu atau organisasi, dengan kinerja yang baik menjadi langkah utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Menurut McClelland dalam Suwanto

(2020), motivasi kerja merupakan dorongan, baik yang berasal dari dalam maupun luar seseorang, yang memengaruhi perilaku kerja sesuai dengan pola, arah, intensitas, dan durasi tertentu. [11]. Fahmi (2012) menambahkan bahwa motivasi adalah aktivitas yang berusaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan [12]. Motivasi sangat penting bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan, karena motivasi mendorong seseorang bertindak menuju tujuan tertentu dan menunjukkan dukungan otonomi, yang berarti manajer memperhatikan kesejahteraan karyawan (Paais & Pattiruhu, 2020)[13]. Motivasi dalam organisasi membantu menciptakan kegairahan kerja yang mendorong karyawan bekerja sama, efektif, dan berintegritas untuk mencapai kepuasan. Selain itu, motivasi menunjukkan bagaimana seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dukungan kepada karyawan, misalnya dengan memberikan promosi jabatan sebagai bentuk dorongan (Vanessa et al., 2020) [14]. Motivasi juga berkaitan dengan keterampilan yang mengarahkan karyawan dan organisasi untuk bekerja secara sukses, baik melalui motivasi internal, seperti kebutuhan hidup dan dorongan hati, maupun eksternal, seperti kesejahteraan dan fasilitas (Andriani et al., 2018)[15].

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005), budaya berarti pikiran atau akal budi [16], sedangkan menurut Vijay Santhe dalam Ndraha (1997), budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dibagikan oleh anggota komunitas [17]. Schein (2004) menambahkan bahwa budaya mencakup pola asumsi mendasar yang dimiliki secara bersama oleh suatu kelompok dalam menghadapi masalah eksternal dan internal [18]. Setiap organisasi memiliki budaya, yang menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilannya (Soeroso, 2003) [19]. Menurut Ndraha (1997), budaya organisasi terbentuk sejak awal berdirinya organisasi dan berkembang ketika anggotanya menghadapi masalah internal maupun eksternal [17]. Robbins (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem pengertian bersama yang membedakan organisasi satu dengan lainnya, mempengaruhi sikap dan perilaku anggota [20]. Gibson et al (2003) menjelaskan bahwa budaya organisasi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan [21], sedangkan Mangkunegara (2005) mengartikan budaya organisasi sebagai pedoman perilaku yang membantu anggota mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal [22].

Disiplin merupakan sarana yang diaplikasikan oleh pimpinan dalam berkomunikasi dengan pekerja mereka agar mereka mau mengubah sikap serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan mematuhi semua aturan (Rivai, 2010) [23]. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin adalah kegiatan manajemen yang memperkuat pedoman organisasi [24], sedangkan Atmosudirjo (1982) menekankan disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang didasarkan pada rasionalisme dan kesadaran tanpa emosionalitas [25]. Disiplin dapat disimpulkan sebagai kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri dan tanggung jawab. Bentuk disiplin kerja terdiri dari disiplin preventif, yaitu usaha mengarahkan pegawai untuk mematuhi aturan organisasi, dan disiplin korektif, yaitu usaha mengarahkan pegawai yang melanggar aturan agar memperbaiki diri melalui pemberian sanksi (Sinambela, 2016)[26].

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2016), yang berlandaskan pada filsafat positivisme [27]. Metode kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hipotesis dan menyajikan data dalam bentuk angka yang dianalisis

secara statistik. Penelitian ini akan mengukur faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di RS Permata Cirebon, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu. Melalui pendekatan kuantitatif ini, hasil penelitian diharapkan dapat membenarkan atau menyangkal hipotesis yang telah dirumuskan, serta mendukung teori yang ada.

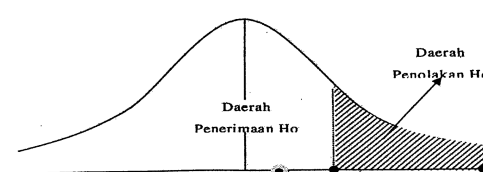
Penelitian akan dilaksanakan di RS Permata Cirebon, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Lokasi penelitian ini dipilih karena RS Permata Cirebon merupakan tempat yang sesuai untuk mengamati kinerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja. Sesuai dengan pendapat Nasution (2003:43), lokasi penelitian mencakup pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat diobservasi, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi di lapangan.

Waktu pelaksanaan penelitian dijadwalkan pada bulan Mei 2024, dengan dimulai dari identifikasi masalah di lokasi penelitian. Proses penelitian juga akan menyesuaikan dengan ketersediaan sumber data dan tujuan penelitian. Dengan waktu yang telah ditentukan, penelitian ini diharapkan dapat berlangsung dengan lancar, dan menghasilkan data yang valid serta relevan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh motivasi, budaya, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RS Permata Cirebon.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang melibatkan informasi berbentuk angka, seperti jumlah sumber daya manusia dan hasil kuesioner yang dikumpulkan dari responden. Data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan RS Permata Cirebon untuk memperoleh tanggapan mengenai kompetensi, pelatihan, dan produktivitas kerja. Selain itu, data sekunder diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti catatan jumlah karyawan yang tersedia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia RS Permata Cirebon.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Wawancara tidak terstruktur digunakan untuk menemukan permasalahan awal, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi dari catatan tertulis. Kuesioner berfungsi sebagai instrumen penelitian dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden terkait kinerja mereka. Instrumen tersebut dijabarkan menjadi dimensi dan indikator yang dapat diukur dan digunakan sebagai dasar untuk membuat pertanyaan kepada responden.

Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Statistik inferensial terbagi menjadi statistik parametris dan nonparametris. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui sampel, asalkan data berdistribusi normal, homogen, dan linier. Jika data tidak memenuhi syarat tersebut, maka digunakan statistik nonparametris. Validitas dari data diuji untuk memastikan apakah instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan korelasi item yang digunakan sebagai indikator validitas.



Gambar 1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Uji F, atau uji signifikansi simultan, digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2016:98) [29]. Uji ini ditujukan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , hipotesis alternatif diterima, yang berarti model layak digunakan. Sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil, hipotesis ditolak. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk menguji hipotesis. Jika nilai F positif, hipotesis diterima, sedangkan jika negatif, hipotesis ditolak. Proses pengujian melibatkan perumusan hipotesis dan penentuan kriteria pengambilan keputusan sesuai dengan pedoman Sugiyono (2016:192) [27].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian merupakan langkah penting dalam proses penelitian karena dapat membantu peneliti memahami karakteristik data, menarik kesimpulan, dan mengkomunikasikan hasil kepada orang lain. Deskripsi data yang baik memberikan berbagai manfaat, seperti membantu peneliti menentukan arah analisis selanjutnya, memudahkan pembaca dalam memahami hasil penelitian, serta memberikan gambaran awal mengenai temuan penelitian. Salah satu aspek yang biasanya dideskripsikan adalah karakteristik responden, misalnya berdasarkan usia atau umur, yang membantu memberikan konteks terhadap data yang dikumpulkan. Gambaran responden secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel sebaran karakteristik responden berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Responden	Jumlah	Prosentase
Usia		
25-30 Tahun	26	30,6
31-35 Tahun	27	31,7
36-40 Tahun	11	13
>40 Tahun	21	24,7
Pendidikan		
SMA	8	9,41
DIII	22	25,89
DIV/S1	49	57,65
S2/S3	6	7,05

3.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah alat yang penting dalam penelitian untuk menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis membantu peneliti untuk menarik kesimpulan tentang data yang dikumpulkan.

3.1.1 Uji Regresi Linear berganda

Tabel 2. Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.651	.778		4.695	.000
Motivasi Kerja (X1)	.091	.043	.189	2.124	.037

Budaya Kerja (X2)	.124	.036	.422	3.471	.001
Disiplin Kerja (X3)	.159	.057	.294	2.769	.007
a. Dependent Variable: Y					

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

$$Y = 3.651 + 0.091X_1 + 0.124X_2 + 0.159X_3$$

- Konstanta sebesar 3.651 menunjukkan bahwa jika variabel X1, X2, dan X3 bernilai 0, maka variabel Y akan tetap memiliki nilai sebesar 3.651.
- Hasil uji regresi untuk variabel X1 menunjukkan bahwa koefisien regresinya bernilai positif dengan $b = 0.091$, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 poin pada variabel X1 akan menyebabkan peningkatan variabel Y sebesar 0.091.
- Berdasarkan hasil uji regresi untuk variabel X2, diperoleh koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.124$, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada variabel X2 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0.124.
- Untuk variabel X3, hasil uji regresi menunjukkan koefisien regresi positif sebesar $b = 0.159$, yang berarti setiap peningkatan 1 poin pada variabel X3 akan meningkatkan variabel Y sebesar 0.159.

3.1.2 Uji T

Tabel 3. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.651	.778		4.695	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.091	.043	.189	2.124	.037
	Budaya Kerja (X2)	.124	.036	.422	3.471	.001
	Disiplin Kerja (X3)	.159	.057	.294	2.769	.007
Dependent Variable: Y						
Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

- Berdasarkan pengolahan hasil analisis dari tabel di atas didapatkan nilai t hitung (2.124) > t tabel 1.98932 dan sig 0.037 < 0.05, maka di simpulkan X1 berpengaruh dan signifikan terhadap Y, H1 diterima dan H0 ditolak
- Berdasarkan pengolahan hasil analisis dari tabel di atas didapatkan nilai t hitung (3.471) > t tabel 1.98932 dan sig 0.001 < 0.05, maka di simpulkan X2 berpengaruh dan signifikan terhadap Y, H2 diterima dan H0 ditolak
- Berdasarkan pengolahan hasil analisis dari tabel di atas didapatkan nilai t hitung (2.759) > t tabel 1.98932 dan sig 0.007 < 0.05, maka di simpulkan X3 berpengaruh dan signifikan terhadap Y, H3 diterima dan H0 ditolak

3.1.3 Uji F

Tabel 4. ANOVAa

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.931	3	48.977	56.760	.000b
	Residual	69.893	81	.863		
	Total	216.824	84			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Berdasarkan pengolahan hasil analisis dari tabel di atas didapatkan nilai f hitung (56.760) > f tabel (3.108) dan sig (0.000) < 0.05, maka simpulan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel x1, x2 dan x3 secara simultan terhadap Y, sehingga H4 diterima dan H0 ditolak. Untuk mempermudah dalam menguji Hipotesis, maka peneliti sajikan data-data tersebut dalam bentuk tabel dari hasil output SPSS 25 sebagai berikut

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823a	.678	.666	.929

Berdasarkan pengolahan hasil analisis dari tabel di atas didapatkan persentase keragaman Variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X1, Variabel X2 dan Variabel X3 adalah 66,6% sedangkan selebihnya 34,4 % sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi

4. KESIMPULAN

Berdasarkan perolehan analisa regresi linier berganda, sebagian besar hipotesis penelitian diterima, mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di RS Permata Cirebon menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut. Hasil perhitungan dengan SPSS versi 24.0 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 56.760 melebihi Ftabel sebesar 3.108, juga nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa pada variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (R square) sebesar 0.666, yang berarti 66.6% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa motivasi yang baik dalam bekerja berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan internal maupun eksternal yang kuat akan cenderung bekerja lebih efisien dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, budaya kerja juga mempunyai pengaruh yang paling signifikan pada kinerja pegawai, berdasarkan uji t. Budaya kerja yang baik di dalam lingkungan organisasi berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, sehingga mendorong kinerja pegawai.

Disiplin kerja pun menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, di mana disiplin yang tinggi berdampak positif terhadap hasil kerja pegawai, sementara kurangnya disiplin dapat menurunkan kinerja mereka.

REFERENSI

- [1] Kemenkes RI. (2014). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- [2] Purnomo, M. (2016). *Pencapaian standar pelayanan gawat darurat di RSUD Habibullah berdasarkan standar pelayanan minimal rumah sakit tahun 2014*.
- [3] Bora, A. et al. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPA Universitas Muhammadiyah Palembang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 14-27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10052994>.
- [4] Wijaya, I. et al. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar*. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 18(1), 66-77. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278>.
- [5] Wigfield, A., Cambria, J., & Eccles, J. S. (2012). Motivation in education. In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of human motivation*. Oxford, England: Oxford University Press.
- [6] Suwardi dan Utomo, J. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol.5, No.1, 75-86.
- [7] American Hospital Association. (1979), *Health Education in The Hospital*. Chicago.
- [8] Arif, Mirrian Sjofyan (et.al). 2019. *Manajemen Pemerintahan*. Banten : CV. Dwicitra Grafindo.
- [9] Aminuddin, et al. (2018). *Patient Satisfaction With Hospital Foodservice and its Impact on Plate Waste in Public Hospitals in East Malaysia*. *Penelitian*
- [10] Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*.
- [11] Suwanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koprasi BMT El-Raushan Tangerang*. *Jenius*, 3(2)
- [12] Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen keuangan*. Alfabeta. Bandung
- [13] Paais, Maartje & Pattiruhu, Jozef. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 7. 577-588. 10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577.
- [14] Vanesa, D., Firman, F., & Mesta, H. (2020). *Analisis peningkatan kualitas pelayanan pasien menggunakan metode SERVQUAL dan importance performance analysis (IPA)*. *Jurnal Manajemen*, 2(1). <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/view/8490>
- [15] Andriani, Septi & Kesumawati, Nila & Kristiawan, Muhammad. (2018). *The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance*. *International Journal of Scientific & Technology Research*. 7. 19-29.
- [16] KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). (2005). Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan.
- [17] Ndraha, Taliziduhu (1997) *Budaya Organisasi*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [18] Schein, Edgar H., 2004, *Organizational Culture and Leadership*, 3rd edition, John Wiley & sons, Inc.

- [19] Soerосо, S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit: Suatu pendekatan Sistem. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- [20] Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- [21] Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. (2003). Organizations Behaviour, Structure and Process. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- [22] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- [23] Rivai, Veithzal 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- [24] AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [25] Atmosudirjo, Prajudi. (1982). Administrasi dan Manajemen Umum. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [26] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [27] Sugiyono. (2016). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- [28] Nasution. (2003). Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito.
- [29] Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.