

PENGARUH INSENTIF KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH IBNU SINA KABUPATEN GRESIK

B u a r i

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Insentif, Kepuasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Insentif, Kepuasan, dan Disiplin Kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner untuk mendapatkan pengaruh Insentif, Kepuasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan dokumentasi sebagai data pelengkap. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang berjumlah 77 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Analisis Linear Berganda, dengan pengujian hipotesis Uji Statistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Insentif, Kepuasan, Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, Insentif, Kepuasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Kata Kunci: Insentif, Kepuasan, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This study aims to empirically examine the effect of Incentives, Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance at Ibnu Sina Hospital, Gresik Regency. The independent variables in this study were Incentives, Satisfaction, and Work Discipline. While the dependent variable in this study is Employee Performance.

The type of research used in this research is quantitative research. Data collection techniques by giving questionnaires to obtain the effect of Incentives, Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance, and documentation as complementary data. The sample in this study were employees of RSUD Ibnu Sina, Gresik Regency, amounting to 77 people. The sampling technique in this study used the Simple Random Sampling technique. The data analysis technique used is the Multiple Linear Analysis method, with statistical test hypothesis testing.

The results of this study indicate that Safety and Incentives, Satisfaction, Work Discipline have a significant effect on Employee Performance at Ibnu Sina Hospital, Gresik Regency, Incentives, Satisfaction, and Work Discipline have a significant effect simultaneously (simultaneously) on Employee Performance at Ibnu Sina Hospital, Gresik Regency.

Keywords: Incentives, Satisfaction, Work Discipline, Against Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan pekerjaan yang sangat penting bagi pencapaian suatu perkumpulan atau organisasi, karena manusia merupakan sumber daya hidup yang memerlukan pertimbangan luar biasa oleh organisasi. Cara orang sebagai sumber daya utama dalam sebuah asosiasi atau organisasi, harus cukup menonjol untuk diperhatikan dan diawasi serta dapat diharapkan. Hal ini direncanakan dengan tujuan agar SDM yang dimiliki organisasi dapat memberikan komitmen yang ideal dalam bekerja untuk mencapai tujuan hierarkis.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi aset yang paling berharga bagi perusahaan terutama di tingkat persaingan yang ketat agar perusahaan tetap bertahan dan berkembang. Menurut Mangkunegara (2011:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemberian Insentif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dapat dinilai dari bagaimana kinerja perusahaan atau organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan baik. Pencapaian keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi tentu akan melibatkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara (2009:67) mengungkapkan, "istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya". Menurut Pasolong (2010: 186) kemampuan, kemauan, energi, teknologi, Insentif, kejelasan tujuan, dan keamanan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, manajer perusahaan atau organisasi perlu untuk memperhatikan

kepuasan kerja dari setiap karyawannya. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan, dimanajika karyawan merasa Insentif yang diterima layak dan wajar serta timbul kepuasan akan hasil pekerjaan dari apa yang yang dikerjakan karyawan, maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik dalam membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (dalam Kadarisman 2012: 19) Insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Dalam pemberian Insentif tentu harus sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian Insentif yang sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab akan memberikan kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi. Dengan semakin tinggi Insentif diharapkan kepuasan kerja akan semakin tinggi pula, yang berdampak positif pada kinerja karyawan yang semakin tinggi.

Adapun Menurut Sedarmayanti (2011:381), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Handoko (2012:238), mengatakan disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Masalah disiplin akan memberikan corak terhadap kinerja karyawan. Bekerja di jasa layanan kesehatan, terutama institusi rumah sakit, memerlukan kedisiplinan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang menyimpan bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan. Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Bahkan menurut penelitian International Labor Organization (ILO). Indonesia menempati urutan ke 52 dari 53 negara dengan manajemen K3 yang buruk. Padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja (Hanggraeni, 2012).

Menurut Mangkunegara (2011:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Hasibuan (2012:34) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selain itu juga, kinerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi.

Peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Gresik karena organisasi tersebut bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan. Organisasi yang bergerak dalam bidang jasa tentu tidak sekedar mencari uang (Insentif) melainkan melakukan sebuah karya mulia. Dengan tidak sekedar mencari Insentif, tentu karyawan menemukan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi Insentif dan kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini, peneliti ingin menyatakan tentang persepsi karyawan mengenai Insentif yang adil dan layak. Dari hal ini, peneliti ingin membuktikan teori tentang Insentif dan kepuasan kerja dan Disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah disiplin akan memberikan corak terhadap kinerja karyawan. Bekerja di jasa layanan kesehatan, terutama institusi rumah sakit, memerlukan kedisiplinan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang menyimpan bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Apakah Insentif mempengaruhi kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik?
2. Apakah Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik?
3. Apakah Kedisiplinan mempengaruhi kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik?

4. Apakah Insentif Kerja dan kedisiplinan mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan perusahaan dengan orang yang tepat untuk ditempatkan pada peran dan posisi yang tepat ketika organisasi membutuhkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga dapat diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya manusia sebagai sumber daya manusia secara manusiawi untuk memanfaatkan potensi fisik dan mentalnya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam literature lain dikatakan bahwa Manajemen Sumber Manusia (SDM) adalah pengelolaan individu yang berkerjadalama suatu organisasi dalam bentuk hubungan antara pekerjaan dan pekerja, terutama untuk penggunaan produktif individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam rangka mencapai Kepuasan kebutuhan pribadi.pribadi organisasi.

2.2 Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi untuk mendorong pegawai bekerja dengan kemampuan maksimal, yaitu dengan memberikan penghasilan tambahan diluar gaji. Dimana tujuan dari pemberian insentif tersebut adalah agar kebutuhan pegawai keluarganya dapat terpenuhi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Insentif adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan, yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga penting bagi sumber daya manusia. Kepuasan pasti dimiliki individu atau karyawan dalam bekerja, setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja juga berbeda. Jika suatu organisasi atau perusahaan tersebut harus melakukan evaluasi, salah satunya adalah memperhatikan memperhatikan kepuasan karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan adalah sesuatu yang didapat karyawan dalam perusahaan yang memadai, yang berbentuk lingkungan kerja, alat kerja..

2.4 Disiplin Kerja

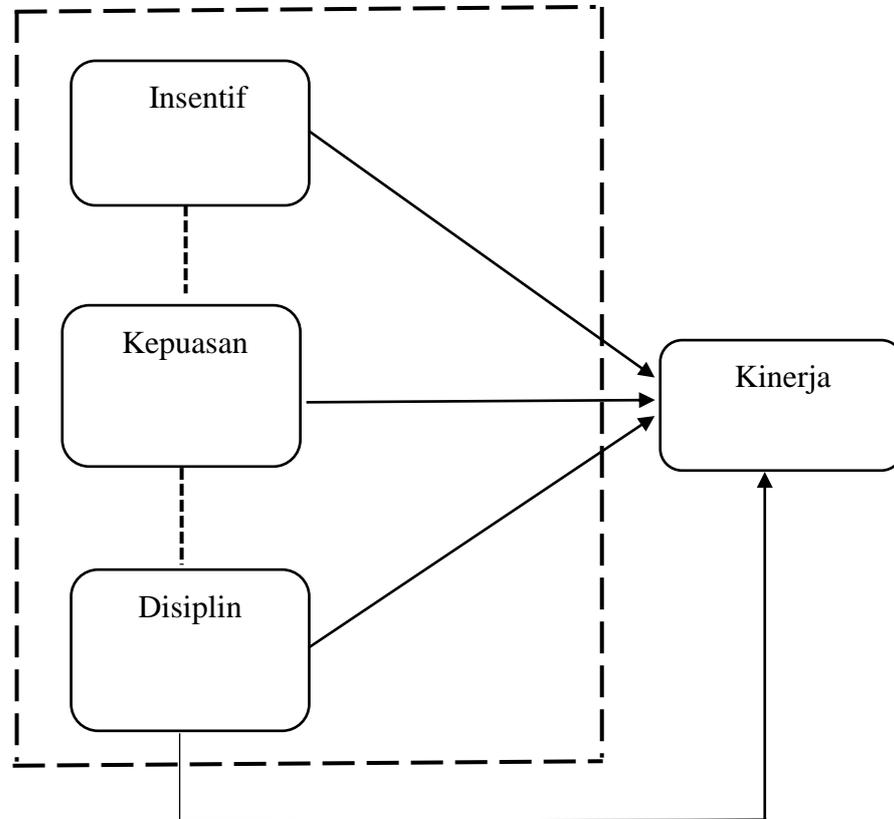
Adapun Menurut Sedarmayanti (2011:381), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Handoko dalam Sinambela (2012:238), mengatakan disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disipin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2.5 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Wirawan (2012:5) memberikan definisi tentang kinerja yaitu kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2012:34) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh karyawan atas pekerjaannya, baik di dalam perusahaan maupun di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu.

2.6 KERANGKA KONSEPTUAL



2.7 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa:

H1 Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Kab. Gresik.

H2 Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Kab. Gresik.

H3 Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Kab. Gresik.

H4 Insentif Kepuasan dan Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Kab. Gresik

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang berjumlah 95 orang, dengan komposisi PNS (Pegawai Negeri Sipil) berjumlah 65 orang, sedangkan BLUD (Non PNS) berjumlah 30 orang. Sedangkan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{95}{1 + 95(0,05)^2}$$
$$n = \frac{95}{1 + 0.2375}$$
$$n = 76,76$$

Dari rumus Slovin di atas dapat ditentukan bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 76,76 yang dibulatkan menjadi 77 orang yang terdiri dari 65 orang karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 30 orang karyawan BLUD Non PNS. Selain itu, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah kuesioner, sedangkan data sekunder yang digunakan adalah dokumentasi. Analisis data yang digunakan untuk mengukur pengaruh insenti kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah analisis regresi linear berganda.

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Insentif kepuasan dan Disiplin terhadap Kinerja Karwan

| Indikator | Pearsons's Correlations | Sig. | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|------------|-------------|
| | | (2-tailed) | |
| Insentif | | | |
| X1.1 | 0.5006 | 0.2242 | Valid |
| X1.2 | 0.4491 | 0.2242 | Valid |
| X1.3 | 0.6569 | 0.2242 | Valid |
| X1.4 | 0.3280 | 0.2242 | Valid |
| X1.5 | 0.4644 | 0.2242 | Valid |
| X1.6 | 0.1494 | 0.2242 | Tidak Valid |
| X1.7 | 0.4299 | 0.2242 | Valid |
| X1.8 | 0.5185 | 0.2242 | Valid |
| Kepuasan | | | |
| X2.1 | 0.5420 | 0.2242 | Valid |
| X2.2 | 0.7978 | 0.2242 | Valid |
| X2.3 | 0.6854 | 0.2242 | Valid |
| X2.4 | 0.5566 | 0.2242 | Valid |
| X2.5 | 0.6174 | 0.2242 | Valid |
| X2.6 | 0.6461 | 0.2242 | Valid |
| X2.7 | 0.3816 | 0.2242 | Valid |
| X2.8 | 0.5547 | 0.2242 | Valid |
| Disiplin Kerja | | | |
| X3.1 | 0.5006 | 0.2242 | Valid |

| | | | |
|----------------|--------|--------|-------------|
| X3.2 | 0.4491 | 0.2242 | Valid |
| X3.3 | 0.6569 | 0.2242 | Valid |
| X3.4 | 0.3280 | 0.2242 | Valid |
| X3.5 | 0.4644 | 0.2242 | Valid |
| X3.6 | 0.1494 | 0.2242 | Tidak Valid |
| X3.7 | 0.4299 | 0.2242 | Valid |
| X3.8 | 0.5185 | 0.2242 | Valid |
| Kinerja | | | |
| Y.1.1 | 0.5271 | 0.2242 | Valid |
| Y.1.2 | 0.5281 | 0.2242 | Valid |
| Y.1.3 | 0.6225 | 0.2242 | Valid |
| Y.1.4 | 0.2760 | 0.2242 | Valid |
| Y.1.5 | 0.5493 | 0.2242 | Valid |
| Y.1.6 | 0.1534 | 0.2242 | Valid |
| Y.1.7 | 0.4634 | 0.2242 | Valid |
| Y.1.1 | 0.5271 | 0.2242 | Valid |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner mempunyai nilai sig (2-tailed) < 0,05 ada dua kuesioner tidak valid pada insentif butir 6 sama Disiplin butir 6 tidak vali sig (2-tailed) > 0,05.

1.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas konstruk variabel adalah tingkat kehandalan kuesioner, mengungkap variabel penelitian. Suatu data dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha dari hasil pengolahan data dengan program SPSS. Suatu pertanyaan / pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 (Sekaran dan Bougie, 2013). Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

- a) Hasil pengujian Reliabilitas variabel Insentif cronbach's Alpa sebesar 0,744 lebih besar dari 0,60 maka variabel kinerja reliable dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,744 | 9 |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

- b) Hasil pengujian Reliabilitas variabel Disiplin *cronbach's Alpa* sebesar 0,738 lebih besar dari 0,60 maka variabel kinerja reliable dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,738 | 9 |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

- c) Hasil pengujian Reliabilitas variabel Disiplin cronbach's Alpa sebesar 0,671 lebih besar dari 0,60 maka variabel kinerja reliable dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,671 | 9 |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

- d) Hasil pengujian Reliabilitas variabel kinerja cronbach's Alpha sebesar 0,658 lebih besar dari 0,60 maka variabel kinerja reliable dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,658 | 8 |

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah uji *kolmogrov-Smirnov*.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 77 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,53837141 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,085 |
| | Positive | ,085 |
| | Negative | -,080 |
| Test Statistic | | ,085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

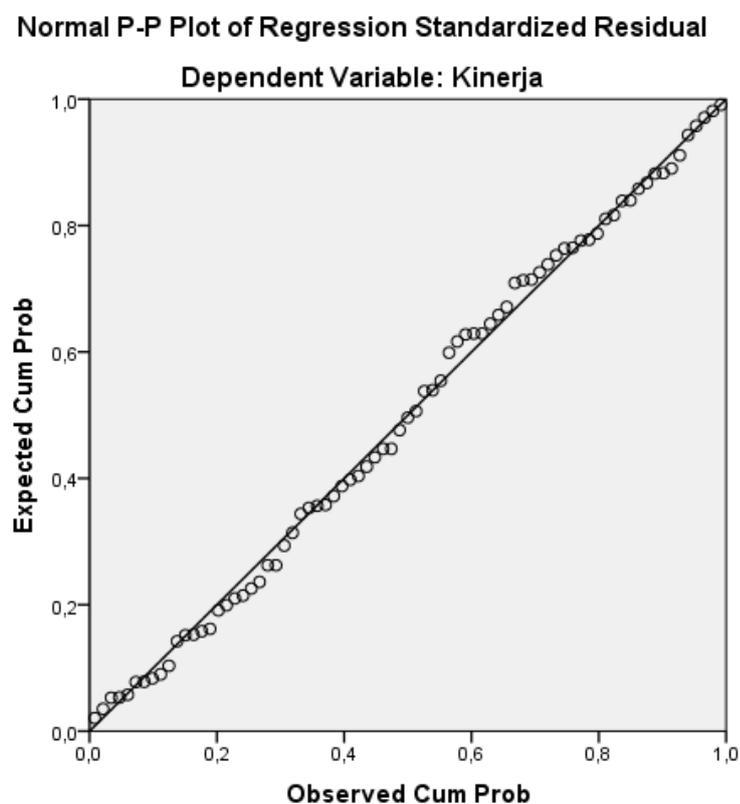
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

Normalitas terjadi apabila hasil dari uji Kolmogrov-Smirnov > 0.05 (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji normalitas yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,010 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi dengan normal.

Berdasarkan hasil pada Tabel 6. di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik Normal Probability plot-nya sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (PP Plot)

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

Berdasarkan grafik PP Plot gambar 1 dapat dilihat pada titik-titik penyebaran menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada

model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (Variance Inflation Faktors) dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinearitas (Ghozali, 2013)..

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|--------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -,307 | 1,523 | | -,202 | ,841 | | |
| | Total_Insentif | ,299 | ,074 | ,499 | 4,025 | ,000 | ,089 | 11,179 |
| | Total_Kepuasan | -,333 | ,077 | -,527 | -4,293 | ,000 | ,091 | 10,939 |
| | Total_Disiplin | ,914 | ,038 | 1,024 | 23,827 | ,000 | ,746 | 1,341 |

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

4.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.612 | 1.028 | | 1.568 | .121 |
| | Insentif | .021 | .050 | .160 | .422 | .675 |
| | Kepuasan | -.053 | .052 | -.381 | -1.012 | .315 |
| | Disiplin | -.003 | .026 | -.014 | -.104 | .917 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda, untuk melihat pengaruh kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.307 | 1,523 | | -,202 | ,841 |
| | Total_Insentif | ,299 | ,074 | ,499 | 4,025 | ,000 |
| | Total_Kepuasan | -,333 | ,077 | -,527 | -4,293 | ,000 |
| | Total_Disipilin | ,914 | ,038 | 1,024 | 23,827 | ,000 |

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 I + \beta_2 K + \beta_3 DK + e$$

$$Y = 0,307 + 0,299X_1 - 0,333X_2 + 0,914X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel Insentif (I) adalah ($\beta_1 = 0,299$) ini menunjukkan bahwa jika system kerja karyawan ditingkatkan, maka akan meningkat peningkatan kinerja karyawan. Hasil signifikan sebesar 0,000, hal ini berarti variabel system kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Nilai koefisien regresi (β_2) untuk variabel kejelasan Kepuasan (K) adalah ($\beta_2 = 0,333$) ini menunjukkan bahwa jika kepuasan ditingkatkan, maka akan meningkat peningkatan kinerja karyawan. Hasil signifikan sebesar 0,000, hal ini berarti variabel kejelasan Kepuasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Gresik.
3. Nilai koefisien regresi (β_3) untuk variabel disiplin kerja (DK) adalah ($\beta_3 = -0,914$) ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan ditingkatkan, maka akan meningkat peningkatan kinerja karyawan. Hasil signifikan sebesar 0,000, hal ini berarti variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Gresik.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel Berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .948 ^a | .900 | .895 | .549 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepuasan, Insentif

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

Berdasarkan tabel 10 diketahui nilai R Square sebesar 0,900, hal ini mengandung arti bahwa variabel X₁, X₂ dan X₃ secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 90%.

4.7 Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel 11 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung > t tabel maka variabel independen (X₁, X₂ dan X₃) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t(a/2; n - k)$$

$$= t(0,05/2; 77 - 3) = 1,991$$

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,459 | 1,015 | | 1,438 | ,155 |
| Insentif | ,304 | ,052 | ,507 | 5,811 | ,000 |
| Kepuasan | -,380 | ,055 | -,603 | -6,897 | ,000 |
| Disiplin | ,909 | ,026 | 1,053 | 34,687 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

Berdasarkan tabel 11 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

1. Nilai t hitung untuk variabel Insentif (X₁) sebesar 5.811 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 1,991 maka t hitung 5,811 > t tabel 1.991 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara Insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan (X2) sebesar 6,897 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 1,991 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,991 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara Kepuasan terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X3) sebesar 34,687 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 1,991 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,991 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan..

4.8 Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji f. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F(k;n-k)$$

$$= F(3;77-3) = 2,86.$$

Tabel 12. Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)
Hasil Uji f

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 208,188 | 3 | 69,396 | 458,072 | ,000 ^b |
| | Residual | 11,059 | 73 | ,151 | | |
| | Total | 219,247 | 76 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Insentif, Kepuasan

Sumber: Hasil Output SPSS 22.0 (2021)

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari pada nilai f tabel yaitu f hitung $458,072 > f$ tabel $3,12$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif, Kepuasan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung variabel Insentif (X_1) sebesar $5,811$ sedangkan nilai t tabel sebesar $1,991$ ($5,811 > 1,991$) angka signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. ($0,000 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Insentif (X_1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila Insentif meningkat maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat..
- b. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung variabel Kepuasan (X_2) sebesar $-6,897$ sedangkan nilai t tabel sebesar $1,991$ ($-6,897 > 1,991$) angka signifikansi sebesar $0,000$ di bawah $0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, berarti variable Kepuasan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila Kepuasan meningkat maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat.
- c. Uji hipotesis menunjukkan menunjukkan nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_3) sebesar $34,687$ sedangkan nilai t tabel sebesar $1,991$ ($9,639 > 1,991$) angka signifikansi sebesar $0,000$ di bawah $0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, berarti variabel Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Insentif Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- b. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- d. Insentif Kepuasan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Bagi RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik, dari hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dalam Insentif perlu mendapat perhatian dan untuk ditingkatkan insentifnya, indikator Kepuasan yang perlu mendapat perhatian besar antara lain adalah faktor partisipasi dan penghargaan dalam bekerja yang harus di tingkatkan lagi.

b. Bagi Akademisi

Bagi penelitian berikutnya diharapkan memasukan variabel lain yang belum dimasukan dalam model penelitian ini. Hal ini karena terdapat variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik Seperti penilaian prestasi kerja..

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani. 2013. Metode penelitian manajemen sumber daya manusia. Malang: UIN- Maliki Press
- Agus, Dharma. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta. Salemba Empat.
- Anggiat M, Sinaga dan Sri Hadiati 2001:34. Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alfabeta
- Bahari, I. A., Umar, A., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. YUME: Journal of Management, 2(3).
- Bonner, Rivera, & Zimmerman, B. J. 1997. Part 1: General Theories and Models of Self Regulation. The Handbook of Self Regulation, 20.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- G.R. Terry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Gudono. (2011). Analisis Data Multivariat. Yogyakarta : BPF.

- Hariandja, MARIHAT TUA EFENDI, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia",
Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, MALAYU S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi
Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, MALAYU SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan
keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Handoko, T. HANI. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
BPFE, Yogyakarta.
- Indrawati, A.D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan
Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar.
Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 7, No. 2,
hal.153-142
- Kurniawan, W. (2020). Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Dalam
Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten. GEMILANG: Jurnal Manajemen dan
Strategi Bisnis, 1(1), 43-54.
- Kuswadi. (2004). Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta : PT Elex Media
Komputindo
- Khaerul Umam, 2010. Perilaku Organisasi. Pusaka Setia, Bandung.
- Kementerian Kesehatan RI. 2016. INFODATIN Pusat Data dan Informasi
Kementerian Kesehatan RI Situasi Balita Pendek. Jakarta Selatan.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT
Bumi Aksara.
- M. Kadarisman. 2012. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia".
Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPF
– JogJakarta
- Mangkuprawira, S.Tb., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,
Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nirwana SK Sitepu, 1994. Analisis Jalur. Bandung: Jurusan Statistika Universitas
Padjadjaran.
- Pardede, Ratlan. Manurung, Renhard. 2014. “Analisis Jalur”. Jakarta: Rineka
Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Prasetya, E. D. P. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Insentif Terhadap
Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo)
(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana
Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo. ajaran. Bandung: Alfabeta
- Sari, Y., & Al Musadieq, M. (2018). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja dengan
Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT
Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). Jurnal Administrasi
Bisnis, 59(1), 83-90.
- Sangadji , Etta Mamang & Sopiah. (2010). Metodologi Penelitian–Pendekatan
Praktis dalam Penelitian, Yogyakarta, ANDI
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan
Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8(2), 338-346.
- Sofyandi, Herman. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Graha
Ilmu, Yogyakarta

- Sopiah, (2008) Perilaku Organisasional, Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono, (2010) Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta
- Stoner, James AF., R. Edward Freeman., Daniel R. Gilbert, JR. 1995. "Management, 6th Edition". New Jersey : Prentice. Hall Inc.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualititatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Suyanto 2011. Analisis regresi untuk uji hipotesis, Yogyakarta. Caps
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Zimmerman, B. J. 2000. Attaining Self-Regulation : A Social Cognitive Perspective. New York : University of New York.