

**MODEL PENGEMBANGAN MOTIVASI INTRINSIK
BERBASIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA MENUJU PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

BELA ANIS SAFITRI

30401800054

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**MODEL PENGEMBANGAN MOTIVASI INTRINSIK BERBASIS
KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA MENUJU PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang)**

Disusun Oleh:

Bela Anis Safitri

30401800054

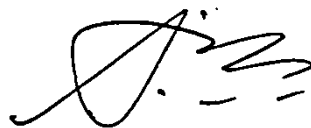
Telah disetujui oleh dosen pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 11 Juli 2022

Dosen Pembimbing



Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM

NIK. 220491024

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**MODEL PENGEMBANGAN MOTIVASI INTRINSIK BERBASIS
KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA MENUJU PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh:

Bela Anis Safitri

NIM : 30401800054

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 11 Juli 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM

NIK. 220491024

Penguji I



Drs. Bomber Joko SU, MM

NIK. 220485010

Penguji II

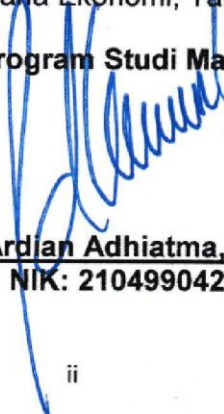


Arizqi, SE., MM

NIK. 210415053

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, Tanggal 11 Juli 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

NIK: 210499042

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bela Anis Safitri :

NIM 30401800054

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa penelitian skripsi dengan judul **“MODEL PENGEMBANGAN MOTIVASI INTRINSIK BERBASIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA MENUJU PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)”** adalah hasil penelitian skripsi saya sendiri. Saya dengan tulus menyatakan bahwa tidak ada unsur plagiarisme atau pengakuan dari penulis lain dalam skripsi ini, yang saya akui sebagai karya saya sendiri.

Dengan demikian surat pernyataan yang saya buat ini dimaksudkan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 11 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Bela Anis Safitri

NIM: 30401800054

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bela Anis Safitri

NIM : 30401800054

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

No. HP/Email : 0859159934430 / safitribelaa@std.unissula.ac.id

Dengan ini saya menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul:

“MODEL PENGEMBANGAN MOTIVASI INTRINSIK BERBASIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA MENUJU PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)” Dan setuju untuk menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dan untuk memberikan hak non-eksklusif bebas royalti untuk menyimpan, mentransfer, mengelola di database dan untuk diterbitkan di Internet atau media lain untuk tujuan akademis selama nama penulis tetap tercantum sebagai pemilik hak cipta.

Saya menyatakan dengan sungguh-sungguh. Apabila karya ilmiah ini terbukti smelakukan pelanggaran hak cipta/plagiarisme di kemudian hari, maka segala bentuk gugatan yang timbul menjadi tanggung jawab saya sendiri, tidak melibatkan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 11 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



DAB67AJX972738593

Bela Anis Safitri

NIM: 30401800054

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sukses tidak harus datang hanya karena orang mencoba. Tapi bukan berarti kita tidak melakukan apa-apa. Selama masih bernafas, masih ada kehidupan. Selama ada kehidupan, masih ada harapan, tidak peduli seberapa kecilnya.

... – وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

..”Dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir". (QS. Yunus ayat 87)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya atas terselesainya skripsi ini, skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibu tercinta Jumiatus dan Bapak tercinta Abdur Rohim yang sudah membesarkan dan mendidik saya, bekerja keras demi tercapainya suatu impian saya, selalu memberikan doa dan dukungan, motivasi terbesar dalam hidup saya, serta pengorbanan, perjuangan dan kesabaran mereka hingga terselesainya skripsi saya ini. Kakakku tersayang Ika Hazimatul Mahfudhoh yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini, serta yang sudah membantu biaya pendidikan saya selama semester. Dan yang tak kalah pentingnya, Dosen

pembimbing saya yang sangat luar biasa dan baik Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM yang selalu sabar dalam memberikan solusi, arahan dan motivasi dan bimbingan selama mengerjakan skripsi, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan tak lupa pula teman dekat, sahabat dan teman-teman seperjuangan, sependeritaan yang sudah mau mendengarkan keluh kesah saya selama pembuatan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Model Pengembangan Motivasi Intrinsik Berbasis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Menuju Peningkatan Kinerja Karyawan”.

Penelitian skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagai persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada program study Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih banyak kepada:

1. Allah SWT yang sudah memberikan kesehatan rohani dan jasmani serta kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
2. Ibu Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM selaku dosen pembimbing yang sangat luar biasa meluangkan waktu dan sabar dalam memberikan bimbingan seperti arahan, masukan dan dukungan serta saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
3. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

4. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., M.M., selaku Ketua Jurusan Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan arahan, bimbingan dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis
6. Orang tua dan keluarga tercinta penulis, Bapak Abdur Rohim Dan Ibu Jumiatun yang sangat luar biasa sudah mendidik dan membesarkan, selalu memberikan dukungan, motivasi, serta mendoakan yang terbaik demi tercapainya cita-cita penulis
7. Kakakku tersayang Ika Hazimatul Mahfudhoh yang telah memberikan semangat dan dukungan terbaik serta telah membantu biaya pendidikan selama satu semester. Dan tak lupa adikku tersayang Arga Pradipta yang telah membuat penulis semangat menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk seluruh guru TK, SD, MTS, SMK Pondok Pesantren Ma'arif Kyai Gading dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sangat luar biasa telah mendidik dan berjasa memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis dan sekelilingnya.
9. Kepada Ayah Fahsin dan Ibu Umma yang telah mendidik dan mendo'akan yang terbaik. Dan teruntuk Pak Sodri, Pak Sukron, Mbak Tari, Hida, Sari serta angkatan 6 RIFKING yang sangat berjasa dalam hidup saya, sehingga penulis bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Kepada semua pihak dan teman-teman penulis lainnya yang satu per satu yang namanya tidak disebutkan, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkati kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari bahwa karya penelitian skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan belum sempurna baik dari segi bahan maupun metode penulisannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pembaca umum.

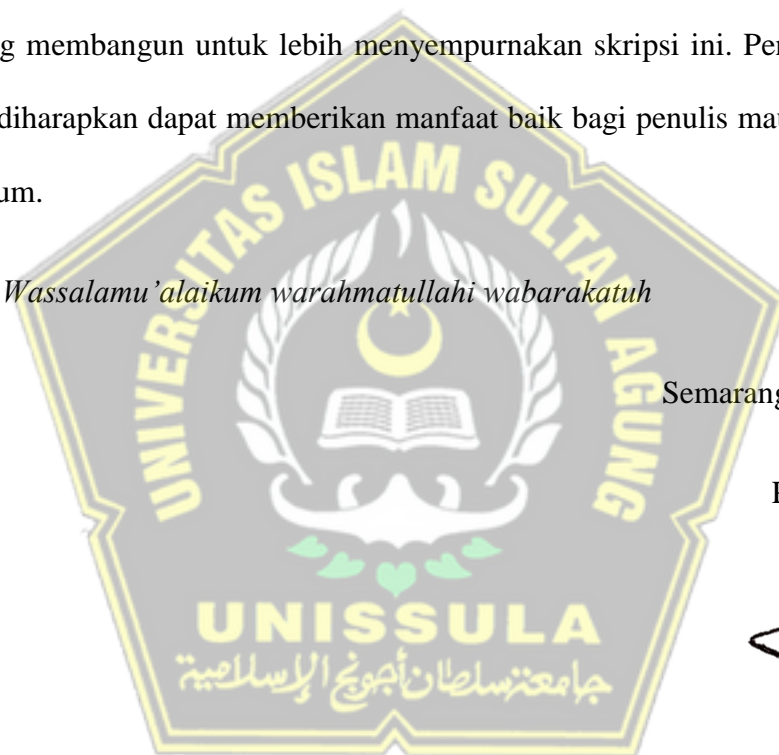
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, 11 Juli 2022

Penulis



Bela Anis Safitri



ABSTRAK

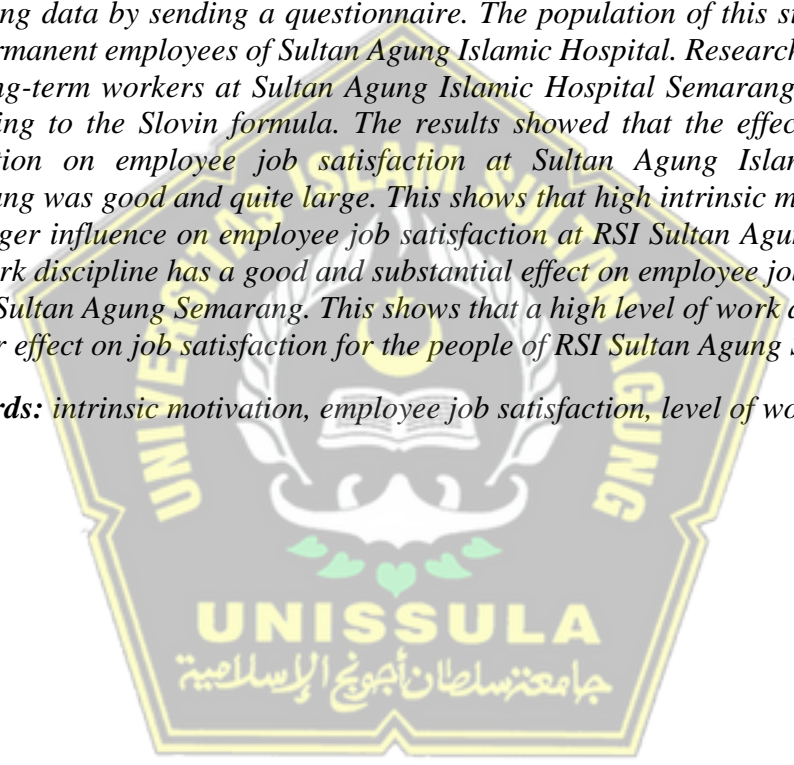
Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang, Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang, Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang, Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang. Semua pengaruh antar variabel di atas telah di uji melalui Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Metode penelitian ini digunakan yaitu penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan media pengumpulan data kuesioner untuk mengungkapkan data serta dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang adalah baik dan cukup besar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dan Disiplin kerja berpengaruh baik dan substansial terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja insan RSI Sultan Agung Semarang.

Kata Kunci: *motivasi intrinsik, kepuasan kerja karyawan, tingkat disiplin kerja*

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the effect of Intrinsic Motivation on Job Satisfaction on Employees of RSI Sultan Agung Semarang, To describe and analyze the effect of work discipline on job satisfaction of employees of RSI Sultan Agung Semarang, To describe and analyze job satisfaction on employee performance of RSI Sultan Agung Semarang, To describe and analyze Intrinsic Motivation on Employee Performance of RSI Sultan Agung Semarang, To describe and analyze the effect of work discipline on employee performance of RSI Sultan Agung Semarang. From the influences between these variables, testing has been carried out on employees of the Sultan Agung Islamic Hospital, Semarang. The research method used is descriptive research through a quantitative approach by collecting data by sending a questionnaire. The population of this study involved 972 permanent employees of Sultan Agung Islamic Hospital. Researchers analyzed 100 long-term workers at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang as a sample according to the Slovin formula. The results showed that the effect of intrinsic motivation on employee job satisfaction at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang was good and quite large. This shows that high intrinsic motivation has a stronger influence on employee job satisfaction at RSI Sultan Agung Semarang and work discipline has a good and substantial effect on employee job satisfaction at RSI Sultan Agung Semarang. This shows that a high level of work discipline has a major effect on job satisfaction for the people of RSI Sultan Agung Semarang.

Keywords: *intrinsic motivation, employee job satisfaction, level of work discipline*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Motivasi Intrinsik.....	9
2.1.2 Disiplin Kerja.....	10

2.1.3	Kepuasan Kerja.....	11
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	12
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	13
2.2.1	Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	13
2.2.2	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	14
2.2.3	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	15
2.2.4	Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.2.5	Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	17
2.3	Model Empirik.....	18

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	19
3.2	Populasi Dan Sampel.....	19
3.2.1	Populasi.....	19
3.2.2	Sample.....	19
3.3	Sumber Data.....	20
3.4	Metode Penumpulan Data.....	21
3.5	Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	22
3.6	Uji Instrumen.....	24
3.6.1	Uji Validitas Dan Uji Realibilitas.....	24
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	25
3.6.2.1	Uji Normalitas.....	25
3.6.2.2	Uji Kolmogorov Smirnov.....	25
3.6.2.3	Uji Multikolinieritas.....	25
3.6.2.4	Uji Heteroskedastisitas.....	26
3.7	Teknik Analisis Data.....	26
3.7.1	Deskripsi Variabel.....	26
3.7.2	Path Analysis.....	26
3.8	Pengujian Hipotesis.....	27
3.8.1	Uji Parsial (Uji-t).....	27

3.8.2	Koefisien Determinasi (R^2)	27
3.8.3	Uji Sobel Test	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden	29
4.1.1	Jenis Kelamin	29
4.1.2	Masa Kerja	30
4.1.3	Posisi Jabatan	31
4.2	Analisis Kualitatif	32
4.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik	33
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	35
4.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	37
4.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	39
4.3	Uji Instrument	41
4.3.1	Uji Validitas Dan Uji Realibilitas	41
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	42
4.3.2.1	Uji Normalitas	42
4.3.2.2	Uji Kolmogorof Smirnov	43
4.3.2.3	Uji Multikolonieritas	44
4.3.2.4	Uji Heteroskedastisitan	45
4.4	Path Analysis (Analisis Jalur)	46
4.4.1	Analisis Jalur	46
4.4.2	Uji t	49
4.5	Uji Sobel Test	52
4.6	Pembahasan	55
4.6.1	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	55
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	56
4.6.3	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.6.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	62
5.2 Implementasi Manajerial.....	63
5.3 Saran.....	64
5.4 Keterbatasan Penelitian.....	65
5.5 Agenda Peneliti Mendatang.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1.1	Data Absensi Karyawan Di RSI Sultan Agung Semarang.....	3
1.2	Ringkasan Research Gap.....	5
1.3	Kotak Saran Kinerja Layanan RSI Sultan Agung Semarang.....	6
3.1	Definisi Operasional Dan Indikator Penelitian	22
4.1	Jenis Kelamin	29
4.2	Masa Kerja Karyawan.....	30
4.3	Posisi Jabatan	31
4.4	Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik.....	33
4.5	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	35
4.6	Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	37
4.7	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	39
4.8	Hasil Uji Validitas.....	41
4.9	Hasil Uji Realibilitas	42
4.10	Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov	44
4.11	Hasil Uji Multikolonieritas	44
4.12	Tabel Persamaan Regresi Linear.....	46
4.13	Tabel Persamaan Regresi Linear 2.....	47



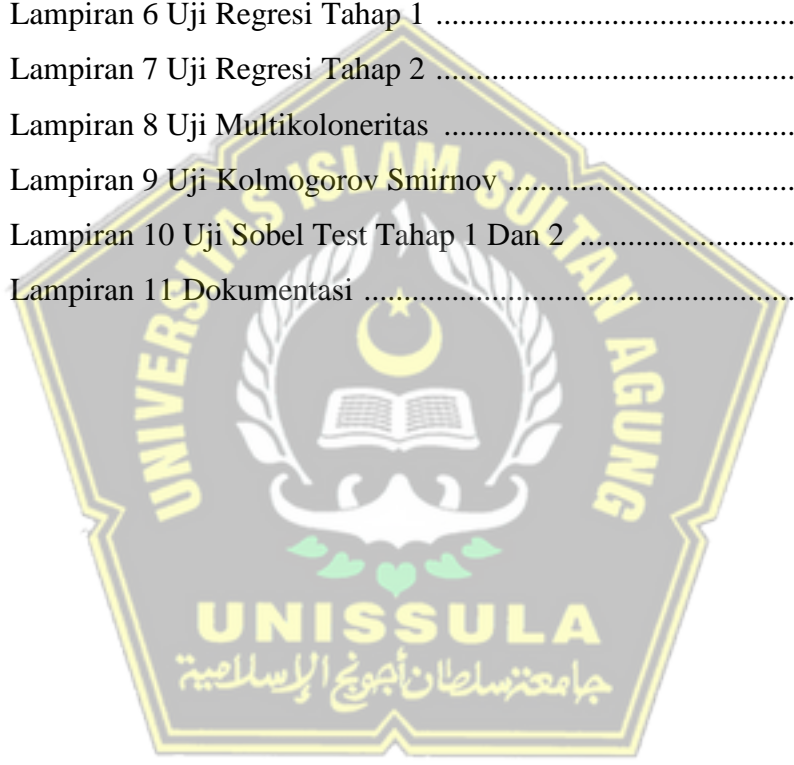
DAFTAR GAMBAR

2.1 Model Empirik Penelitian	18
4.1 Pengujian Normalitas Dengan Grafik Scatterplot.....	43
4.2 Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot.....	45
4.3 Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	53
4.4 Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2 Uji Validitas.....	74
Lampiran 3 Uji Reliabilitas.....	75
Lampiran 4 Uji Normalitas	81
Lampiran 5 Uji Heterokedastisitas	82
Lampiran 6 Uji Regresi Tahap 1	82
Lampiran 7 Uji Regresi Tahap 2	83
Lampiran 8 Uji Multikoloneritas	84
Lampiran 9 Uji Kolmogorov Smirnov	84
Lampiran 10 Uji Sobel Test Tahap 1 Dan 2	85
Lampiran 11 Dokumentasi	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat Indonesia perlu terus belajar hal-hal baru dan berhati-hati karena teknologi keterangan dan komunikasi yang semakin kompleks. Tatanan dunia politik, sosial, dan ekonomi sangat dipengaruhi oleh globalisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dampak ini sangat nyata dari sudut pandang sistem ekonomi global, seperti kenaikan harga saham dan kenaikan nilai tukar dolar AS, yang menyebabkan nilai tukar rupiah Indonesia melemah. Hal ini memaksa berbagai pelaku industri rumah sakit dan kesehatan untuk mengkoordinasikan pengelolaan disiplin kerja dan motivasi yang sangat baik dalam rangka pengelolaan keuangan saat ini guna memperkenalkan teknologi baru.

Seseorang didorong untuk melakukan suatu pekerjaan seefektif mungkin untuk mencapai prestasi dengan hasil yang terhormat, menurut (Ananto, 2017), yang mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai keinginan untuk maju. Oleh karena itu, karyawan dengan motivasi intrinsik yang kuat merasa lebih mudah untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mengalami kepuasan kerja; di sisi lain, orang-orang dengan dorongan intrinsik yang rendah untuk pencapaian pekerjaan mungkin berjuang untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi terkait pekerjaan termasuk kesuksesan, pengakuan, akuntabilitas, tantangan terkait pekerjaan, dan pengembangan pribadi bersifat internal di tempat kerja (Ali, 2017).

Kekuatan internal atau eksternal yang dikenal sebagai motivasi intrinsik mengilhami semangat dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan mereka (Daft, 2010). Menurut Kasmir (2016), jika orang memiliki motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun dari luar, mereka akan terinspirasi untuk melakukan sesuatu dengan sukses (misalnya dari perusahaan). Menurut Ananto (2017), motivasi intrinsik mengacu pada dorongan seseorang untuk melakukan aktivitas seefektif mungkin untuk mencapai prestasi dengan hasil yang mengagumkan. Oleh karena itu, individu dengan motivasi intrinsik yang kuat lebih mudah mencapai prestasi kerja dan kebahagiaan kerja; di sisi lain, karyawan dengan dorongan intrinsik yang rendah untuk keberhasilan kerja mungkin berjuang untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Menurut penelitian Apriani dan Hartoyo (2012), kepuasan karyawan akan meningkat semakin termotivasi seorang karyawan untuk bekerja pada organisasi.

Karena pekerja menyadari tanggung jawab mereka dan secara alami akan memprioritaskan menghasilkan hasil kerja berkualitas tinggi yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan, disiplin kerja kepemimpinan yang diciptakan untuk mereka terapkan dapat membantu mereka merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Menurut temuan studi Nisyak (2016), perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan keterampilan karyawan, kompensasi bagi pekerja, konsekuensi atas pelanggaran disiplin, dan pemantauan yang lebih ketat. Azwar (2015) dan Pramana dan Sudharma (2014) melakukan penelitian sebelumnya tentang dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa hal itu memang berdampak pada kinerja.

Kegembiraan kerja seorang karyawan, yang dapat diciptakan dengan memberikan kinerja yang tinggi, akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerjanya akan mencapai puncaknya. Kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan, menurut Hendri (2019), karena merupakan kumpulan perspektif individu karyawan yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan tersebut di tempat kerja. Kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasi di antara para pekerja dan mempengaruhi kinerja mereka untuk

membantu perusahaan mencapai tujuannya seefektif mungkin. Menurut penelitian sebelumnya oleh Kristianto et al. (2014) tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan antara keduanya. Suwardi dan Utomo (2015) dan Amin (2016) menemukan bahwa ada hubungan positif dan substansial antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian mereka.

Masih banyak pekerja yang kurang disiplin dalam bekerja, antara lain absensi yang jarang masuk kerja dan keterlambatan kerja yang kurang tepat waktu, selain pengawasan dan lingkungan kerja yang fisik. Keterangan di bawah ini berkaitan dengan kehadiran pekerja RSI Sultan Agung Semarang.

Tabel 1. 1

Data absensi karyawan di RSI Sultan Agung Semarang

Bulan	Tidak hadir			Jumlah
	Izin	Sakit	Cuti berbayar	
Januari 20 20	8	4	0	12
Februari 20 20	6	6	0	12
Maret 20 20	7	8	1	16
April 20 20	8	8	0	16
Mei 20 20	10	6	2	18
Juni 20 20	8	6	1	15
Juli 20 20	9	3	1	13
Agustus 20 20	11	2	0	13

September 20 20	8	4	0	12
Oktober 20 20	7	4	3	14
November 2 020	8	3	1	12

Sumber: Data HRD RSI Sultan Agung Semarang, 2021

Fluktuasi disiplin kerja karyawan ditunjukkan dengan kehadiran di RSI Sultan Agung Semarang selama tahun kalender sebelumnya, dari 20 Januari hingga November 2020. Terlihat dari statistik di atas bahwa 50 pekerja bolos kerja antara bulan Maret dan Mei karena berbagai alasan; ini adalah masalah serius yang harus ditangani sekarang, maju dan harus selesai. Disiplin kerja dapat mempengaruhi seberapa bahagia karyawan dalam bekerja. Semakin disiplin ada di tempat kerja, semakin bahagia karyawan di tempat kerja.

Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang merupakan rumah sakit spiritual yang melakukan pekerjaan besar dalam merawat pasien dengan mengutamakan nilai-nilai Islam dalam konseling spiritual. Rumah sakit Islam membutuhkan pekerja dengan perilaku ekstra sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan membantu perusahaan. Hal ini dapat terjadi ketika perusahaan dan stafnya bekerja sama dengan cara yang baik untuk kedua belah pihak. Misalnya, hal ini dapat terjadi ketika anggota staf memberikan saran rumah sakit, menawarkan layanan baru rumah sakit, dan menunjukkan komitmen tingkat tinggi kepada perusahaan. Rumah sakit Islam diharapkan dapat bersaing dengan rumah sakit konvensional lainnya di pasar global dan mampu melakukannya dengan menyediakan berbagai layanan yang memuaskan pasien sehingga meningkatkan nilai rumah sakit.

Kemudian terdapat perbedaan penelitian (*Research Gap*) yang menarik bagi peneliti untuk diteliti lebih lanjut yaitu Nopitasari (2018) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik efektif akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, namun Nisyak (2016) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan . untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Tabel 1. 2
Ringkasan Penelitian GAP

No	Pengaruh	Pengaruh	Peneliti & Tahun
	Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	positif & Penting	(Nopitasari, 2018), (Ananto, 2016) dan (Apriyani, 2018)
		Tidak signifikan	Nisya (2016)

Sumber: Data olahan, 2020

Dengan hadirnya bimbingan spiritual kepada pasien akan menjadikan pasien lebih kuat dan sabar melalui cobaan yang menyakitkan. Kemampuan untuk merawat pasien dengan lebih baik dalam hal efektivitas psikoterapi agama, yang mungkin berdampak pada pemulihan pasien itu sendiri, dapat menguntungkan bagi institusi Islam berdasarkan syariaah.

Latar belakang permasalahan tersebut adalah upaya RS Islam untuk mengatasi permasalahannya dengan mengutamakan motivasi intrinsik stafnya belum sesuai dengan harapan masyarakat, seperti yang tertuang dalam kotak rekomendasi kinerja pelayanan sebagai berikut:

TABEL 1. 3
KOTAK SARAN KINERJA LAYANAN
RSI SULTAN AGUNG SEMARANG 2018 –2020

No	Keluhan	Kotak Saran
1.	Kurang ramahnya karyawan dalam memberikan layanan	2019 dan 2020
2.	Kurang sabarnya karyawan	2018
3.	Karyawan kurang menyenangkan dalam memberikan pelayanan	2018 – 2020
4.	Masih rendahnya respon tenaga medis dan karyawan dalam memberikan informasi	2019
5.	Kelalaian dokter terhadap standar profesional dan pelanggaran	2019 dan 2020
6.	Sikap membedakan dari kelas sosial	2018 dan 2019
7.	Pasien menunggu terlalu lama dikarenakan dokter atau petugas belum ada atau datang terlambat	2020

Sumber: RSI Sultan Agung Semarang , 2021

Dari 2018 hingga 2020, saran didasarkan pada keluhan pasien yang diajukan melalui kotak saran di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang terhadap pekerja rumah sakit dan dokter. Pasien berhak mendapatkan pelayanan yang lebih baik, terbukti dengan adanya keluhan tersebut, dan pelayanan yang lebih baik dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Orang telah mengajukan beberapa keluhan tentang perawatan yang mereka terima dari personel, perawat, dan dokter. Keluhan dari pasien yang menggunakan layanan

di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan bahwa staf rumah sakit dapat berbuat lebih banyak untuk memastikan pasiennya puas.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, kemudian rumusan masalah penelitian tersebut adalah “ *Bagaimana Model Pengembangan Motivasi Intrinsik Berbasis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan* ” Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSI Sultan Agung Semarang?
3. Bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan RS Sultan Agung Semarang?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan RSI Sultan Agung Semarang
2. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang
5. Untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Peneliti

Hasil prediksi dari penelitian ini ditujukan bagi peneliti agar dapat memperoleh keterangan lebih lanjut dan wawasan yang lebih luas; dengan demikian, mereka dapat digunakan untuk memeriksa kesenjangan antara teori dan praktek di daerah tersebut.

2. Manfaat Teoretis

Diharapkan bahwa keuntungan teoritis dari temuan penelitian ini akan memberikan keterangan dan berfungsi sebagai panduan untuk kemajuan pengetahuan tentang motivasi intrinsik, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan dan memaksimalkan pengembangan ilmu yang relevan terkait dengan motivasi intrinsik, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di kalangan pekerja Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini menyajikan variabel penelitian berupa Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, dengan masing-masing variabel meliputi definisi, indikasi, dan penelitian terdahulu. Keterkaitan antara asumsi-asumsi ini kemudian akan membentuk model penelitian empiris.

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik mendorong seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab dan komitmennya dalam konteks tujuan dan sasaran organisasi, apakah tujuan dan sasaran tersebut berkaitan langsung dengan pemenuhan pribadi individu atau Tidak. Yang memotivasi orang untuk bertindak atau berperilaku adalah "kekuatan pendorong, ""alasan", atau "penggerak" (Siagian, 2014).

Teori motivasi dua faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor penyebab kepuasan (satisfiers), disebut juga faktor motivasi, merupakan faktor intrinsik yang mendorong seseorang untuk berprestasi. The Dissatisfier, atau faktor kebersihan, disebabkan oleh kebutuhan untuk pemeliharaan (kondisi ekstrinsik).

Motivasi intrinsik adalah motivasi diri. Menginspirasi seseorang untuk memberikan segalanya untuk tujuan atau upaya yang layak untuk memenuhi kriteria keberhasilan yang terpuji. Karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung memiliki kinerja dan kebahagiaan kerja yang lebih tinggi, sementara karyawan dengan kinerja rendah mungkin berjuang untuk mencapai kepuasan kerja. Prestasi, pengakuan publik, tanggung jawab, tantangan pekerjaan, dan pengembangan profesional dan pribadi merupakan hal yang intrinsik di tempat kerja (Ali, 2017).

Menurut (Amin, 2017), salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat motivasi intrinsik. Dorongan dan keinginan intrinsik setiap orang muncul secara spontan, tanpa dorongan atau dorongan dari luar. Kepentingan

individu, sikap yang menguntungkan, dan kebutuhan semuanya dapat berperan dalam menginspirasi orang lain untuk mengambil tindakan. Menurut Herzberg (2010), sebagian besar pekerja didorong oleh faktor intrinsik, seperti keinginan untuk sukses, rasa kewajiban, keinginan untuk maju dalam karir seseorang, dan kebutuhan untuk pengembangan pribadi dan intelektual. Akibatnya, pekerja akan mengalami peningkatan tingkat kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Definisi ini mengisyaratkan bahwa “motivasi intrinsik” individu adalah “daya penggerak dalam dirinya yang berasal dari hati”, mendorong mereka untuk “secara sukarela dan aktif mengerahkan kemampuan berupa keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan. yang menjadi tanggung jawab mereka.” Dengan demikian, (Ganesan, 2014) mengidentifikasi hal-hal berikut sebagai tanda-tanda motivasi intrinsik:

1. Ada disposisi yang menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaan seseorang dan preferensi untuk tugas-tugas yang sulit.
2. merasa puas dengan pekerjaannya
3. menunjukkan komitmen terhadap tugasnya bahkan ketika itu sulit menunjukkan minat yang besar dalam pekerjaannya

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Turangan (2016), disiplin kerja merupakan aspek kunci dari manajemen sumber daya manusia dan rahasia untuk mencapai tujuan. Tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tujuan tingkat tertinggi. Disiplin menumbuhkan keinginan dan kesadaran untuk mengikuti standar sosial dan organisasi. Perhatikan bagaimana disiplin diterapkan. Apriani (2018) mendefinisikan disiplin sebagai setiap orang atau kelompok yang mengikuti arahan dan mengambil tindakan tanpa kehadiran mereka. Menurut Nopitasari (2018), disiplin mendorong standar organisasi. Pelatihan ini mendorong karyawan untuk bekerja sama dan berprestasi dengan mempertahankan dan melibatkan sikap dan perilakunya.

Disiplin tempat kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang meningkatkan kepuasan kerja. Etos kerja yang kuat berarti

kemandirian. Karyawan yang disiplin tanpa paksaan mengikuti semua aturan yang relevan, mengembangkan kematangan psikologis, dan merasa puas (Wardana., 2015). Disiplin karyawan mencerminkan tanggung jawab dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja, tindakan manajemen, mempromosikan standar organisasi. Pelatihan ini membenarkan dan melibatkan sikap dan perilaku karyawan untuk meningkatkan kerjasama dan kinerja. Indikator disiplin kerja antara lain (Wardana, 2015)

1. Ada persepsi kemampuan untuk melakukan sesuatu.
2. Ada rasa kewajiban.
3. Ada rasa kewajiban terhadap pekerjaan.
4. Memiliki kemampuan dan pengetahuan
5. Kepatuhan dengan arahan dari atasan hadir.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Gorda berpendapat bahwa kebahagiaan kerja harus diprioritaskan untuk meningkatkan fungsi organisasi (2004). Kepuasan kerja adalah "sejauh mana seorang individu mengalami emosi positif atau negatif saat melakukan pekerjaan mereka" Kepuasan kerja yang rendah dapat menghambat upaya organisasi untuk mencapai tujuan dan produktivitas karyawannya, menurut Khan et al. (2012).

Pekerja yang bahagia memberikan segalanya. Kepuasan kerja sangat penting bagi bisnis karena membentuk sikap dan tindakan karyawan di tempat kerja (Hendri, 2019). Dengan asumsi kepuasan kerja, langkah selanjutnya adalah menumbuhkan komitmen organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Dengan pengetahuan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi yang dirasakan pekerja ketika semua tujuan yang telah ditentukan terpenuhi.

Kemudian, (Luthans, 2016) dan (MS Hasibuan, 2014) daftar beberapa tanda pekerjaan yang baik:

1. Ada perasaan terpenuhi dalam tugas itu sendiri.
2. Perasaan puas dengan metode pembayaran ada.
3. Ketinggian telah menyebabkan perasaan puas.
4. Sikap atasan membuat seseorang merasa puas.
5. Cara rekan kerja berperilaku menghibur.
6. Dia tampak menikmati tugasnya.
7. Ada rasa disiplin

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tugasnya berdasarkan pengalaman, kompetensi, kemampuan, kejujuran, dan waktu (Hasibuan, Melayu 2002). Kinerja Karyawan, di sisi lain, adalah hasil akhir dari proses kerja tertentu yang telah dirancang pada waktu dan lokasi karyawan dan perusahaan terkait, menurut (Issalillah, 2019). Kemudian sesuai dengan (Bryan Johannes, 2014), kinerja karyawan adalah hasil akhir pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban masing-masing karyawan.

Berdasarkan pengetahuan ini, adalah mungkin untuk menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah jumlah kontribusi yang diberikan karyawan untuk bisnis dan juga merupakan komponen yang paling penting dari bisnis karena secara signifikan mempengaruhi tujuan dan hasil bisnis yang diantisipasi karena semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan, semakin sukses bisnisnya. itu. Kinerja para personel tersebut dengan demikian harus dimaksimalkan oleh para pelaku usaha. Setelah itu, metrik kinerja karyawan digunakan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015)

1. Ketepatan waktu di tempat kerja Tingkat inisiatif karyawan
2. Kapasitas pekerja untuk berkolaborasi
3. Hasil kerja
4. Pengetahuan kerja

5. Sikap rajin
6. Disiplin waktu dan kehadiran

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kepuasan Kerja

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang. Inilah yang membuat orang bekerja keras untuk mencapai tujuannya (Daft, 2010). Kasmir (2016) mengatakan bahwa pekerja akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika memiliki dorongan yang kuat baik dari dalam maupun dari luar dirinya (misalnya dari organisasi). Motivasi intrinsik adalah keadaan pikiran di mana seseorang ingin melakukan sesuatu karena mereka tahu itu akan mengarah pada sesuatu yang mereka inginkan (Ananto, 2017). Jadi, orang-orang dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi lebih mudah melakukan pekerjaan dengan baik dan bahagia di tempat kerja, sedangkan orang-orang dengan tingkat motivasi pencapaian kerja yang rendah mungkin merasa lebih sulit untuk melakukan hal yang sama. Apriani dan Hartoyo menemukan pada tahun 2012 bahwa pekerja lebih bahagia dengan pekerjaan mereka ketika mereka bersemangat. Berdasarkan hubungan terkenal antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja dan penelitian sebelumnya, hipotesis berikut dibuat:

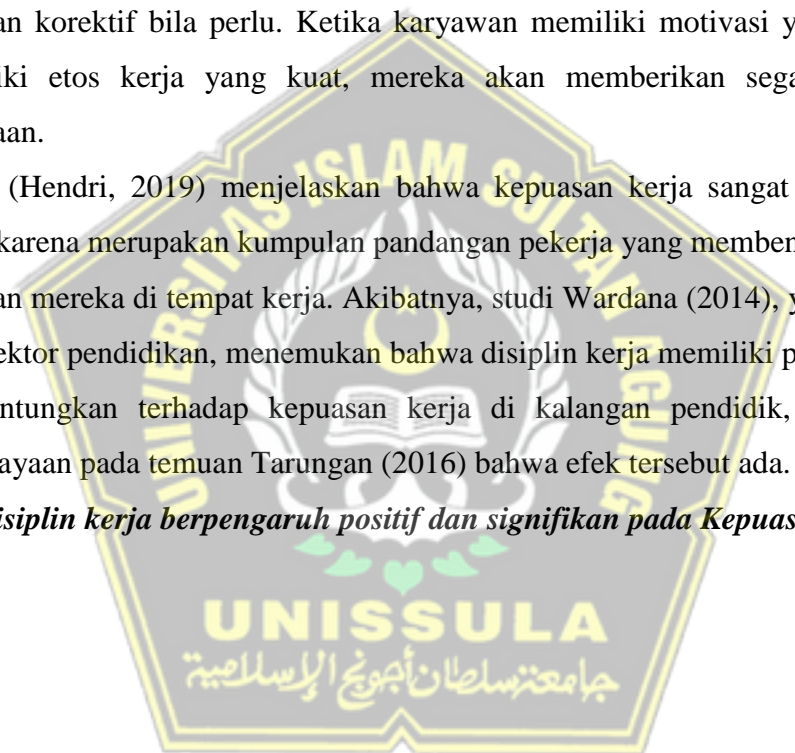
H1 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut Turangan (2016), salah satu peran utama manajemen sumber daya manusia adalah memastikan adanya disiplin kerja yang menjadi kunci pencapaian tujuan. Disiplin menumbuhkan lingkungan di mana orang secara sukarela dan sadar mencari cara untuk menyesuaikan diri dengan standar dan nilai yang ditetapkan di tempat kerja dan masyarakat. Namun, perlu dilakukan pemantauan terhadap penerapan disiplin tersebut. Seperti yang ditunjukkan oleh Apriani (2018), disiplin terdiri dari upaya individu dan kolektif untuk menegakkan aturan dan mengambil tindakan korektif bila perlu. Ketika karyawan memiliki motivasi yang baik dan memiliki etos kerja yang kuat, mereka akan memberikan segalanya dalam pekerjaan.

(Hendri, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi bisnis karena merupakan kumpulan pandangan pekerja yang membentuk sikap dan tindakan mereka di tempat kerja. Akibatnya, studi Wardana (2014), yang berfokus pada sektor pendidikan, menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kepuasan kerja di kalangan pendidik, memberikan kepercayaan pada temuan Tarungan (2016) bahwa efek tersebut ada.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja

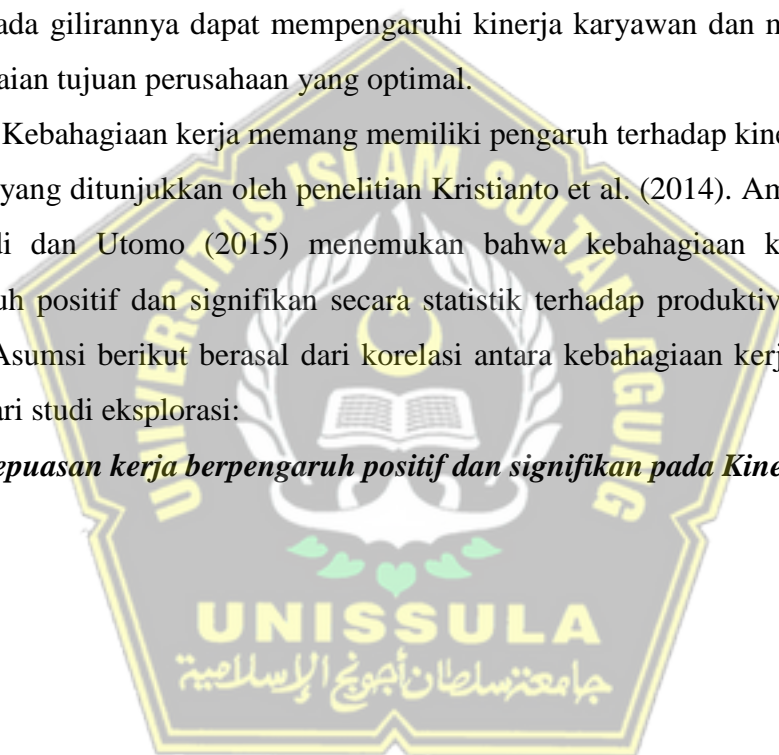


2.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil yang dihasilkan seseorang saat bekerja secara langsung berhubungan dengan tingkat kepuasan kerjanya. Di sisi lain, ketika pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka memberikan segalanya. (Hendri, 2019) berpendapat bahwa perusahaan harus memprioritaskan kebahagiaan karyawan karena pendapat mereka tentang kondisi kerja mereka berdampak langsung pada bagaimana perasaan dan perilaku mereka saat bekerja. Dengan asumsi bahwa kepuasan kerja telah terbentuk, langkah selanjutnya adalah menumbuhkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang optimal.

Kebahagiaan kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Kristianto et al. (2014). Amin (2016) dan Suwardi dan Utomo (2015) menemukan bahwa kebahagiaan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas di tempat kerja. Asumsi berikut berasal dari korelasi antara kebahagiaan kerja dan kinerja, serta dari studi eksplorasi:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan

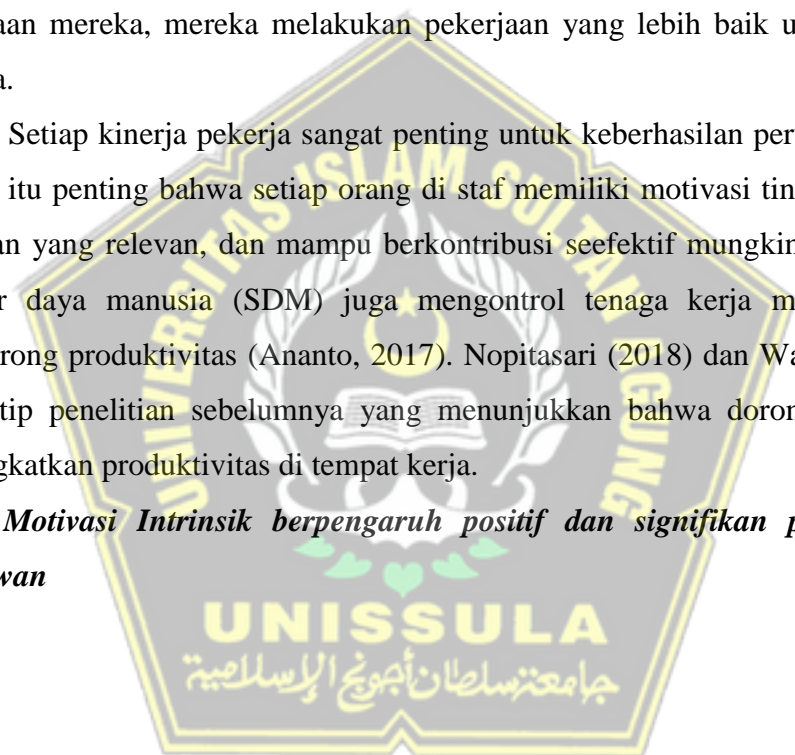


2.2.4 Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik adalah keadaan pikiran di mana seseorang ingin melakukan sesuatu karena mereka tahu itu akan mengarah pada sesuatu yang mereka inginkan (Ananto, 2017). Jadi, orang-orang dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi lebih mudah melakukan pekerjaan dengan baik dan bahagia di tempat kerja, sedangkan orang-orang dengan tingkat motivasi pencapaian kerja yang rendah mungkin merasa lebih sulit untuk melakukan hal yang sama. Apriani dan Hartoyo (2018) menemukan bahwa ketika pekerja bersemangat tentang pekerjaan mereka, mereka melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk majikan mereka.

Setiap kinerja pekerja sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, oleh karena itu penting bahwa setiap orang di staf memiliki motivasi tinggi, memiliki keahlian yang relevan, dan mampu berkontribusi seefektif mungkin. Manajemen sumber daya manusia (SDM) juga mengontrol tenaga kerja manusia untuk mendorong produktivitas (Ananto, 2017). Nopitasari (2018) dan Wardana (2014) mengutip penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dorongan intrinsik meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

H4 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan

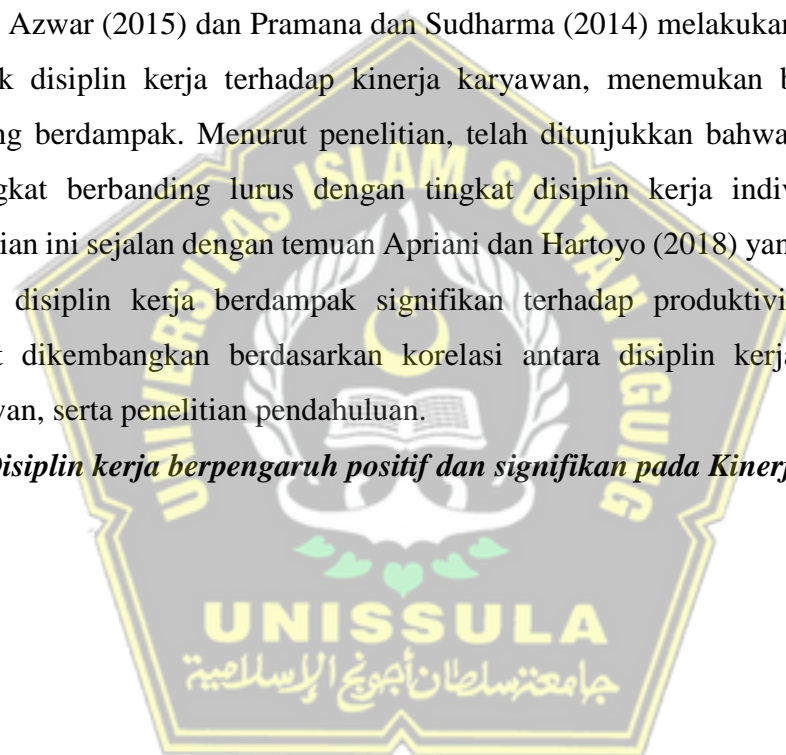


2.2.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Ketika pekerja menyadari tanggung jawabnya dan secara alami memprioritaskan hasil pekerjaan yang sangat baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, disiplin kerja yang diciptakan oleh pemimpin untuk diterapkan oleh bawahannya lebih mungkin berhasil. Studi Nisyak (2016) menemukan bahwa organisasi dapat meningkatkan produktivitas dengan lebih memikirkan keterampilan pekerja, gaji, hukuman atas pelanggaran kebijakan perusahaan, dan tingkat pemantauan secara keseluruhan.

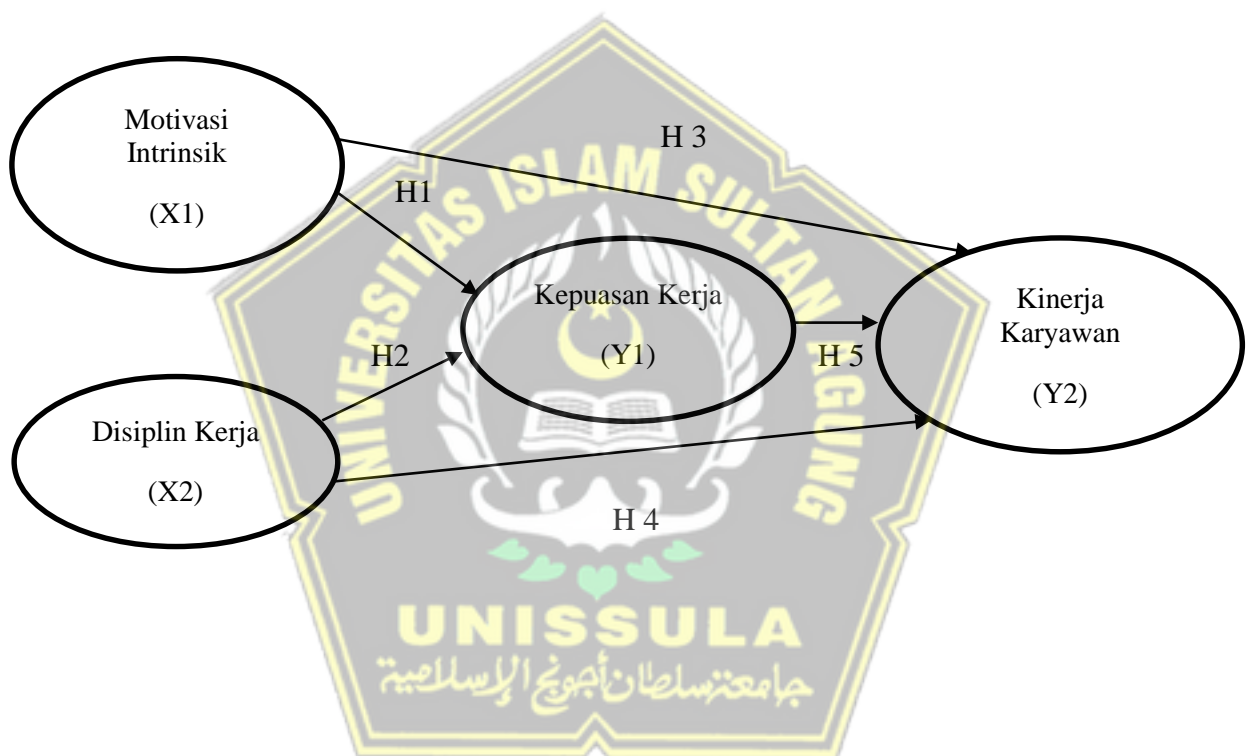
Azwar (2015) dan Pramana dan Sudharma (2014) melakukan studi tentang dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa hal itu memang berdampak. Menurut penelitian, telah ditunjukkan bahwa produktivitas meningkat berbanding lurus dengan tingkat disiplin kerja individu. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Apriani dan Hartoyo (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas. Hipotesis berikut dikembangkan berdasarkan korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta penelitian pendahuluan.

H5 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan



2.3 Model Empiris

Model empiris peneliti terdiri dari tiga variabel: faktor independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Simbol Y2 mewakili variabel dependen. Variabel X1 dan X2 bersifat independen, tetapi Y1 merupakan variabel intervening. Dalam model empiris ini, peneliti bertujuan untuk memahami hubungan antara Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dengan demikian, model empiris yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang arah dan teknik penelitian, meliputi jenis penelitian, sumber data, proses pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator, serta alat analisis data.

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini akan membuktikan atau menyangkal suatu teori atau hipotesis. Karena ini adalah "penelitian penjelas," ini menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel, termasuk deskripsi (Singarimbun, 2012).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek-subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu. Penelitian ini melibatkan 972 karyawan tetap RS Islam Sultan Agung yang terdiri dari 33 dokter, 526 perawat, 30 bidan, 245 tenaga penunjang medis, dan 137 tenaga non medis.

3.2.2 Sampel

Penelitian dan estimasi properti menggunakan sampel populasi. Karena keterbatasan penelitian maka digunakan rumus Slovin (Umar, 2012):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah penduduk

Ne^2 = Persentase kesalahan karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat diterima (10 persen).

Bagaimanapun populasi diketahui 972 karyawan. Jadi besar sampel yang digunakan adalah:

$$\frac{972}{972 \times 0,12 + 1} = \frac{972}{(972) \times (0,01) + 1}$$

$$\frac{972}{10,72} = 91 \text{ (Dibulatkan menjadi 100)}$$

• Dokter (33 : 972) x 100	= 14
• Perawat (526 : 972) x 100	= 25
• Bidan (30 : 972)x 100	= 4
• PM (245:972) x 100	= 55
• PNM (137:972) x 100	= 3
TOTAL	100 Karyawan

Peneliti menganalisis 100 pekerja jangka panjang di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. 25 perawat, 14 dokter, 3 bidan, 54 asisten medis, dan 3 admin. "Purposeful sampling" melibatkan pemilihan sampel menggunakan kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono, 2012). Peneliti membatasi sampel untuk karyawan penuh waktu sepanjang tahun RSI Sultan Agung Semarang yang telah bekerja di perusahaan setidaknya selama tiga tahun.

3.3 Sumber data

a. Data utama

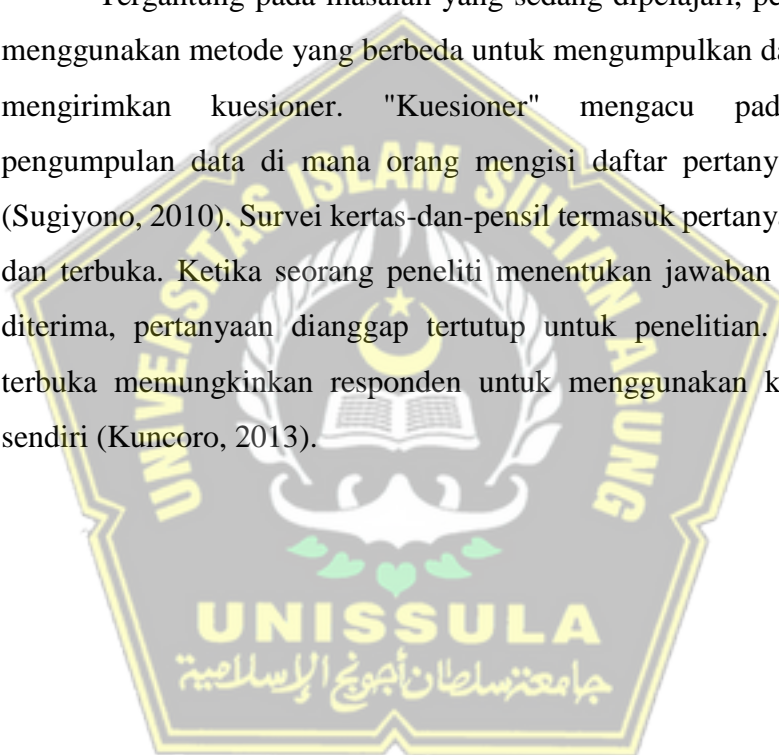
Sumber data primer secara langsung relevan dengan masalah yang sedang dipertimbangkan (2011) Responden memberikan data. Disurvei motivasi intrinsik, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pekerja RSI Sultan Agung Semarang.

b. Sekunder

Peneliti dapat memperoleh data dari sumber sekunder secara tidak langsung melalui orang atau dokumen lain (Sugiyono, 2010). Keterangan diperoleh melalui buku, makalah, dan catatan yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Metode pengumpulan data

Tergantung pada masalah yang sedang dipelajari, peneliti dapat menggunakan metode yang berbeda untuk mengumpulkan data. Peneliti mengirimkan kuesioner. "Kuesioner" mengacu pada metode pengumpulan data di mana orang mengisi daftar pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2010). Survei kertas-dan-pensil termasuk pertanyaan tertutup dan terbuka. Ketika seorang peneliti menentukan jawaban yang dapat diterima, pertanyaan dianggap tertutup untuk penelitian. Pertanyaan terbuka memungkinkan responden untuk menggunakan kata-katanya sendiri (Kuncoro, 2013).



3.5 Definisi operasi rasional dan pengukuran variabel

Pengertian operasi rasional dalam penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasi rasional dan indikator penelitian

No.	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<p><i>Motivasi Intrinsik (X1)</i></p> <p>Seorang anggota organisasi akan mau dan mampu mengerahkan keterampilan, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tugasnya jika memiliki motivasi dari dalam yang berasal dari hati.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ada sikap yang mencerminkan kepedulian terhadap pekerjaan. • Menunjukkan kesukaan terhadap pekerjaan yang menantang. • Merasa senang dengan pekerjaannya. • Menunjukkan sikap loyal terhadap pekerjaannya meskipun menantang. • Menunjukkan sikap minat dalam bekerja. <p>(Ganesan, 2014)</p>	Skala Likert 5 Poin
2.	<p><i>Disiplin Kerja (X2)</i></p> <p>Merupakan pola kegiatan manajemen untuk mendukung penerapan standar organisasi, pelatihan adalah yang mendorong upaya untuk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ada rasa mampu melaksanakan tugas • Ada rasa tanggung jawab • Ada rasa ketaatan dalam bekerja 	Skala Likert 5 Poin

	<p>mendukung dan mencakup pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan dalam diri pekerja untuk mengarah pada kolaborasi dan kinerja yang lebih besar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki bakat dan keahlian • Adanya kepatuhan terhadap perintah dari atasan <p>(Wardana, 2015)</p>	
3.	<p>Kepuasan Kerja (Y1) Bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang ditimbulkan oleh karyawan setelah mampu bekerja dan mencapai segala harapan yang telah direncanakan dengan baik dalam bekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ada rasa puas dengan pekerjaan itu sendiri • Ada rasa puas dengan sistem pembayaran • Ada rasa puas dengan promosinya • Ada rasa puas dengan sikap atasan • Adanya kenyamanan terhadap sikap rekan kerja • Ada rasa senang bekerja • Ada rasa disiplin <p>(Luthans, 2016)</p>	<p>Skala Likert 5 Poin</p>
4.	<p>Kinerja Karyawan (Y2) Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari penyelesaian suatu pekerjaan yang nyata dan diukur dari kualitas dan kuantitas hasil yang telah diperoleh pegawai selama</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu dalam bekerja • Tingkat inisiatif karyawan • Kemampuan karyawan untuk bekerja sama • Hasil kerja • Pengetahuan kerja 	<p>Skala Likert 5 Poin</p>

	melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap rajin • Disiplin waktu dan kehadiran <p>(Napitupulu, 2017)</p>	
--	---	---	--

Nilai skala likert ditentukan mulai dari nilai 1 untuk pertanyaan negatif dan 5 untuk nilai positif seperti:

1. Sangat tidak setuju = 1
2. Tidak setuju = 2
3. ragu-ragu = 3
4. Setuju = 4
5. Sangat setuju = 5

3.6 Tes Instrumen

3.6.1 Uji validitas dan *Reliabilitas*

"Validitas" menanyakan "seberapa baik" alat pengukur dapat melakukan tugas yang dimaksudkan. Jika pertanyaan kuesioner menjelaskan variabel yang dinilai, maka valid (Ghozali, 2011). Meneliti skor pertanyaan individu dan skor tes keseluruhan menentukan validitas. SPSS menghitung semuanya. Kami memeriksa *reliabilitas* data dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.

- Dapat disimpulkan bahwa kuesioner valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (ambang signifikansi 5%).
- Dapat disimpulkan bahwa kuesioner tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (tingkat signifikansi 5%).

Uji reliabilitas mengevaluasi kemampuan kuesioner untuk mempertahankan bentuk aslinya (Ghozali, 2011). Cronbach's Alpha mengukur reliabilitas suatu variabel. Pertimbangkan standar ini:

- Soal-soal yang digunakan untuk mengukur variabel dapat dipercaya jika nilai alpha > 0.6 .
- Soal yang digunakan untuk mengukur variabel tidak kredibel jika nilai alpha $0,6$.

3.6.2 Uji asumsi klasik

3.6.2.1 Uji normalitas

Variabel dependen dan independen model regresi diuji normalitasnya. Jika data Anda terdistribusi normal atau hampir seperti itu, model regresi Anda akan kuat. Statistik non-parametrik digunakan untuk memeriksa histogram dan plot kemungkinan normal dari residual standar untuk memeriksa normalitas data.

3.6.2.2 Kolmogorov Smirnov. uji

Jika data mengelompok di sekitar garis diagonal, maka model regresinya normal. Data normal, dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05 dalam uji Kolmogorov Smirnov, digunakan untuk pengambilan keputusan.

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah variabel model regresi berkorelasi tinggi. Variabel independen model regresi tidak boleh terkait. Untuk menentukan multikolinearitas dalam suatu regresi, digunakan nilai toleransi dan nilai VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan sejauh mana satu variabel independen menjelaskan yang lain. Toleransi mengkuantifikasi volatilitas dalam variabel independen yang tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen lainnya. Kondisi berikut harus dipenuhi oleh model regresi bebas multikolinearitas:

1. memiliki skor VIF di bawah 10
2. memiliki tingkat toleransi lebih besar dari 0,10

Analisis matriks korelasi digunakan untuk menentukan apakah variabel independen saling terkait. Korelasi di bawah 0,05 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang signifikan pada variabel independen. (2011)

3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan scatterplot untuk mendeteksi heteroskedastisitas, seseorang dapat menentukan apakah ada pola antara nilai residual dan ZPRED (SRESID). Titik-titik yang membentuk suatu pola bersifat heteroskedastis. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y berjarak sama.

3.7 Teknik analisis data

3.7.1 Deskripsi Variabel

Aplikasi yang dikembangkan untuk memeriksa data menggunakan software SPSS. Peneliti dapat menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menentukan hipotesis mana yang diterima dan ditolak selama pencarian.

3.7.2 Path Analysis(Path Analysis)

Analisis jalur untuk analisis data. Menurut Sugiyono (2014), analisis rute dapat meramalkan bagaimana perubahan dua atau lebih faktor independen akan mempengaruhi variabel dependen (kriteria) (kenaikan nilai). Analisis rute diperlukan ketika ada dua atau lebih faktor yang berperan. Persamaan analisis rute dijelaskan oleh Sugiyono (2014) sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1+ b_2X_2+ e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1+ b_2X_2 + b_1Y_1 + e$$

Keterangan:

- a). X_1 = Motivasi *Intrinsik k*
- b). X_2 = *Disiplin Kerja*
- c). Y_1 = *Kepuasan Kerja*
- d). Y_2 = *Kinerja Karyawan*

- e). Konstanta
- f). Besarnya kenaikan atau penurunan
- g). Nilai variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan

3.8. Uji hipotesis

Analisis jalur, yang meneliti model koneksi yang diketahui sebagai lawan untuk mencari penyebab mendasar, digunakan untuk mengevaluasi hipotesis dalam penelitian ini. Menentukan besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi standar. Sebenarnya, *Path Analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk menilai pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen.

3.8.1 Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan membandingkan t-hitung (pengamatan) dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$. Jika temuan tes berikut diamati:

- 1) H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Ada hubungan yang substansial antara dua variabel yang diteliti, atau variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

- 2) H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Tidak ada interaksi yang substansial antara kedua variabel yang diteliti, artinya variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

3.8.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Lebih R^2 berarti variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan hubungan independen-dependen yang lebih kuat. Nilai R^2 yang lebih rendah berarti variabel independen memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap variabel dependen. R^2 adalah antara 0 dan 1; $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.8.3 Uji sobel

Hubungan antara variabel independen dan dependen diperiksa dengan menggunakan uji Sobel untuk menentukan adanya pengaruh mediasi. Variabel intervening berfungsi sebagai jalan tengah antara variabel independen dan dependen (Ghazali, 2013). Tentukan apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menggunakan uji Sobel. Jika p-value penelitian ini lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif akan dilakukan di SPSS 18 menggunakan keterangan yang dikumpulkan selama penyelidikan dan analisis studi. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang item penelitian, serta karakteristik responden. Analisis ini dilakukan untuk membantu pemahaman dan berkontribusi pada diskusi. Hipotesis yang dihasilkan dalam bab sebelumnya diuji melalui penggunaan analisis regresi, yang melibatkan penentuan sifat hubungan antara variabel yang diteliti.

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Gender

TABEL 4.1
GENDER

		Gender			
		Frekuensi	Persen	Persentase yang valid	Persentase Kumulatif
Sah	Pria	35	35.0	35.0	35.0
	Wanita	65	65.0	65.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 4.1, kita dapat melihat bahwa 65 persen responden adalah perempuan, dan 35 persen adalah laki-laki, yang merupakan jumlah responden paling sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan mayoritas pekerja di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini dikarenakan pekerjaan di bidang pelayanan kesehatan cenderung membutuhkan ketelitian dan ketekunan, sehingga

lebih cenderung sangat membutuhkan pelayanan perempuan di bidang pelayanan kesehatan. Kemudian, 35 persen karyawan adalah laki-laki, yang merupakan persentase terendah. Hal ini karena RS Islam Sultan Agung Semarang membutuhkan tenaga kerja untuk tanggap darurat dan pekerjaan medis teknis. Peneliti cenderung menemukan sejumlah kecil dari mereka ketika mereka melakukan survei.

4.1.2 Masa kerja

TABEL 4.2
MASA KERJA KARYAWAN

		Masa kerja		Persentase yang valid	Persentase Kumulatif
		Frekuensi	Persen		
Sah	1-5 Tahun	57	57.0	57.0	57.0
	5 Tahun ke Atas	43	43.0	43.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2, terlihat bahwa 57 persen responden yang bekerja lembur di RSI Sultan Agung Semarang telah melakukannya selama satu hingga lima tahun. Orang-orang ini telah bekerja di sana selama satu sampai lima tahun. Kelompok dengan pengalaman pelayanan paling sedikit adalah kelompok orang yang telah bekerja di RSI Sultan Agung Semarang lebih dari lima tahun. Sebagian besar responden telah menjawab lebih dari satu kali dalam satu tahun terakhir, yang baik untuk topik penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa responden yang tercantum dalam deskripsi penelitian baik.

4.1.3 Posisi

TABEL 4.3
POSISI

Posisi_Posisi

		Frekuensi	Persen	Persentase yang valid	Persentase Kumulatif
Sah	Perawat	40	40.0	40.0	40.0
	Dukungan medis	30	30.0	30.0	70.0
	Dokter	15	15.0	15.0	85.0
	Dukungan_Non Medis	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa 40 persen responden yang paling sering digunakan untuk penelitian adalah perawat. Hal ini dikarenakan banyaknya perawat di RS Sultan Agung Semarang. Oleh karena itu, dibutuhkan pelayanan perawat untuk memenuhi segala kebutuhan orang sakit. Oleh karena itu, proporsi minimal yang dipersyaratkan baik untuk tenaga medis maupun pendukung non medis adalah 15%. Karena sifat pekerjaannya, para dokter baik medis maupun non medis di RSI Sultan Agung kesulitan mengisi kuesioner karena posisinya mengharuskan mereka untuk selalu waspada dan produktif setiap saat. Oleh karena itu, peneliti RS Sultan Agung Semarang dapat memperoleh data sebanyak 15 persen responden RS yang merupakan dokter dan tenaga penunjang non medis lainnya.

4.2 Analisis kualitatif

Berdasarkan 100 tanggapan responden terhadap pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, peneliti akan menganalisis tanggapan tersebut, yang dikelompokkan ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi (Umar, 2012):

TT-TR

RS = _____

Kelas

skala Likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian ini

skala Likert terendah yang digunakan dalam penelitian ini

RS = $\frac{5-1}{5}$

5

RS = 0,8

Di bawah ini adalah rentang skala untuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

No	interval	Kategori
1	Interval 1 – 1,80	Sangat rendah
2	Interval 1,81 – 2,60	Rendah
3	Interval 2.61 – 3.40	Saat ini
4	Interval 3,41 – 4,20	Tinggi
5	Interval 4.21 – 5.00	Sangat tinggi

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Pertama, Motivasi Intrinsik (X1) menjadi sasaran analisis deskriptif faktor studi. Berikut kriteria yang digunakan untuk analisis deskriptif variabel Motivasi Intrinsik (X1):

TABEL 4.4
DESKRIPSI VARIABEL MOTIVASI INTRINSIK

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Ada sikap yang mencerminkan kepedulian terhadap pekerjaan	48	240	50	200	2	6	0	0	0	0	4.48
Menunjukkan kesukaan terhadap pekerjaan yang menantang	38	190	58	232	4	12	0	0	0	0	4.64
Merasa senang dengan pekerjaannya	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4.24
Menunjukkan sikap setia terhadap pekerjaannya meskipun menantang	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4.18
Menunjukkan sikap minat dalam bekerja	18	90	76	304	6	18	0	0	0	0	4.12
Nilai rata-rata											4.33

Sumber: olahan data primer, 20 22

Berdasarkan Tabel 4.4, rata-rata jawaban responden adalah 4,33 yang berarti baik petugas RS Sultan Agung Semarang membutuhkan motivasi intrinsik yang sangat kuat atau rata-rata respon responden sangat tinggi. Dengan skor rata-rata tertinggi pada indikator menjadi 4,64 persen menunjukkan preferensi untuk usaha, hal ini dikarenakan pekerja RSI Sultan Agung Semarang cenderung memilih

pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan bakat dan kemampuannya serta memberikan tugas, otonomi, dan umpan balik kinerja. Atribut-atribut ini membuat pekerjaan menuntut secara intelektual. Kurang kerja keras menyebabkan kebosanan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan perasaan gagal.

Karyawan RSI Sultan Agung Semarang memiliki rasa ketertarikan terhadap lingkungan dan rekan kerjanya yang ditunjukkan memiliki kapasitas untuk merasakan dan mengalami apa yang orang lain rasakan, dibuktikan dengan indikator terendah yaitu menunjukkan sikap minat dalam bekerja. sebesar 4,12, yang relatif tinggi. Orang-orang berusaha untuk merasa berbeda, atau mereka merasa. sama dengan perasaan orang lain. Mampu berempati dengan orang lain membuat seseorang merasa lebih siap untuk memahami orang lain.

Bagi staf RSI Sultan Agung Semarang, motivasi intrinsik sangat penting. Sifat-sifat ini membuat pekerjaan secara kognitif melelahkan, memungkinkan karyawan untuk menggunakan bakat dan kemampuan mereka sambil juga memberikan tugas, kemandirian, dan umpan balik atas kinerja mereka.

4.2.2 Variabel Disiplin Kerja

Pertama, analisis variabel penelitian deskriptif dilakukan pada Disiplin Kerja (X2). Analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (X2) diberikan dengan kriteria sebagai berikut:

TABEL 4.5
VARIABEL DISIPLIN KERJA

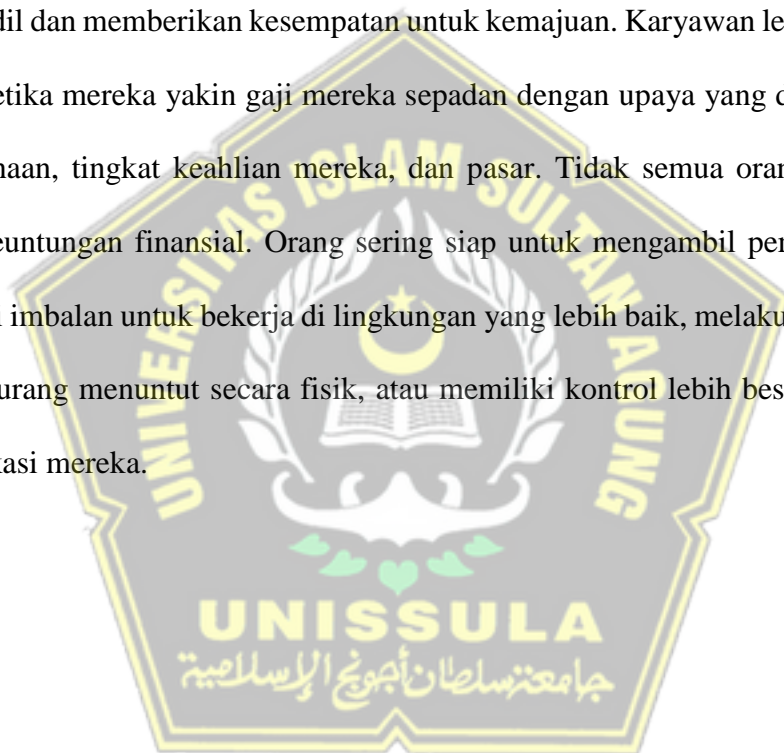
Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Ada rasa mampu melaksanakan tugas	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	3.94
Ada rasa tanggung jawab	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4.18
Ada rasa ketaatan dalam bekerja	48	240	50	200	2	6	0	0	0	0	4.48
Memiliki bakat dan keahlian	18	90	76	304	6	18	0	0	0	0	4.12
Adanya kepatuhan terhadap perintah dari atasan	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4.24
Nilai rata-rata											4.19

Sumber: olahan data primer, 20 22

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa respon rata-rata adalah 4,19 dari 5 poin yang mungkin. Artinya sebagian besar orang beranggapan bahwa staf di RS Sultan Agung Semarang perlu memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Dengan tanda terbanyak, 4,48 persen, pekerja RSI Sultan Agung Semarang mengatakan mereka ingin mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial dan bersedia berbicara dengan pekerja lain untuk membuat mereka mengubah perilaku mereka.

Jadi, pekerja akan menghargai mengikuti semua aturan dan pedoman, tertulis dan tidak tertulis, dan mampu melakukannya tanpa khawatir mendapat masalah.

Rasa tanggung jawab 4,18 merupakan indikasi terendah yang menunjukkan bahwa ini tinggi karena pekerja di RSI Sultan Agung Semarang memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dan ingin melakukan pekerjaan mereka dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka mengharapkan kompensasi yang adil dan memberikan kesempatan untuk kemajuan. Karyawan lebih cenderung puas ketika mereka yakin gaji mereka sepadan dengan upaya yang dilakukan oleh perusahaan, tingkat keahlian mereka, dan pasar. Tidak semua orang termotivasi oleh keuntungan finansial. Orang sering siap untuk mengambil pemotongan gaji sebagai imbalan untuk bekerja di lingkungan yang lebih baik, melakukan pekerjaan yang kurang menuntut secara fisik, atau memiliki kontrol lebih besar atas jadwal dan lokasi mereka.



4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pada Kepuasan Kerja, analisis deskriptif variabel penelitian dilakukan pada awalnya (Y1). Berikut kriteria yang digunakan dalam analisis deskriptif variabel kepuasan kerja (Y1)

TABEL 4.6
DESKRIPSI VARIABEL KEPUASAN KERJA

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Ada rasa puas dengan pekerjaan itu sendiri	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4.24
Ada rasa puas dengan sistem pembayaran	32	160	66	264	2	6	0	0	0	0	4.30
Ada rasa puas dengan promosinya	32	160	68	272	0	0	0	0	0	0	4.32
Ada rasa puas dengan sikap atasan	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	3.94
Ada kenyamanan dalam sikap rekan kerja	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4.01
Ada rasa senang bekerja	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4.24
Ada rasa disiplin	28	140	60	240	10	30	2	4	0	0	4.10
Nilai rata-rata											4.16

Sumber: olahan data primer, 20 22

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja di RSI Sultan Agung Semarang perlu memiliki kepuasan kerja yang kuat karena rata-rata jawaban responden adalah 4,16 yang menunjukkan bahwa reaksi responden tinggi. Karyawan RSI Sultan Agung Semarang berpendapat bahwa untuk menunjang disiplin kerja yang baik, karyawan RSI Sultan Agung Semarang sangat mendukung

sistem promosi berupa bonus, insentif, dan tunjangan yang dibuktikan dengan angka rata-rata tertinggi. Indikator, atau rasa puas terhadap promosi sebesar 4,32 persen. Ini dapat mendorong individu untuk melakukan banyak upaya untuk hidup mereka, sehingga kesuksesan mereka bergantung pada bagaimana memenuhi kehidupan itu. Harus ada konsistensi internal antara pendapatan karyawan, kompensasi yang cukup dan tunjangan yang proporsional dengan tenaga kerja.

Indikator terendah adalah adanya rasa puas terhadap sikap atasan yang relatif tinggi yaitu sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSI Sultan Agung Semarang harus beradaptasi dengan keadaan baru agar dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan jabatan dan atasan baru guna meningkatkan kinerjanya karena pada saat ini tidak demikian. Kemampuan untuk cepat menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan teknologi saat ini adalah apa yang benar-benar dibutuhkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi fleksibilitas organisasi adalah memiliki kesempatan untuk memberikan ide, komentar, dan pembaruan. Pimpinan harus berkomitmen untuk melaksanakan program-program yang dapat mendongkrak kinerja karyawan guna meningkatkan kelayakan atasan di perusahaan.

Kesimpulannya adalah pekerja RSI Sultan Agung Semarang sangat membutuhkan kepuasan kerja yang tinggi. Kompensasi dan gaji yang ditawarkan harus memadai, proporsional dengan pekerja, dan konsisten secara internal di semua upah pemikiran. Sistem promosi yang mencakup bonus, insentif, dan tunjangan didukung oleh ukuran kepuasan terhadap sikap atasan.

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah variabel studi pertama yang menjadi sasaran analisis deskriptif (Y2). Berdasarkan kriteria berikut ini disajikan analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y2):

TABEL 4.7
DESKRIPSI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	3.94
Tingkat inisiatif karyawan	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4.18
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama	48	240	50	200	2	6	0	0	0	0	4.48
Hasil kerja	18	90	76	304	6	18	0	0	0	0	4.12
Pengetahuan kerja	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4.24
Sikap rajin	32	160	68	272	0	0	0	0	0	0	4.32
Disiplin waktu dan kehadiran	28	140	60	240	10	30	2	4	0	0	4.10
Nilai rata-rata											4.19

Sumber: olahan data primer, 20 22

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat ditarik kesimpulan bahwa personel RSI Sultan Agung Semarang perlu berkinerja baik karena rata-rata tanggapan responden adalah 4,19 yang menunjukkan bahwa jawaban responden tinggi. Indikator dengan angka rata-rata terbesar terdapat pada Kapasitas pekerja untuk berkolaborasi sebesar 4,48 persen, yang menunjukkan mengapa anggota staf RSI Sultan Agung Semarang memiliki rasa gotong royong dalam pengelolaan kerja yang menghasilkan tingkat

semangat kerja karyawan tertinggi. Kepuasan karyawan akan ditentukan oleh kualitas dan kelayakan pekerjaan yang mereka lakukan. Tidak hanya orang-orang yang reliabel perlu diproduksi untuk menciptakan sumber daya manusia yang hebat, tetapi juga prosedur yang memfasilitasi aktualisasi produktivitas pekerja yang diinginkan. Semangat kerja karyawan akan meningkat karena asuransi tenaga kerja yang ditetapkan sesuai dengan harapan karyawan, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan akan memenuhi standar dan meningkatkan produktivitas.

Hasil kerja 4.12 yang merupakan angka terendah namun masih cukup tinggi menunjukkan bahwa RSI Sultan Agung Semarang memiliki pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan baik karena mereka tahu apa yang seharusnya mereka lakukan. Dalam menjalankan tugasnya, peran dan fungsi tersebut harus berjalan dengan sebaik-baiknya dan mengikuti pedoman SOP. Ketika sumber daya manusia organisasi dioptimalkan, setiap karyawan akan lebih memahami pekerjaannya dan dapat berkontribusi lebih banyak untuk RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini karena setiap karyawan akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Bagian pengembangan sumber daya manusia RSI Sultan Agung Semarang juga diharapkan dapat memberikan gambaran kepada anggota staf tentang apa peran mereka di masa depan dalam organisasi.

4.3 Instrumen Tes

4.3.1 Validitas dan Uji Reliabilitas

Dengan menganalisis korelasi antara hasil setiap item pertanyaan dan skor akhir, uji validitas dapat dievaluasi dalam penelitian ini.

TABEL 4.8
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	No. Item	R hitung	R table 5%	Sign	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	X1.1	0,674	0.2732	0,000	Valid
	X1.2	0,703		0,000	Valid
	X1.3	0,578		0,000	Valid
	X1.4	0,573		0,000	Valid
	X1.5	0,558		0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,834	0.2732	0,000	Valid
	X2.2	0,900		0,000	Valid
	X2.3	0,751		0,000	Valid
	X2.4	0,840		0,000	Valid
	X2.5	0,815		0,000	Valid
Kepuasan Konsumen (Y1)	Y1.1	0,642	0.2732	0,000	Valid
	Y1.2	0,659		0,000	Valid
	Y1.3	0,770		0,000	Valid
	Y1.4	0,641		0,000	Valid
	Y1.5	0,686		0,000	Valid
	Y1.6	0,694			
	Y1.7	0,677			
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0,661	0.2732	0,000	Valid
	Y2.2	0,690		0,000	Valid
	Y2.3	0,587		0,000	Valid
	Y2.4	0,603		0,000	Valid
	Y2.5	0,619		0,000	Valid
	Y2.6	0,565			
	Y2.7	0,692			

Sumber: Data primer diolah pada 20 22

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan peneliti kepada responden tentang Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah benar.

Hasil Uji Reliabilitas

TABEL 4.9
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Alpha Cronbach	Reliable Standard Score	Kriteria
Motivasi Intrinsik (X1)	0,722	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,660	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,626	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,684	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan data primer, tahun 20 22

Tabel 4.9 menganggap variabel-variabel ini dapat diandalkan; pengujian lebih lanjut dimungkinkan. Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan semuanya memiliki nilai alpha diatas 0,60.

4.3.2 Uji asumsi klasik

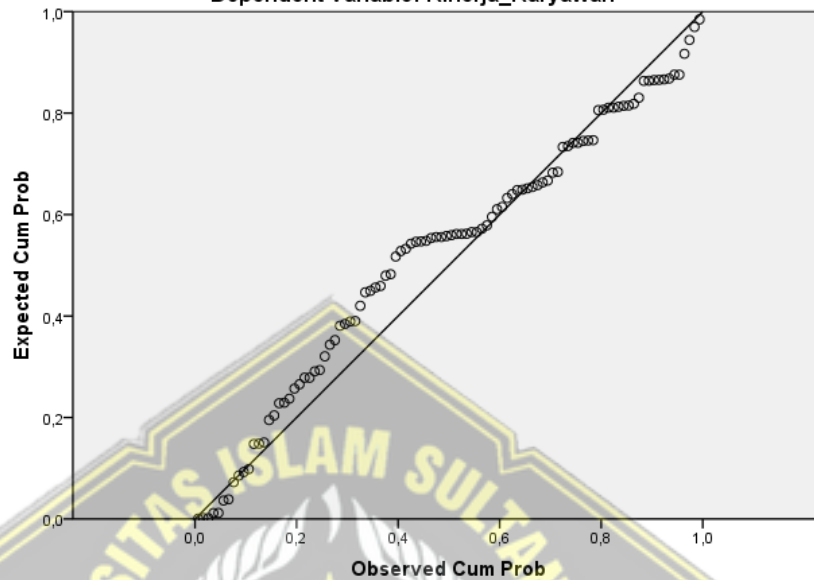
4.3.2.1 Uji normalitas

Uji normalitas menentukan apakah variabel independen dan dependen penelitian berdistribusi normal, hampir normal, atau abnormal. Tes plot probabilitas normal menentukan apakah data terdistribusi normal. Normalitas dalam suatu model regresi terpenuhi jika data terdistribusi secara merata dan diagonal (Ghozali, 2006).

Gambar 4.1
Normalitas dengan Grafik Scatterplot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



Ilustrasi sebelumnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan cenderung bergerak dalam arah diagonal, lolos uji normalitas dan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2.2 Kolmogorov Smirnov. uji

Jika data mengelompok di sekitar garis diagonal yang tampak normal, model regresi diasumsikan terdistribusi normal. Tes Kolmogorov-Smirnov memandu pengambilan keputusan. Data reguler memiliki nilai p 0,05 atau lebih tinggi.

TABEL 4.10

HASIL UJI KOLMOGOROV-SMIRNOV

Tes Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel

		Residual Tidak Standar
N		100
Parameter Normal ^{a,b}	Berarti	,0000000
	Std. Deviasi	2.04074038
Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak	,128
	Positif	,081
	Negatif	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z		1,285
asim. Tanda tangan. (2-ekor)		,874

a. Distribusi tes Normal

Dari tabel uji Kolmogorov-Smirnov terlihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan sama dengan 0,874.

4.3.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menguji variabel independen model untuk korelasi. Variabel independen yang berkorelasi dalam model regresi tidak ortogonal dan tidak dapat digunakan. Variabel ortogonal tidak berhubungan. Multikolinearitas ditunjukkan oleh faktor tolerance dan variance inflation (VIF). Hasil analisis multikolinearitas:

TABEL 4.11
HASIL UJI MULTIKOLONERITAS

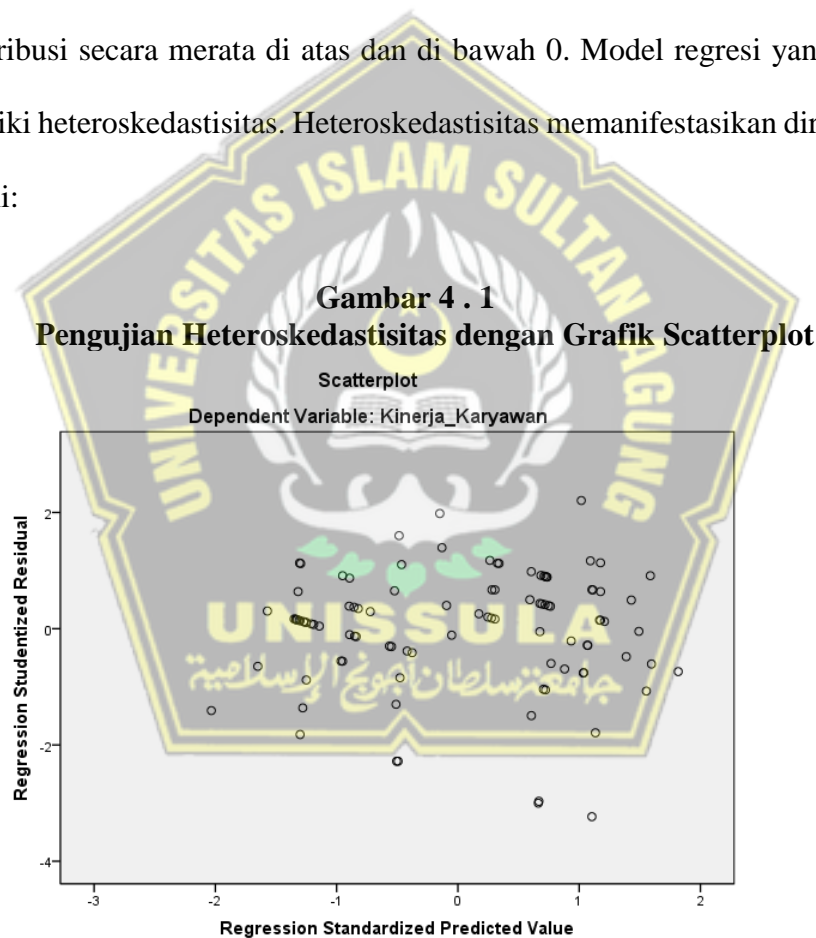
Model	Statistik Collinearity	
	Toleransi	VIF
Motivasi intrinsik	0,933	1,071
Disiplin Kerja	0,976	1.025 _
Kepuasan kerja	0,946	1,057

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai toleransi di bawah 0,10 ambang batas uji toleransi (10 persen). VIF dikalikan 10 sama dengan 10. Oleh karena itu, model regresi bebas multikolinearitas. Maka model regresi yang sesuai.

4.3.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah residual model regresi tidak sama dengan pengamatan lain (Ghozali, 2005). Memeriksa scatter plot ZPERD dan SRESID dapat mengungkapkan heteroskedastisitas. Jika distribusi memiliki pola yang teratur, diasumsikan heteroskedastisitas (bergelombang, membesar kemudian menyempit). Kami tidak memiliki heteroskedastisitas ketika titik-titik data terdistribusi secara merata di atas dan di bawah 0. Model regresi yang baik tidak memiliki heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas memanifestasikan dirinya dengan cara ini:



Berdasarkan temuan pada Gambar 4.2 di atas, terlihat jelas bahwa grafik tidak mengikuti pola tertentu, khususnya titik-titik yang tersebar, menunjukkan bahwa model tidak memiliki masalah dengan heteroskedastisitas.

4.4 Path Analysis (Analisis Jalur)

Regresi linier berganda dan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0. Hubungan antara motivasi internal, etos kerja, dan kepuasan kerja diperiksa dengan menggunakan regresi berganda (Employee Performance). Analisis persamaan pertama diringkas dengan cara ini.

4.4.1 Analisis Jalur

A. Path Analysis Tahap 1

Path Analysis dengan teknik OLS digunakan untuk menguji hipotesis.

Nilai koefisien persamaan jalur dihasilkan melalui pengolahan data menggunakan software SPSS sebagai berikut:

TABEL 4.12
TABEL PERSAMAAN REGRESI LINIER

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,232 ^a	,738	,734	2,482

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Intrinsik

Koefisien -

Model		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Tanda tangan.
		B	Std. Kesalahan	Beta		
1	(Konstan)	22,384	2.574		8.696	,000
	Motivasi_Intrinsik	,510	,121	,217	2.177	,032
	Disiplin_Kerja	,642	,175	,456	3,558	,008

a. Variabel Dependen: Kepuasan_Pekerjaan

Model persamaannya adalah sebagai berikut: $Y_1 = 0,217X_1 + 0,456X_2 + e$

Dari model di atas terlihat bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sesuai dengan yang diharapkan .

- a. Kepuasan kerja berarah positif sesuai dengan koefisien motivasi intrinsik. Dengan demikian, tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya nilai masing-masing koefisien regresi kemudian dapat disimpulkan dari temuan ini.
- b. Hubungan antara disiplin kerja dengan kebahagiaan kerja adalah positif, oleh karena itu disiplin kerja yang lebih kuat akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Besarnya nilai masing-masing koefisien regresi kemudian dapat disimpulkan dari temuan ini.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Seberapa baik satu variabel menyumbang yang lain diukur dengan koefisien determinasi. Berdasarkan Tabel 4.12, model regresi pertama memiliki R^2 sebesar 0,734. Kepuasan kerja ditentukan oleh kombinasi faktor, tetapi 73,4% dapat dikaitkan dengan motivasi intrinsik dan disiplin di tempat kerja.

B. Path Analysis Tahap 2

Analisis rute OLS menguji hipotesis. Setelah analisis SPSS, kami mendapatkan koefisien persamaan rute berikut:

TABEL 4.13
PERSAMAAN REGRESI LINIER TABEL 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 ^a	,859	,836	2,072

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Intrinsik

Koefisien -

Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Tanda tangan.
	B	Std.	Beta		
		Kesalahan			
1 (Konstan)	15.134	2,867		5,279	,000
Motivasi_Intrinsik	,235	,103	,331	3.339	.001
Disiplin_Kerja	,310	,263	,414	2.162	,022
Kepuasan kerja	,482	,185	,514	5,690	,000

a. Variabel Dependen: Employee_Performance

Model persamaannya adalah sebagai berikut: $Y_2 = 0,331X_1 + 0,514Y_1 +$

$0,414X_2 + e$ Koefisien regresi memiliki arah positif seperti yang diprediksi, seperti yang ditunjukkan oleh model di atas.

- a. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan koefisien motivasi intrinsik, sehingga semakin banyak motivasi intrinsik akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi. Ukuran dari masing-masing nilai koefisien regresi dapat digunakan untuk memahami temuan ini.
- b. Disiplin kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan koefisien disiplin kerja yang mengarah ke arah positif. Besarnya nilai masing-masing koefisien regresi kemudian dapat digunakan untuk menginterpretasikan temuan.
- c. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan kebahagiaan kerja, maka kepuasan kerja yang lebih tinggi akan menyebabkan kinerja yang lebih tinggi. Ukuran dari masing-masing nilai koefisien regresi dapat digunakan untuk memahami temuan ini.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Menentukan seberapa baik model menjelaskan variabel dependen (variabel dependen). Tabel 4.13 menunjukkan bahwa R^2 model pertama adalah 0,836. Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja menyumbang 83,6% varians Kinerja Karyawan. Faktor eksternal mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 16,4%, sedangkan faktor internal sebesar 83,6%.

4.4.2 Uji t

Pengujian ini menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen (secara individual). Persyaratan ujian:

- a. Hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak jika probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Akibatnya, tidak ada interaksi antara variabel independen dan dependen.
- b. Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak jika probabilitasnya lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, tidak ada interaksi antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diartikan sebagai berikut:

4.1.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data tersebut, nilai koefisien motivasi intrinsik adalah 0,217, dengan probabilitas 0,032. Karena nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan (0,05), kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) benar dan menolak hipotesis nol (H_0). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan memberikan kontribusi untuk pemenuhan pekerjaan. Hasil analisis ini mendukung hipotesis pertama (H_1), yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berkorelasi positif dengan Kepuasan Kerja.

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien disiplin kerja adalah 0,456, dan nilai probabilitas 0,008, keduanya lebih kecil dari ambang batas 0,05 untuk signifikansi statistik. Hipotesis alternatif (H_a) diterima, hipotesis nol (H_0) ditolak. Menurut temuan ini, disiplin diri di tempat kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Premis bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan berhubungan signifikan dengan Kepuasan Kerja didukung oleh hasil pengujian, maka H_2 diterima.

4.3.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien motivasi intrinsik ditemukan sebesar 0,331, dan nilai probabilitasnya adalah 0,001, keduanya kurang dari ambang batas 0,05 yang digunakan untuk signifikansi statistik. Lebih baik menerima hipotesis alternatif (H_1) daripada nol (H_0) (H_a). Berdasarkan hasil ini, jelas bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap produktivitas pekerja. Akibatnya, hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima oleh pengujian, menunjukkan

bahwa Motivasi Intrinsik memang memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Disiplin Kerja dalam penelitian ini adalah 0,414, dan nilai probabilitasnya adalah 0,022, keduanya lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Ini menyiratkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil ini menunjukkan dampak yang menguntungkan dan substansial yang dimiliki disiplin kerja terhadap produktivitas di tempat kerja. Karena hipotesis keempat (H_4) dapat diterima oleh pengujian, dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja.

4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien kepuasan kerja adalah 0,514 dengan nilai probabilitas 0,000, yang secara signifikan lebih rendah dari ambang batas 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini. Bukti ini menunjukkan bahwa H_a benar dan H_0 harus diabaikan. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara statistik kepuasan kerja terhadap output. Penerimaan H_5 menunjukkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan output.

4.5 Uji Sobel

Penelitian ini menggunakan uji Sobel untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja memediasi Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Uji Sobel digunakan untuk menolak hipotesis nol (H_0) pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a). Variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Rumus Sobel meliputi:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

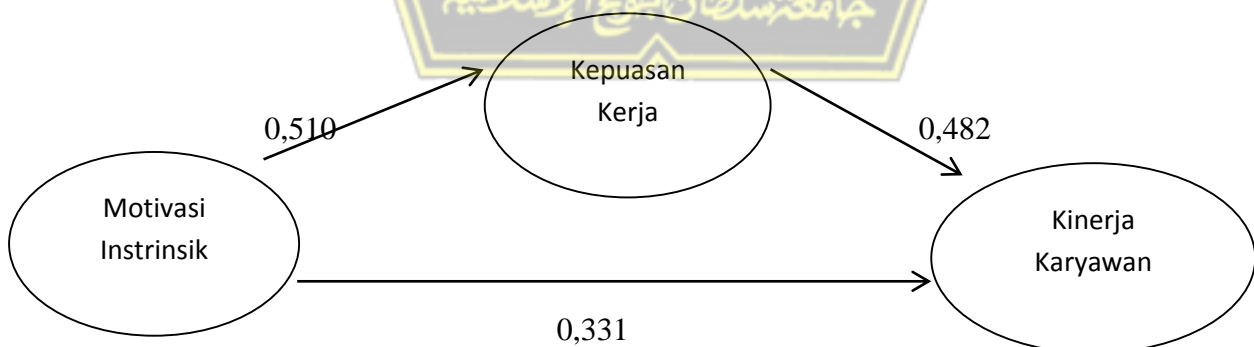
a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

SE_a = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

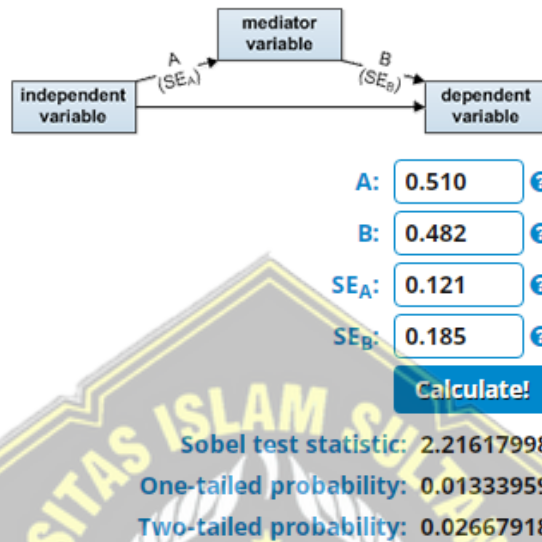
SE_b = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Model uji sobel test untuk menggunakan kebahagiaan kerja sebagai moderator antara motivasi intrinsik dan kinerja pekerja ditunjukkan di bawah ini:



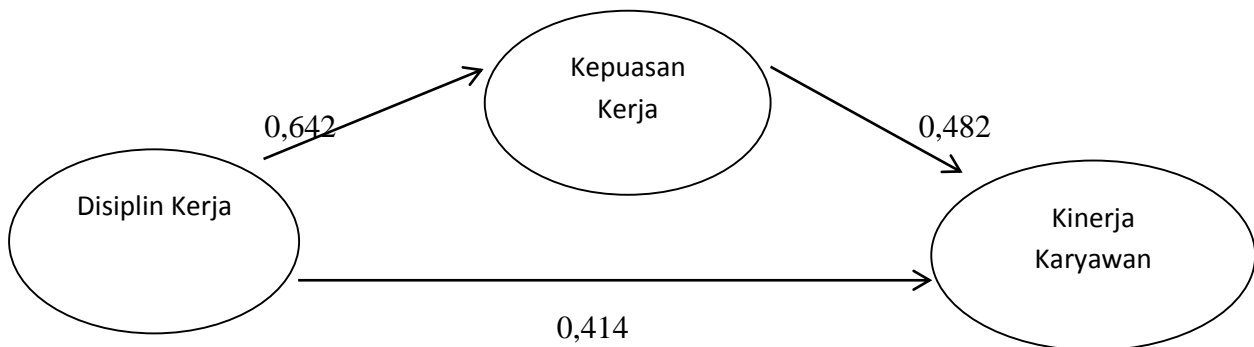
Gambar 4.3

Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja



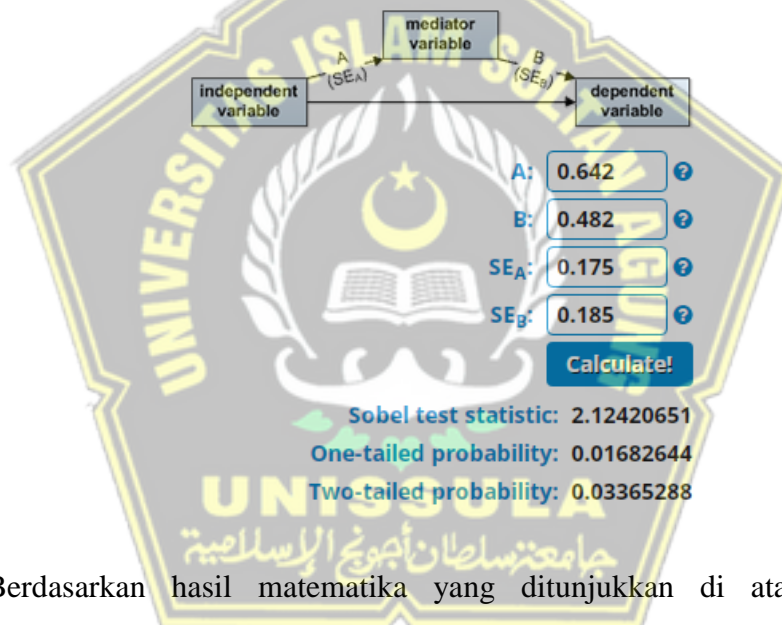
Menggunakan matematika yang ditunjukkan di atas, statistik untuk tes Sobel ditemukan menjadi 2,2161. Jika nilai uji Sobel lebih besar dari nilai z tabel (0,05) atau 1,96 maka dapat dikatakan model regresi berpengaruh tidak langsung. Karena $2,2161 > 1,96$ pada uji Sobel, maka terdapat hubungan tidak langsung antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dari penelitian ini, kita dapat mengatakan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai penghubung antara motivasi intrinsik dan seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka.

Model uji Sobel untuk kepuasan kerja sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja karyawan ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.4

Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja



Berdasarkan hasil matematika yang ditunjukkan di atas, tes Sobel memberikan angka 2.124. Jika nilai dari uji Sobel lebih besar dari nilai dari z tabel (0,05) atau 1,96, maka terdapat pengaruh tidak langsung terhadap model regresi. Menurut hasil uji Sobel, kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh disiplin kerja melalui kepuasan kerja. Cara untuk mengetahuinya adalah dengan membandingkan 2.124 dengan 1.96. Hasil pengujian dapat diartikan bahwa kepuasan karyawan merupakan variabel yang membantu menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik dapat secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Semakin tertarik seorang karyawan dalam pekerjaan mereka untuk kepentingannya sendiri, semakin bahagia mereka dalam posisinya. Hal ini sesuai dengan evaluasi responden terhadap indeks, yang merupakan salah satu indikator terkuat dari motivasi yang mendasarinya. menunjukkan preferensi untuk pekerjaan yang menuntut karena anggota staf RSI Sultan Agung Semarang memilih peran yang menggunakan bakat mereka dan memberi mereka tantangan, otonomi, dan kritik konstruktif pada kerja tim mereka. Karena faktor-faktor ini, bekerja adalah tantangan mental. Pekerjaan yang kurang tantangan menimbulkan kebosanan, sedangkan pekerjaan yang terlalu sulit menimbulkan ketidakpuasan dan rasa gagal.

Motivasi intrinsik adalah keadaan pikiran di mana seseorang ingin melakukan sesuatu karena mereka tahu itu akan mengarah pada sesuatu yang mereka inginkan (Ananto, 2017). Jadi, orang-orang dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi lebih mudah melakukan pekerjaan dengan baik dan bahagia di tempat kerja, sedangkan orang-orang dengan tingkat motivasi pencapaian kerja yang rendah mungkin merasa lebih sulit untuk melakukan hal yang sama. Apriani dan Hartoyo menemukan pada tahun 2012 bahwa pekerja lebih bahagia dengan pekerjaan mereka ketika mereka bersemangat.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut temuan penelitian ini, pengendalian diri di tempat kerja berkorelasi langsung dengan lebih banyak kepuasan dalam posisi seseorang saat ini. Oleh karena itu, tingkat kebahagiaan kerja seseorang sebanding dengan tingkat disiplin kerja yang dirasakannya. Indikasi tersebut sesuai dengan penilaian responden terhadap indeks, yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan seberapa baik karyawan mematuhi disiplin kerja. Hanya 4,48 persen pekerja yang tidak patuh di tempat kerja. Hal ini menunjukkan kemampuan staf RSI Sultan Agung Semarang dalam menyampaikan ide-idenya secara efektif kepada rekan-rekannya, sehingga lebih mudah menerima saran perbaikan, perilaku, serta penanaman yang disengaja dari pengetahuan yang lebih besar dan kecenderungan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial terkait. Oleh karena itu, pekerja sangat dihimbau untuk mentaati dan mematuhi semua peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakannya tanpa takut akan akibatnya. (Hendri, 2019) berpendapat bahwa perusahaan harus memprioritaskan kebahagiaan karyawan karena pendapat mereka tentang kondisi kerja mereka berdampak langsung pada bagaimana perasaan dan perilaku mereka saat bekerja. Akibatnya, studi Wardana (2014), yang berfokus pada sektor pendidikan dan menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kepuasan kerja dalam profesi guru, memberikan kepercayaan pada temuan Tarungan (2016) yang menyarankan hal yang sama.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian ini, tampaknya Motivasi Intrinsik dapat digunakan untuk berhasil meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Itulah mengapa penting bagi bisnis untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang mendorong orang untuk mendorong diri mereka sendiri secara kreatif dan intelektual. Seperti yang ditunjukkan oleh indeks variabel Motivasi Intrinsik, hal ini sesuai dengan pendapat responden. Karyawan RSI Sultan Agung menunjukkan hal tersebut dengan memiliki sikap minat kerja yang relatif tinggi (4.12), serta minat yang kuat terhadap lingkungan kerja mereka dan untuk mengenal rekan kerja mereka. Karyawan ini juga menunjukkan disposisi empati dengan berusaha memahami dan berbagi emosi rekan kerja mereka, yang lain. Kemampuan seseorang untuk berempati dengan perasaan orang lain merupakan faktor kunci dalam mengembangkan kapasitasnya sendiri untuk memahami orang lain.

Setiap kinerja pekerja sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, oleh karena itu penting bahwa setiap orang di staf memiliki motivasi tinggi, memiliki keahlian yang relevan, dan mampu berkontribusi seefektif mungkin. Manajemen sumber daya manusia (SDM) juga mengontrol tenaga kerja manusia untuk mendorong produktivitas (Ananto, 2017). Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Nopitasari (2018) dan Wardana (2014) menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja pekerja.

4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa aturan tempat kerja yang ketat mengarah pada produktivitas yang lebih baik di tempat kerja. Dengan kata lain, jika seorang pekerja terlihat memiliki tingkat Disiplin Kerja yang tinggi, maka pekerjaannya akan mencerminkan hal tersebut. Konsisten dengan penilaian responden terhadap salah satu faktor Disiplin Kerja untuk indikasi 4.18. Staf di RSI Sultan Agung Semarang masih memiliki rasa tanggung jawab yang kuat meskipun ada penurunan tugas karena mereka menganggapnya sebagai bagian integral dari profesi mereka. Kami mengantisipasi peluang gaji dan kemajuan yang kompetitif dan sepadan dengan upaya kami. Ketika gaji dipandang sepadan dengan pengalaman, pendidikan, dan faktor lain yang unik untuk setiap pekerja, tingkat kepuasan meningkat. Tidak ada yang berkewajiban untuk mencari keuntungan moneter. Sebagai imbalan untuk bekerja di tempat yang lebih menarik atau dalam pekerjaan yang tidak terlalu menuntut, banyak individu siap menerima pendapatan yang lebih rendah atau memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan dan jam kerja.

Menurut temuan Nisyak (2016), perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada empat bidang utama: keterampilan dan pelatihan karyawan, kompensasi dan tunjangan, tindakan disipliner, dan pengawasan manajemen.

Studi sebelumnya oleh Azwar (2015) dan Pramana dan Sudharma (2014) tentang topik tersebut menemukan bahwa disiplin kerja memang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut penelitian, produktivitas meningkat dalam korelasi

langsung dengan tingkat disiplin diri pekerja di tempat kerja. Apriani dan Hartoyo (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan, dan temuan penelitian ini konsisten dengan temuan tersebut.

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang bahagia lebih produktif. Dengan kata lain, jika pekerja senang dalam pekerjaannya, perusahaan secara keseluruhan akan berkembang. Hal ini sesuai dengan cara responden menilai salah satu faktor yang digunakan untuk menghitung skor Kepuasan Kerja mereka secara keseluruhan. Karyawan di RS Sultan Agung Semarang tampak senang dengan kenaikan pangkat mereka, dengan tingkat persetujuan 4,32 persen. Staf RSI Sultan Agung Semarang akan mendukung sistem promosi dengan bonus, insentif, dan tunjangan untuk mendorong kedisiplinan. Ini mendorong individu untuk berjuang untuk apa yang mereka inginkan dalam hidup, sehingga kesuksesan orang terkait dengan seberapa banyak kebahagiaan yang mereka temukan dalam kehidupan sehari-hari mereka. Harus ada konsistensi internal antara pendapatan karyawan dan perlu ada kompensasi yang sesuai dan tunjangan yang diberikan.

Jika Anda dapat membuat pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih banyak berinvestasi di perusahaan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka dan membantu bisnis mencapai tujuannya. Kebahagiaan kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Kristianto et al. (2014).

Amin (2016) dan Suwardi dan Utomo (2015) menemukan bahwa kebahagiaan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas di tempat kerja.

4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Perhitungan dilakukan, dan statistik akhir untuk uji Sobel adalah 2,2161. Jika nilai dari uji Sobel lebih besar dari nilai dari z tabel (0,05) atau 1,96, maka terdapat pengaruh tidak langsung terhadap model regresi. Berdasarkan hasil uji Sobel, 2,2161 lebih besar dari 1,96. Artinya kepuasan kerja merupakan hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat diinterpretasikan untuk menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel yang menjembatani kesenjangan antara kinerja karyawan dan motivasi intrinsik. Bantu mereka yang berusaha keras, karena pencapaian mereka terkait langsung dengan seberapa puas mereka dengan hidup mereka. Jumlah uang yang dibayarkan dalam upah dan tunjangan harus memadai, harus sebanding dengan jumlah orang yang dipekerjakan, dan harus ada konsistensi internal antara penghasilan yang dibayarkan kepada pekerja yang berbeda.

4.6.7 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan

Tes sobel sebanyak 2.124. Jika nilai uji Sobel di atas 0,05 atau 1,96, model regresi mungkin terpengaruh. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja ($2,124 > 1,96$). Kepuasan kerja dapat memoderasi disiplin dan kinerja kerja, kata penelitian ini. Setiap karyawan harus termotivasi, memiliki keahlian yang relevan, dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. HRM meningkatkan produktivitas di tempat kerja.



BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Dari temuan analisis data yang diberikan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang adalah baik dan cukup besar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.
2. Disiplin kerja berpengaruh baik dan substansial terhadap kepuasan kerja karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja insan RSI Sultan Agung Semarang.
3. Pengaruh motivasi intrinsik yang positif dan substansial terhadap Kinerja Karyawan RS Sultan Agung Semarang dapat dilihat. Oleh karena itu, Motivasi Intrinsik yang tinggi akan berdampak lebih kuat terhadap kinerja insan RSI Sultan Agung Semarang.
4. Disiplin Kerja berpengaruh besar dan menguntungkan terhadap kinerja insan RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi akan berdampak lebih besar terhadap kinerja insan RSI Sultan Agung Semarang.

5. Pengaruh yang menguntungkan dan signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja insan RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang meningkat seiring dengan meningkatnya kebahagiaan kerja.
6. Berdasarkan perhitungan, diperoleh statistik uji sobel sebesar 2,2161. Jika hasil uji Sobel melebihi nilai z tabel (0,05) atau 1,96, maka dapat ditentukan bahwa model regresi memiliki pengaruh tidak langsung. Menurut uji Sobel, Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.
7. Menurut perhitungan statistik uji Sobel, nilainya ditentukan menjadi 2,124. Jika hasil uji Sobel melebihi nilai z tabel (0,05) atau 1,96, maka dapat ditentukan bahwa model regresi memiliki pengaruh tidak langsung. Oleh karena itu, menurut uji Sobel, $2,124 > 1,96$, disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Implementasi Manajerial

1. Karyawan di RSI Sultan Agung Semarang dituntut untuk memiliki perasaan berinteraksi dengan rekan kerja sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka, serta berupaya meningkatkan pengetahuan dan keinginan mereka untuk mematuhi semua kebijakan tempat kerja dan standar sosial yang relevan. Hal ini membantu pekerja

menikmati kesetiaan dan kepatuhan terhadap aturan yang relevan, baik tertulis maupun tidak tertulis, mampu melaksanakannya, dan tidak dapat menghindari konsekuensi penderitaan jika mereka melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan.

2. Karyawan RSI Sultan Agung Semarang percaya bahwa karyawan RSI Sultan Agung Semarang sangat mendukung sistem promosi berupa bonus, insentif, dan tunjangan untuk mendorong disiplin kerja yang kuat. Ini mungkin mendorong orang untuk berjuang tanpa lelah untuk hidup mereka. Oleh karena itu, keberhasilannya bergantung pada kepuasan hidupnya.
3. Tunjangan yang diberikan harus memadai, proporsional dengan jumlah tenaga kerja, dan konsisten secara internal.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan ini, implikasi manajemen berikut dari temuan studi ini dapat diturunkan:

1. Variabel dengan koefisien beta tertinggi dalam penelitian ini, Kepuasan Kerja, adalah yang paling berpengaruh dari keempatnya. RSI Sultan Agung Semarang berharap dapat membangun sistem bonus, insentif, dan tunjangan promosi di Semarang. Hal ini memungkinkan orang untuk bekerja keras untuk hidup mereka, sehingga kesuksesan mereka tergantung pada kebahagiaan mereka. Remunerasi dan tunjangan harus memadai, proporsional dengan pekerja, dan konsisten secara internal.

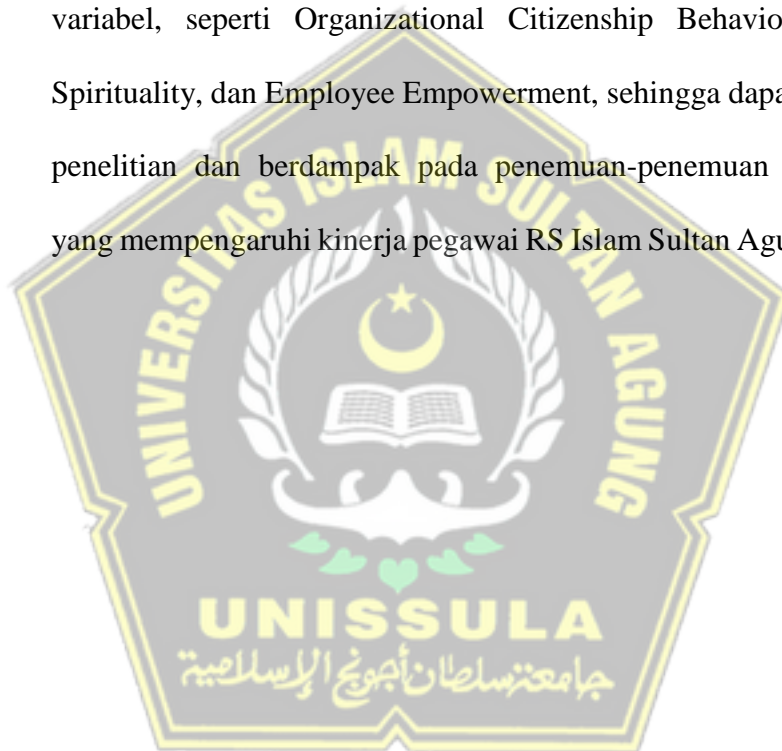
2. RSI Sultan Agung Semarang berharap dapat membangun semangat kerjasama dalam mengatur pekerjaan, sehingga memunculkan semangat kerja yang ideal bagi karyawan. Dengan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan dapat diterima, pekerja akan dianggap senang dengan pekerjaannya. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, tidak hanya diperlukan sumber daya manusia yang andal, tetapi juga suatu metode yang memfasilitasi aktualisasi individu yang diharapkan produktif. Selain itu, penetapan jaminan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan, dan kualitas kerja karyawan akan memenuhi harapan dan meningkatkan kinerja.

5.4 Batasan Penelitian

1. Menggunakan objek yang lebih sempit, yang dibatasi untuk staf di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dan mencakup hingga seratus balasan.
2. Penelitian ini dibatasi hanya pada empat faktor, yaitu Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, sehingga tidak mencerminkan keadaan lapangan yang sebenarnya.

5.5 Agenda Riset Mendatang

1. Jumlah tanggapan lebih besar dan lebih beragam sehingga sudut pandang dari berbagai bidang dapat diungkapkan. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian lebih spesifik dan menarik dengan cara memperbanyak populasi dan jumlah sampel.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan lebih banyak variabel, seperti Organizational Citizenship Behavior, Workplace Spirituality, dan Employee Empowerment, sehingga dapat memperkuat penelitian dan berdampak pada penemuan-penemuan baru. Konsep yang mempengaruhi kinerja pegawai RS Islam Sultan Agung Semarang.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali Raza Mohsin, Musarrat Nawaz Muhammad, (2017). Impact of Job Enlargement on Employees' Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence from Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 18
- Amin, Karami, Hossein Rezaei Dolatabadi, Saeed Rajaeepour. (2016). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company Department of Management and Accounting, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran. Vol 3. No 9 ISSN: 2222- 699, pp. 327-338
- Ananto Styo, dkk., (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Pada Asisten Kursus Metode Kumon Di Bali Dan Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.9 (2016): 3057-3086, ISSN : 2337-3067
- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2018). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang asia maju abadi semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, 1(4), 76-86.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bryan Johannes, T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna"* Volume III. No.4., III(4), 1–20
- Daft. (2010). *Era baru manajemen* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ganesan, Shankar, & Barton, A. W. (2014). Impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behavior. *Journal of Retailing*.
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi cet). Denpasar : Astabrata.

- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Issalillah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Kristianto, D., Suharnomo, & Ratnawati I. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada rsud Tugurejo Semarang)
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi (An Evidenc)*. New York : McGraw-HillEdisi Internasional.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, at el., (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328, 2015 <http://www.hrpub.org>
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276–299. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>

- Nisyak. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Surabaya. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen*, 5.
- Nopitasari, E. dan H. Krisnandi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Oikonomia*. 14(1): 15-30.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rozanna, N., Adam, M., & Majid, M. S. A. (2019). Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency? 21(1), 45–51. <https://doi.org/10.9790/487X-2101044551>
- Siagian, P.S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suwardi dan Utomo, J. (2015). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*. 5(1).
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). Dan Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus Di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., & Maria, V. J. T. (2016). Employee performance analysis through leadership style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado. *Jurnal emba*, 4(1). 1068-1076.
- Wardana, L. W. (2014). Analisis pengaruh motivasi kerja instrinsik, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EMAS)*, 11 (1).