

## **BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Umum Objek Penelitian**

#### **3.1.1 Sejarah**

RS Ibu Dan Anak 'Aisyiyah Samarinda awalnya yaitu RS Bersalin 'Aisyiyah, yang didirikan ditahun 1967 oleh Muhammadiyah dan 'Aisyiyah Kaltim. Pada tahun 1974, pihak rumah sakit mendapatkan izin dari Menteri Kesehatan untuk mengembangkan fungsi RS bersalin jadi RS umum. Meskipun demikian, rencana tersebut tidak terealisasi hingga terjadi kebakaran pada 6 Januari 1992, yang memusnahkan bangunan dan isinya.

Kecuali vaksinasi yang sementara waktu diberikan tempat di rumah warga, layanan kesehatan di rumah sakit hampir lumpuh setelah kebakaran. Layanan persalinan dan rawat jalan mulai diberikan di gedung RS Islam "Ittihad" yang sebelumnya dibeli oleh Muhammadiyah di Jl. Ir. H. Juanda pada Maret 1992. Namun, layanan tersebut hanya bertahan enam bulan dan dihentikan pada 1 Oktober 1992 karena tanggapan masyarakat yang buruk.

Langkah berikutnya yaitu mendirikan kembali rumah sakit dilokasi saat ini di Jalan P. Hidayatullah. Pembangunan ini didanai oleh asuransi, bantuan Pemda, pinjaman masyarakat, serta sumbangan dari KB. Muhammadiyah serta simpatisan. Pada 12 April 1993, pelayanan rawat jalan dibuka kembali dengan seorang dokter umum penuh waktu, beberapa paramedis, serta pegawai. Pada 14 Mei 1993, layanan persalinan juga mulai berjalan.

RS Ibu Dan Anak 'Aisyiyah Samarinda kemudian berfokus pada dua spesialisasi, yaitu Kebidanan serta Penyakit Kandungan maupun Penyakit Anak. Hingga saat ini, rumah sakit ini terus berkembang dan meningkatkan mutu pelayanannya, memberikan layanan kesehatan yang Islami dan menjadi sarana dakwah di Kota Samarinda. Fasilitas dan peralatan medis terus ditingkatkan baik jumlah maupun kualitasnya, seiring dengan peningkatan kunjungan serta tingkat hunian rumah sakit.

Fokus utama rumah sakit ini yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan tingkat kesehatan, dan memberikan layanan dalam pencegahan, pengobatan, serta pemulihan kesehatan, terutama bagi ibu serta anak.

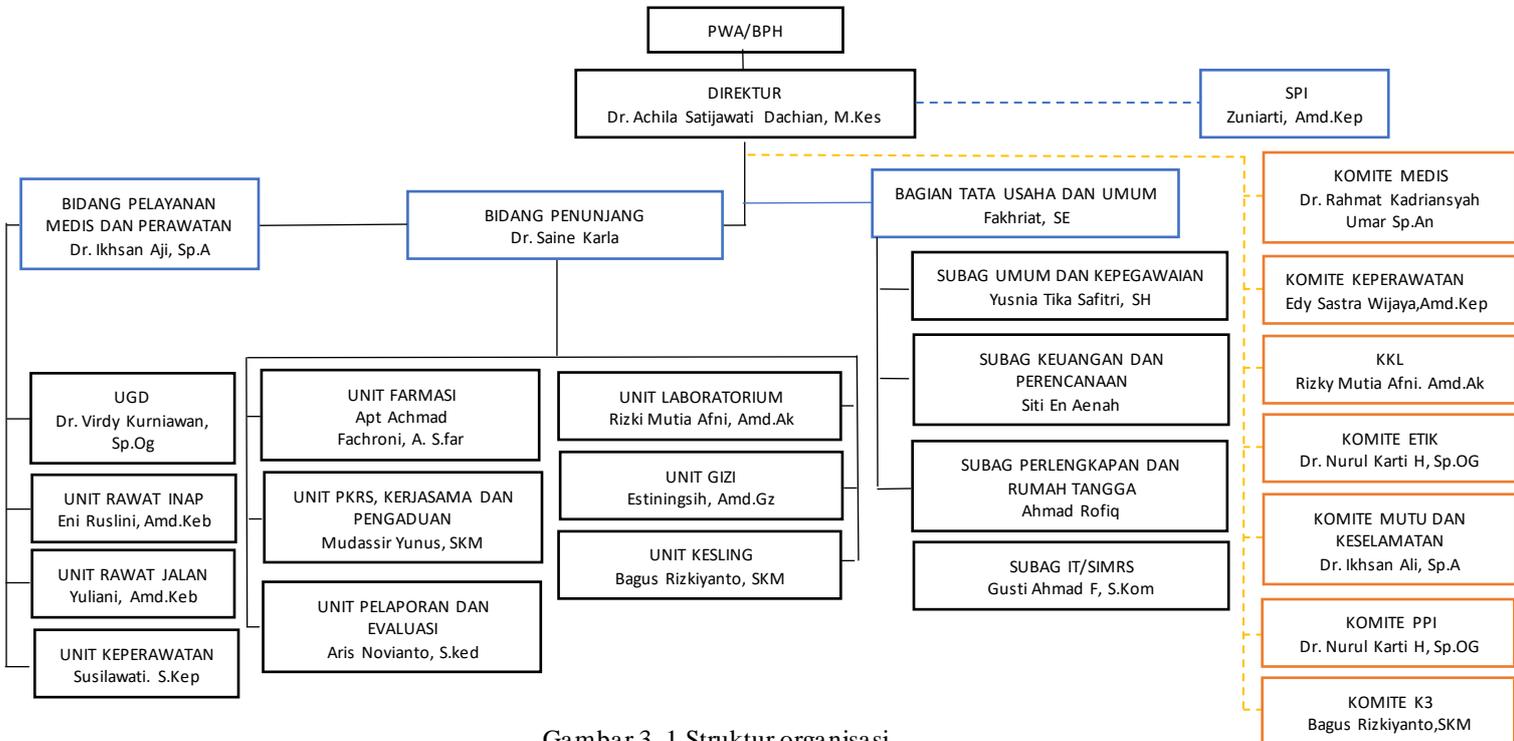
#### **3.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Falsafah**

Adapun Visi, Misi, dan Budaya dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yaitu:

- a. Visi : “Menjadi Rumah Sakit Pilihan Utama Yang Bermutu dan Islami”
- b. Misi : “Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan islami”
- c. Tujuan : Rumah sakit ini berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan memberikan pelayanan pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi, khususnya untuk ibu dan anak, sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera dan harmonis sesuai dengan visi Muhammadiyah - Aisyiyah.
- d. Falsafah : Rumah sakit ibu dan anak ‘aisyiyah samarinda merupakan perwujudan iman dan amal shaleh serta sebagai sarana ibadah kepada Allah swt
- e. Motto : Sejuk, *Informative*, Aman dan Ramah “SIAR”

### 3.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda berdasarkan Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda Nomor 085/RSIAA/KEP-DIR/IX/2022 tentang Struktur Organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.



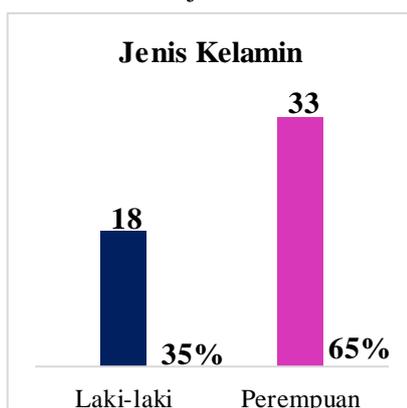
Gambar 3. 1 Struktur organisasi

### 3.2 Deskripsi Data

Subjek dilibatkan pada penelitian ialah Karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Kuesioner di sebarakan melalui *Google Form* serta partisipasi partisipasi sebanyak 51 responden, dengan data yang diolah dari 51 responden. Informasi yang dihimpun dari responden ini perlu disusun dan dianalisis berdasarkan karakteristik, termasuk rincian identitas kepada sampel data yang sudah dihimpau. Pada konteks penelitian ini, responden diklasifikasikan berdasarkan gender, umur, pendidikan terakhir serta lamanya kerja.

#### 3.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Gambar 3.2

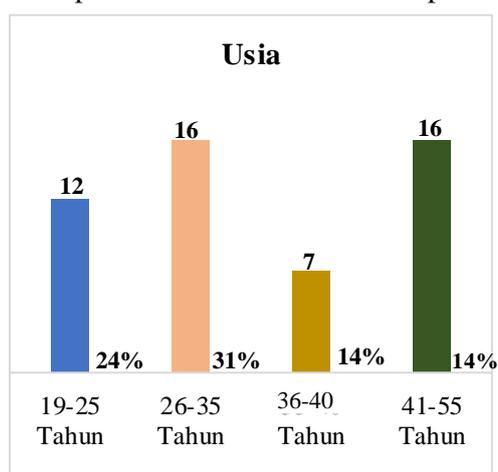


Gambar 3. 2 Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin

Dari 51 responden, laki-laki menempati 35%, ataupun 18 orang, dan perempuan menempati 65%, ataupun 33 orang, seperti yang diperlihatkan pada Gambar 3.2 Ini memperlihatkan bahwasannya mayoritas sampel dalam penelitian ini berasal dari perempuan di RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

#### 3.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Hasil analisis data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 3.3



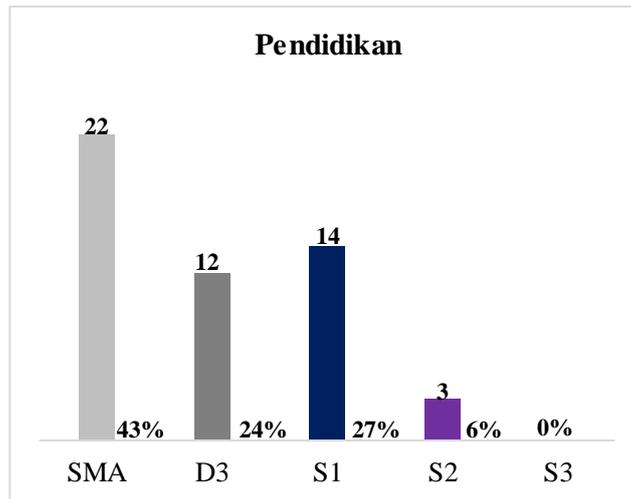
Gambar 3. 3 Klasifikasi responden berdasarkan

Berdasarkan data digambar 3.3, dari total 51 responden karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, terdapat berjumlah 24% ataupun 12 orang berusia 19-25 tahun, 31%

ataupun 16 orang berusia 26-35 tahun, 14% ataupun 7 orang berusia 36-40 tahun, dan 31% ataupun 16 orang berusia 41-55 tahun. Berdasarkan rentang usia tersebut, mayoritas responden karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda berada dalam kelompok umur 26-35 tahun dan 41-55 tahun.

### 3.2.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Hasil analisis data responden berdasarkan pendidikan bisa diamati pada Gambar 3.4

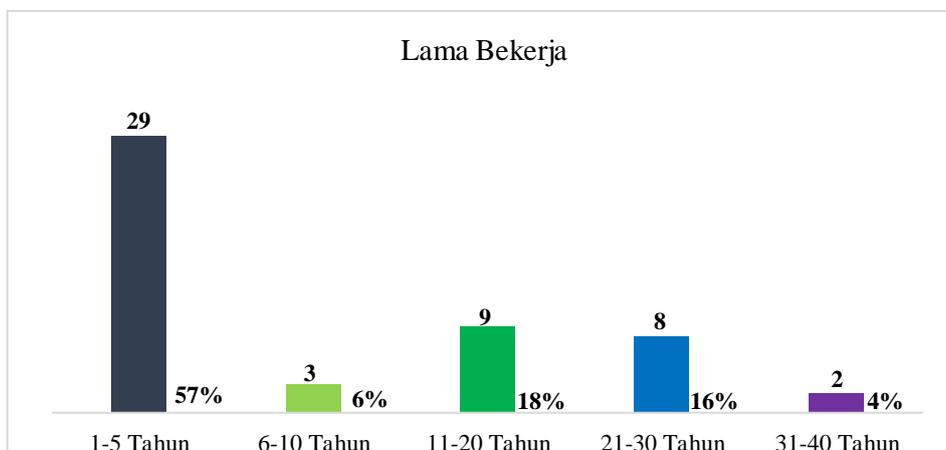


Gambar 3. 4 Kualifikasi responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan Gambar 3.4 diketahui dari jumlah 51 responden karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yang berpendidikan SMA sebanyak 43% ataupun 22 orang, berpendidikan D3 sebanyak 24% ataupun 12 orang, berpendidikan S1 sebanyak 27% ataupun 14 orang, berpendidikan S2 sebanyak 6% ataupun 3 orang, berpendidikan S3 sebanyak 0% ataupun tidak ada, dan berdasarkan pendidikan terakhir di atas mayoritas karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yaitu SMA.

### 3.2.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Perolehan analisis data responden berdasarkan lamanya bekerja bisa diamati di Gambar 3.5



Gambar 3. 5 Kualifikasi responden berdasarkan lama bekerja

Gambar 3.5, dari total 51 partisipasi karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, terdapat berjumlah 57% ataupun 29 orang yang telah bekerja kurun waktu 1 sampai 5 tahun, 6% ataupun 3 orang bekerja kurun waktu 6 sampai 10 tahun, 18% ataupun 9 orang bekerja selama 11-20 tahun, 16% ataupun 8 orang bekerja selama 21-30 tahun, dan 4% ataupun 2 orang bekerja selama 31-40 tahun. Berdasarkan lamanya masa kerja tersebut, mayoritas responden karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda telah bekerja dengan kurun waktu 1 sampai 5 tahun.

### 3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang di sebarakan ke pegawai RS ibu dan anak aisyiyah samarinda, maka di peroleh sejumlah data sebagai berikut:

#### 3.2.1 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja yaitu kesadaran serta kesediaan karyawan Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda untuk mentaati peraturan perusahaan yang telah berlaku. Variabel disiplin kerja ada 4 item pernyataan, adapun responden atas variabel disiplin kerja yaitu:

Tabel 3. 1 Deskriptif variabel disiplin kerja

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	19	37%	31	61%	1	2%	0	0%	0	0%	222
2	X1.2	14	27%	37	73%	0	0%	0	0%	0	0%	218
3	X1.3	16	31%	33	65%	0	0%	2	4%	0	0%	216
4	X1.4	15	29%	36	71%	0	0%	0	0%	0	0%	219

Berdasarkan Tabel 3.1 bisa diartikan seperti berikut:

1. Item pernyataan X1.1 (Kehadiran) memiliki jumlah skor 222, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 19 responden (37%), setuju oleh 31 responden (61%), dan kurang setuju oleh 1 responden (2%).
2. Item pernyataan X1.2 (Taat terhadap aturan waktu) memiliki jumlah skor 218, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 14 responden (27%) dan setuju oleh 37 responden (73%).
3. Item pernyataan X1.3 (Berpakaian seragam) memiliki jumlah skor 216, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 16 responden (31%), setuju oleh 33 responden (65%), dan tidak setuju oleh 2 responden (4%).
4. Item pernyataan X1.4 (Ketaatan terhadap peraturan) memiliki jumlah skor 219, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 15 responden (29%) dan setuju oleh 36 responden (71%).

#### 3.2.2 Deskriptif Variabel kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja yakni indikator dari sejauh mana karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang mencakup sifat tugas mereka, pencapaian hasil kerja, jenis pengawasan yang diterima, serta perasaan nyaman dan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Terdapat lima pernyataan sebagai variabel kepuasan kerja, dan berikut yaitu tanggapan yang diberikan oleh responden:

Tabel 3. 2 Deskriptif variabel kepuasan kerja

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	19	37%	29	57%	2	4%	0	0%	1	2%	218
2	X2.2	13	25%	27	53%	8	16%	1	2%	2	4%	201
3	X2.3	9	18%	40	78%	1	2%	0	0%	1	2%	209
4	X2.4	12	24%	27	53%	8	16%	3	6%	1	2%	199
5	X2.5	8	16%	30	59%	10	20%	1	2%	2	4%	194

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item pernyataan X2.1 (Mencintai pekerjaan) memiliki jumlah skor 218, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 19 responden (37%), setuju oleh 29 responden (57%), kurang setuju oleh 2 responden (4%), serta sangat tidak setuju oleh 1 responden (2%).
2. Item pernyataan X2.2 (Penghargaan) memiliki jumlah skor 201, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 13 responden (25%), setuju oleh 27 responden (53%), kurang setuju oleh 8 responden (16%), tidak setuju oleh 1 responden (2%), serta sangat tidak setuju oleh 2 responden (4%).
3. Item pernyataan X2.3 (Moral kerja) memiliki jumlah skor 209, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 9 responden (18%), setuju oleh 40 responden (78%), kurang setuju oleh 1 responden (2%), serta sangat tidak setuju oleh 1 responden (2%).
4. Item pernyataan X2.4 (Kesempatan untuk promosi) memiliki jumlah skor 199, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 12 responden (24%), setuju oleh 27 responden (53%), kurang setuju oleh 8 responden (16%), tidak setuju oleh 3 responden (6%), serta sangat tidak setuju oleh 1 responden (2%).
5. Item pernyataan X2.5 (Gaji) memiliki jumlah skor 194, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 8 responden (16%), setuju oleh 30 responden (59%), kurang setuju oleh 10 responden (20%), tidak setuju oleh 1 responden (2%), serta sangat tidak setuju oleh 2 responden (4%).

### 3.2.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merujuk pada hasil dari aktivitas yang dilaksanakan oleh karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda selama waktu tertentu, yang diukur berdasarkan kriteria ataupun persetujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Variabel kinerja karyawan ini mencakup lima pernyataan, dan berikut yaitu tanggapan yang diberikan oleh responden:

Tabel 3. 3 Deskriptif variabel kinerja karyawan

		VARIABEL Y										
No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	12	24%	39	76%	0	0%	0	0%	0	0%	216
2	Y.2	11	22%	40	78%	0	0%	0	0%	0	0%	215
3	Y.3	11	22%	38	75%	1	2%	1	2%	0	0%	212
4	Y.4	15	29%	36	71%	0	0%	0	0%	0	0%	219
5	Y.5	17	33%	34	67%	0	0%	0	0%	0	0%	221

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item pernyataan Y.1 (Kualitas Pekerjaan)

Memiliki jumlah skor 216 dengan responden yang jawab sangat setuju 12 responden pada 24% dan yang jawab setuju 39 orang pada 76%.

2. Item pernyataan Y.2 (Ketepatan Waktu)

Memiliki jumlah skor 215 dengan responden yang jawab sangat setuju 11 orang pada 22% serta yang jawab setuju 40 orang pada 53% .

3. Item pernyataan Y.3 (Moral kerja)

Memiliki jumlah skor 212 dengan responden yang menjawab sangat setuju 11 orang pada 22%, yang jawab setuju 38 orang pada 75%, yang jawab kurang setuju 1 orang pada 2% serta yang jawab tidak setuju 1 orang pada 2% .

4. Item pernyataan Y.4 (Kemampuan)

Memiliki jumlah skor 219 dengan responden yang jawab sangat setuju 15 orang pada 29% serta yang jawab setuju 36 orang pada 71% .

5. Item pernyataan Y.5 (Komunikasi)

Memiliki jumlah skor 221 dengan responden yang jawab sangat setuju 17 orang pada 33% serta yang jawab setuju 34 orang pada 67% .

### 3.4 Uji Instrumen

#### 3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna menilai apakah kuesioner yang dipakai valid. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaannya bisa secara tepat mengukur variabel yang dimaksud. Proses pengujian validitas ini melibatkan tiga aspek, yakni:

1. Menilai signifikansi, dimana kuesioner dianggap valid jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.
2. Memeriksa korelasi Pearson, di mana kuesioner dianggap valid jika korelasi Pearson memperlihatkan tanda bintang ganda (\*\*).

3. Membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel; jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka kuesioner dianggap tidak valid.

a) Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 3. 4 Hasil uji validitas disiplin kerja

Item Pertanyaan	Nilai $r_{\text{tabel}}$	Nilai $r_{\text{hitung}}$	Keterangan
X1.1	0,361	0,856	Valid
X1.2	0,361	0,862	Valid
X1.3	0,361	0,841	Valid
X1.4	0,361	0,900	Valid

Berdasarkan hasil dari Tabel 3.4, bisa diamati bahwasannya uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X1) mengindikasikan bahwasannya semua indikator mempunyai perolehan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Oleh sebab itu, bisa menyimpulkan bahwasannya semua instrumen yang mengukur disiplin kerja tersebut valid.

b) Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 3. 5 Hasil uji validitas kepuasan kerja

Item Pertanyaan	Nilai $r_{\text{tabel}}$	Nilai $r_{\text{hitung}}$	Keterangan
X2.1	0,361	0,608	Valid
X2.2	0,361	0,515	Valid
X2.3	0,361	0,777	Valid
X2.4	0,361	0,786	Valid
X2.5	0,361	0,877	Valid

Berdasarkan hasil dari Tabel 3.5, bisa menyimpulkan bahwasannya pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja (X2) memperlihatkan bahwasannya setiap indikator memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Hal ini, bisa dikatakan bahwasannya semua instrumen yang mengukur kepuasan kerja tersebut valid.

c) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. 6 Hasil uji validitas kinerja karyawan

Item Pertanyaan	Nilai $r_{\text{tabel}}$	Nilai $r_{\text{hitung}}$	Keterangan
Y.1	0,361	0,736	Valid
Y.2	0,361	0,869	Valid
Y.3	0,361	0,609	Valid
Y.4	0,361	0,786	Valid
Y.5	0,361	0,796	Valid

Tercantum dalam Tabel 3.6, bisa diperlihatkan bahwasannya pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) memperlihatkan bahwasannya setiap indikator memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yang telah ditetapkan. Dengan demikian, bisa menyimpulkan bahwasannya semua instrumen yang dipakai guna mengukur kinerja pegawai tersebut bisa dianggap valid.

### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu prosedur guna mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran bisa diandalkan serta konsisten dalam menghasilkan perolehan yang serupa jika melaksanakan

pengukuran ulang terhadap karakteristik yang sama. Suatu alat ukur dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya melebihi 0,60.

Uji reliabilitas pada penelitian ini bisa diperlihatkan pada tabel 3.7

Tabel 3. 7 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.865	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.748	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.796	Reliabel

Berdasarkan perolehan pengujian reliabilitas pada tabel 3.7 diatas, bisa diamati bahwasannya nilai Cronbach alpha dari seluruh variabel yaitu > 0,60 sehingga menyimpulkan bahwasannya variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dianggap reliabel.

### 3.5 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.1 Uji Normalitas

Tabel 3. 8 Hasil uji normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21.2352941
	Std. Deviation	1.25891250
Most Extreme Differences	Absolute	.273
	Positive	.273
	Negative	-.139
Test Statistic		.273
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.063

Dari perolehan uji normalitas Tabel 3.8 kolmogrov-smirnov diatas di dapatkan hasil 0,063. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwasannya distribusi data dalam penelitian normal karena nilai Asymp.sig>0,05.

#### 3.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilaksanakan untuk menilai apakah adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen pada model regresi. Nilai Tolerance di atas 0,1 (10%) memperlihatkan tidak ada multikolinieritas antara variabel X1 dan X2. Begitu pula, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, hal ini juga memperlihatkan tidak ada masalah multikolinieritas.

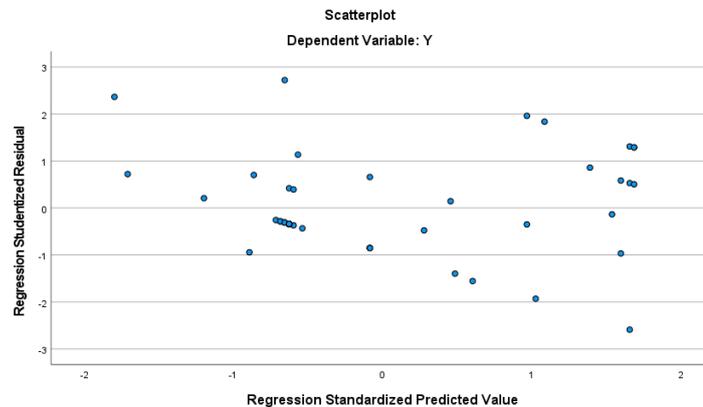
Tabel 3. 9 Hasil uji Multikolinierias  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,799	1.252	Tidak Ada Multikolinieritas
X2	0,799	1.252	Tidak Ada Multikolinieritas

Dari hasil output Tabel 3.9 diatas bahwasanya data yang didapatkan nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3.5.3 Uji Heteroskesiditas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi



Gambar 3. 6 Hasil uji Heteroskedastisitas

yang ideal yaitu yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Keberadaan heteroskedastisitas bisa diidentifikasi melalui pola tertentu pada scatter plot. Apabila titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu y tanpa pola yang teratur, hal ini memperlihatkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas

Berdasarkan pada Gambar 3.6 diatas bisa disimpulkan bahwasannya titik-titik menyebar tidak beraturan antara sumbu X dan Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6 Uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menilai dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), di mana lebih dari satu variabel independen bisa mempengaruhi satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi dipergunakan untuk mengevaluasi hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan variabel lainnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Hasil analisis regresi linier berganda bisa diperlihatkan pada Tabel 3.10 berikut.

Tabel 3. 10 Hasil uji regresi linier berganda

Variabel Independen	Koefisien B
Konstanta	8,799
Disiplin Kerja	0,681
Kepuasan Kerja	0,037

Berdasarkan Tabel 3.10 diatas koefisien disiplin kerja 0,681 dan koefisien kepuasan kerja 0,037 maka persamaan regresi dirumuskan

$$Y = \beta + \beta_1(X1) + \beta_2(X2) + e$$

$$Y = 8,799 + 0,681(\text{disiplin kerja}) + 0,037(\text{kepuasan kerja}) + e$$

Y : Kinerja Karyawan

$\beta$  : Konstanta

$\beta_1$  : Disiplin Kerja

$\beta_2$  : Kepuasan Kerja

e : Error

Dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 3.10 maka analisis tersebut bisa diartikan sebagai berikut:

a) Nilai Konstanta ( $\beta$ ) = 8,799

Konstanta yakni nilai tetap dimana nilai ini dipengaruhi oleh koefisien regresi. Konstanta dalam persamaan regresi yakni nilai kinerja karyawan ketika variabel X1, variabel X2 bernilai nol ataupun tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh positif.

b) Nilai koefisien regresi X1 ( $\beta_1$ ) = 0,681

besarnya koefisien Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,681 artinya bahwasannya setiap peningkatan disiplin kerja 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 68,1% apabila variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwasannya X1 terhadap Y berpengaruh positif.

c) Nilai Koefisien regresi X2 ( $\beta_2$ ) = 0,037

besarnya koefisien Kepuasan Kerja (X3) yaitu sebesar 0,037 artinya bahwasannya setiap peningkatan kepuasan kerja 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,7% apabila variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwasannya X2 terhadap Y berpengaruh positif.

### 3.6.1 Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Uji F ataupun signifikansi simultan dipakai guna menguji apakah variabel X1 dan X2 berpengaruh secara bersama-sama kepada variabel Y. Pengaruh bersama-sama variabel X1 serta X2 kepada variabel Y bisa diperlihatkan dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka X1 dan X2 berdampak secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Hasil dari pengujian yang dilakukan secara bersamaan adalah seperti berikut:

Tabel 3. 11 Hasil Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	79,243	2	39.662	22.131	.000 <sup>b</sup>	
Residual	85,933	48	1,790			
Total	165,176	50				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2.1, X1.1

Berdasarkan Tabel 3.11 diatas nilai signifikan sebesar 0,00 bisa menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

## b. Uji T

Menurut (Ghozali, 2016) Uji t dipergunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel dependen secara mandiri (parsial). Uji t pada penelitian ini bisa diperlihatkan pada Tabel 3.12 Pengambilan keputusan dilaksanakan dengan melihat nilai signifikansi. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilaksanakan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ataupun dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria dari uji statistik t.”

1. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima sementara hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak, memperlihatkan bahwasannya tidak ada bukti cukup untuk menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, memperlihatkan bahwasannya terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 3. 12 Hasil Uji T  
Coefficients

Model	Nilai t	Sig.	Tingkat Signifikan	Keterangan
1 (Constant)	4.586	.000		
X1	5.697	.001	0,05	Signifikan
X2	.513	.610	0,05	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 3.12 diatas hasil Uji t (parsial)

### 1. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a) Dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b) Memastikan kriteria uji hipotesis sebagai berikut : jika p-value  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_1$  diterima dan sebaliknya jika p-value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_1$  ditolak

c) Berdasarkan Tabel 3.12 diperoleh nilai sebagai  $0,001 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

a) Dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b) Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut : jika p-value  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_1$  diterima dan sebaliknya jika p-value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_1$  ditolak

c) Berdasarkan Tabel 3.12 diperoleh nilai sebesar  $0,610 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.6.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipakai guna mengevaluasi seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat (kinerja karyawan) yang bisa dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja). Berikut yaitu hasil koefisien determinasi yang diperoleh dari analisis ini:

Tabel 3. 13 Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.458

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 3.13 bisa diketahui bahwasannya koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,480. Hal ini mengindikasikan bahwasannya variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja bersama-sama menjelaskan 48% variasi dalam variabel kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 52%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 3.7 Pembahasan

### 3.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

kepada kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda pada koefisien 0,681, yang > kepuasan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja mempunyai dampak > kepada kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.697 pada P-Sig 0,001. Ini bisa ditarik kesimpulan bahwasannya hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan di terima yang berarti bahwasannya jika semakin disiplin akan semakin meningkat kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Temuan ini selaras pada temuan yang dilaksanakan (Asmawiyah, 2018) yang menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja berdampak secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai serta temuan (Lestari et al., 2021) juga memperlihatkan bahwasannya variabel Disiplin Kerja berdampak secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai serta bertolakbelakang pada temuan (Muna & Isnowati, 2022) yang dimana disiplin kerja berdampak secara negatif serta tidak signifikan kepada kinerja pegawai, yang di mana disiplin kerja tak berdampak kepada kinerja pegawai.

### 3.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Berdasarkan analisis regresi, diketahui bahwasannya kepuasan kerja memberikan dampak positif kepada kinerja pegawai di RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, dengan koefisien sebesar 0,037. Namun, koefisien kepuasan kerja ini lebih rendah dibandingkan dengan disiplin kerja, sehingga dampak kepuasan kerja kepada kinerja di RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda juga lebih rendah.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  0,513 pada P-Sig 0,610. Hal ini menunjukkan bahwasannya nilai pengujian hipotesis 1 yang diajukan ditolak, yang berarti bahwasannya peningkatan kepuasan kerja tak memengaruhi kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

Temuan ini selaras pada temuan yang dilaksanakan (Aulia & Trianasari, 2021) bahwasannya variabel kepuasan kerja berdampak secara positif serta tidak signifikan kepada kinerja pegawai hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Serta bertolak belakang dengan temuan (Lestari et al., 2021) yang menyatakan kepuasan kerja berdampak secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai Koperasi di Denpasar

### **3.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda**

Hasil uji F (simultan) mengindikasikan bahwasannya nilai signifikansi senilai 0,00, yang memperlihatkan bahwasannya perolehan tersebut berada di bawah 0,005. Yang bisa disimpulkan bahwasannya Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Dengan demikian, hipotesis yang mengindikasikan bahwasannya kedisiplinan kerja serta kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda bisa diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Aulia & Trianasari, 2021) Hasil analisis memperlihatkan bahwasannya secara simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara parsial, disiplin kerja dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

