

PENGARUH KUALITAS KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD IBNU SINA KAB. GRESIK

Herlin Riyanti prana Ningrum
Manajemen STIE Mahardhika Surabaya
<https://stiemahardhika.com>

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya meningkatkan kinerja SDM demi mencapai tujuan rumah sakit dalam peningkatan pelayanan publik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan studi pada karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian berjumlah 40 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kerja dan kinerja karyawan, semangat kerja dan kinerja karyawan dan pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja. Pengaruh Kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{83,875}$ $p=0,000$. kontribusi pengaruh yang diberikan dengan hasil r (R2) sebesar 0,875 atau 87,5%.

Kata kunci: Kualitas kerja, Semangat kerja, Disiplin kerja, Kinerja.

Abstract

This research was motivated by the importance of improving the performance of human resources in order to achieve the hospital's goals in improving public services. The purpose of this study was to determine and examine the effect of work quality, morale and work discipline on employee performance in the study of employees of RSUD Ibnu Sina, Gresik Regency. This study uses quantitative methods. Data were collected by using questionnaires and interviews. The sample used in collecting research data amounted to 40 employees. Data analysis used multiple regression analysis. The results of this study prove that there is a positive and significant influence between work quality and employee performance, work morale and employee performance and a significant positive influence between work discipline and performance. . This is evidenced by the F value of 83.875 $p = 0.000$. the influence contribution is given with the result of r (R2) of 0.875 or 87.5%.

Keywords: *Quality of work, morale, work discipline, performance.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit memerlukan SDM lantaran berikatan tentang kepuasan pelanggan/pasien. Layanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan pasien serta keluarga mereka, berbagai keyakinan mereka, dan menantikan kedatangan mereka kembali. Pelayanan keperawatan memegang peranan penting dalam pelayanan rumah sakit, lantaran perawat ialah mayoritas staf, memberikan pelayanan 24 jam dan menandakan lebih lima puluh persen anggaran rumah sakit.

Institusi yang membutuhkan banyak tenaga, uang, dan teknologi adalah rumah sakit, dengan beberapa kendala kelak harus dihadapi. Rumah sakit tersebut ialah RSUD Ibnu Sina Kab. Kita harus berfungsi sebagai

lembaga kesejahteraan sosial dengan memberikan pelayanan yang berkualitas, termasuk di Gresik. Peran direktur dalam memwajibkan program masa pendek dan masa panjang sangat penting untuk meraih maksud rumah sakit. Misalnya, dari perspektif rekrutmen talenta, potensi talenta sebenarnya ialah aset lain dan memiliki pengaruh penting. Perihal penting untuk meraih maksud. Sebab itu, RSUD Ibnu Sina kab. Gresik wajib mengatur sumber daya manusia semaksimal. Perencanaan tenaga kerja teliti bisa menaikkan kinerja karyawan Anda yang ada. Hal ini bisa diraih melalui koordinasi seperti penambahan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Akhirnya seluruh tenaga kerja bisa menciptakan hal berkaitan langsung dengan praktisi Lembaga.

Kinerja karyawan adalah sejauh mana kinerja individu atau hasil kerja dari suatu tujuan yang ingin dicapai, tugas yang harus dilakukan, atau tugas yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Motivasi adalah salah satu faktor yang membantu Anda mencapai kinerja terbaik Anda, karena merupakan keadaan internal orang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku menuju tujuan tertentu. Kualitas kerja juga merupakan pemenuhan akan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawan termasuk kebutuhan sosial, harga diri, perealisasi-an akan setiap keahlian (Chang dan Tang, 2009 dalam Varnous, 2013). *"Quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental wel-being of work"* (Cascio, 2006). Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, maka dari itu peran penting dari kualitas kerja yaitu mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kerja yang lebih baik (Utama, 2019).

Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara Semangat kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka pemecahan permasalahan yang ingin dicari dari penelitian ini ialah:

1. Apakah Kualitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik?
3. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik?
4. Apakah Kualitas Kerja, Semangat kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Gibson (Setyo, 2017:9) konsep kualitas kerja merujuk kepada "filosofi manajemen yang meningkatkan martabat semua pekerja; memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional dari karyawan".

Menurut Cascio (2006:24) kualitas kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan kualitas kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

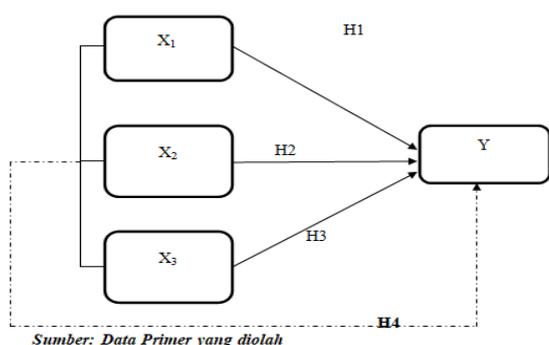
Menurut Nitisemito (2010) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau harapan-harapan sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merassa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar

dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Roffi, 2012).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini dan lebih jelasnya akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

Berdasarkan landasan teori tersebut, diatas dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagaimana dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- X1 = Kualitas Kerja
- X2 = Semangat Kerja
- X3 = Kedisiplinan
- Y = Kinerja

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.
2. H2: Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.
3. H3: Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.
4. H4: Kualitas Kerja, Semangat kerja dan Kedisiplinan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh Kualitas Kerja, Semangat Kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 43 Orang di SKPD Rumah Sakit Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* dimana responden sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang diterapkan peneliti (Sekaran, 2011).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items To Total Correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (rule of thumb) adalah 0.5. jika korelasi sudah lebih besar dari

2. Uji Reliabilitas

Sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas.

Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha (α) > 0.6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima (Setiaji,2004: 59).

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. (Ghozali,2013) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

D = Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien Variabel

Y = Kinerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik adalah rumah sakit umum milik Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik. Rumah sakit yang berada di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo ini didirikan pertamakali pada tanggal 16 Agustus 1975, dan diresmikan oleh Gubernur Jawa Timur Moch. Noer, dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Gresik. Oleh karena berada di kawasan Bunder, maka RSUD Kabupaten Gresik lebih dikenal dengan nama Rumah Sakit Bunder.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearsons 's Correlations	Sig.	Keterangan
		(2-tailed)	
Kualitas Kerja			
X1.1	0.963	0.000	Valid
X1.2	0.795	0.000	Valid
X1.3	0.792	0.000	Valid
X1.4	0.552	0.000	Valid
X1.5	0.883	0.000	Valid
X1.6	0.835	0.000	Valid
X1.7	0.926	0.000	Valid
X1.8	0.655	0.000	Valid
X1.9	0.901	0.000	Valid
X1.10	0.963	0.000	Valid
X1.11	0.926	0.000	Valid
X1.12	0.847	0.000	Valid
X1.13	0.925	0.000	Valid
X1.14	0.743	0.000	Valid
X1.15	0.815	0.000	Valid
X1.16	0.963	0.000	Valid
X1.17	0.792	0.000	Valid
X1.18	0.608	0.000	Valid
X1.19	0.963	0.000	Valid
X1.20	0.795	0.000	Valid
X1.21	0.945	0.000	Valid
Semangat Kerja			
X2.1	0.437	0.000	Valid
X2.2	0.663	0.000	Valid
X2.3	0.582	0.000	Valid
X2.4	0.651	0.000	Valid
X2.5	0.470	0.000	Valid
X2.6	0.711	0.000	Valid
X2.7	0.708	0.000	Valid
X2.8	0.651	0.000	Valid
X2.9	0.591	0.000	Valid
X2.10	0.751	0.000	Valid
X2.11	0.593	0.000	Valid
X2.12	0.580	0.000	Valid
X2.13	0.708	0.000	Valid
X2.14	0.550	0.000	Valid
X2.15	0.390	0.000	Valid
X2.16	0.708	0.000	Valid
Disiplin Kerja			
X3.1	0.769	0.000	Valid
X3.2	0.597	0.000	Valid
X3.3	0.901	0.000	Valid
X3.4	0.812	0.000	Valid
X3.5	0.895	0.000	Valid
X3.6	0.696	0.000	Valid
X3.7	0.930	0.000	Valid
Kinerja			
Y1	0.772	0.000	Valid
Y2	0.591	0.000	Valid
Y3	0.891	0.000	Valid
Y4	0.827	0.000	Valid
Y5	0.900	0.000	Valid
Y6	0.703	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner mempunyai nilai sig (2-tailed) < 0,05 yang berarti seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

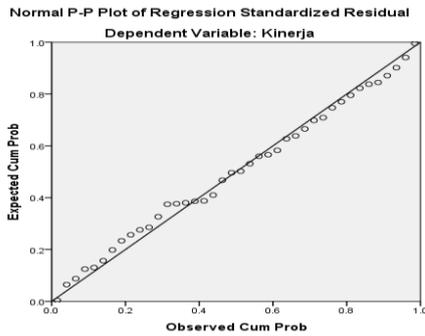
Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
Kualitas Kerja	0,978	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,970	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,898	0,6	Reliabel
Kinerja	0,861	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2021

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Normalitas
Hasil Uji Normalitas



Gambar 2

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2021

Dari gambar tersebut dapat terlihat variabel lurus dengan garis normalitas, sehingga dapat dikatakan layak digunakan atau dianalisis.

d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

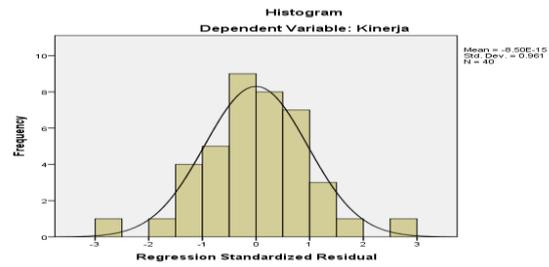
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kualitaskerja	.070	145.162
Semangatkerja	.011	87.614
Disiplinkerja	.026	37.755

Sumber : Data primer diolah spss, 2021

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian *collinierity statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance di atas 0.1. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

e. Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah menggunakan uji glejser. Dari gambar dibawah terlihat tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3

Sumber : Data primer diolah spss, 2021

1. Uji Hipotesis

a. hasil uji t

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	.826	.502		1.647	.108
Kualitaskerja	.620	.146	.125	5.504	.031
semangatkerja	.390	.103	.317	2.850	.023
Disiplinkerja	.386	.129	.538	2.997	.005

a. Dependent Variable: VAR00015

Sumber: Output SPSS (data diolah 2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,826 + 0,620X_1 + 0,390X_2 + 0,386X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,826 berarti bahwa jika variabel kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,826.
2. Nilai koefisien b1 = 0,620 X1 atau 62,0% menunjukkan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika dorongan mencapai tujuan, inisiatif dan kreatifitas serta tanggung jawab pegawai pada perusahaan, maka akan di perkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien b2 = 0,390 X2 atau 39,0% menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika dorongan semangat kerja

untuk menunjang dirinya meningkat, maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4. Nilai koefisien $b_3 = 0,386 X_3$ atau 38,6% menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

b. Hasil uji F

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.437	3	.146	83.875	.000 ^b
	Residual	.063	36	.002		
	Total	.500	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS (data diolah 2021)

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu $F_{hitung} 83,875 > F_{tabel} 2,86$ dan juginilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variasi variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.864	.04169

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, SEMANGATKERJA, KUALITASKERJA

Sumber: Output SPSS (data diolah 2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai R Square sebesar 0,875, hal ini mengandung arti bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 87,5%.

1. Uji Hipotesis I

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,504 dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,031 < 0,05$. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik. Artinya hipotesa pertama diterima.

Hasil penelitian menjelaskan dengan adanya dukungan dari RSUD IBNU SINA yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pendidikan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan, memberikan kesempatan menyumbangkan ide maupun saran, serta diberikan kesempatan ikut serta dalam pengambilan keputusan dalam tugasnya, akan membawa hasil yang profesional bagi pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kerja karyawan sebagai unsur penyelenggaraan dan unsur pelaksanaan organisasi akan menentukan tercapainya tujuan organisasi.

2. Uji Hipotesis II

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh diperoleh nilai t hitung sebesar 2,850 dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,031 < 0,05$. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.

Hasil penelitian ini mendukung teori Purwanto (2014:83) mengenai Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi

produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang - orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara - cara yang produktif, bagi maksud - maksud dan tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik merasakan bahwa aspek kegairahan, aspek kekuatan melawan frustrasi, aspek kualitas merupakan hal yang perlu dilakukan untuk bertahan dan aspek semangat kelompok juga mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis III

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,997 dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.

Dari hasil jawaban Responden yang merupakan Karyawan manajemen RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik beranggapan disiplin sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, dengan ketepatan waktu dalam bekerja akan menjamin terpeliharanya bentuk tata tertib dan dengan tanggung jawab yang tinggi pelaksanaan tugas memperoleh hasil yang maksimal. Disiplin mampu memberikan manfaat seperti berkeja menjadi lebih profesional, bertahan pada posisi pekerjaan tersebut, menyelesaikan pekerjaan dengan mudah serta mampu mengurangi stress dan depresi.

4. Uji Hipotesis IV

Hasil pengujian kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 83,875 dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada RSUD Ibnu

Sina Kab. Gresik.

Dari hasil seluruh jawaban responden untuk semua variabel dapat disimpulkan secara garis besar bahwa performa karyawan atau kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik dapat tercipta dari hasil perbandingan lurus dari hasil yang memuaskan dalam bisnis perusahaan dan dapat dilihat dari hasil melalui aspek kualitas, kuantitas, waktu dalam berkerja serta kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

KESIMPULAN

Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan terdapat pengaruh antara kualitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,504 dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,023$ lebih kecil dari $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan tidak terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,850 dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,031$ lebih kecil dari $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 11,785 dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan terdapat pengaruh antara kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai f hitung sebesar 83,875 dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,000$ lebih kecil

dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.

DAFTAR PUSTAKA (Contoh)

Farjad, H. R. And Varnous, S (2013). Study of Relationship Quality Work Of Life (QWL) and Organizational Comitment. Belleville:Institute of Interdisciplinary Bussiness Research.

Utama, A. M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 2(2), 279-293.

Moekijat. 2012. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.

P. Eddy Sanusi Silitonga and Djoko Setyo Widodo. 2017. Analysis Of Organization Commitment and Competence To Jb Satisfaction and Organizational Performance At Bekasi City Government. Int. J. Adv. Res, Vol 5, No.7.

Cascio, Wayne. 2006. Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life, Profit. New York : McGraw-Hill.

Nitisemito . 2010. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali, I dan Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. 6th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.

