

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Putri Atikah Haura, Choiriyah, Eci Cahyani

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi: putriatikahhaura53@gmail.com

choiriyahmp@yahoo.co.id, eniwin16@gmail.com

Article Information:

Received: 05 Mei 2025, Accepted: 16 Mei 2025, Published: 17 Mei 2025

Abstract

The formulation of the problem in this study is as follows: 1) Is there an influence of work discipline and job satisfaction on the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang? 2) Is there an influence of work discipline on the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang? 3) Is job satisfaction influenced by the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang? These questions serve as the guiding principles of our study, driving our research and analysis. The type of research used in this study is associative. The population in this study amounted to 221 employees, and the sample used in this study was 69 employees using a sampling technique called stratified random sampling. The analysis method used is qualitative, which is quantified. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, F Test, t-test, and Determination Coefficient; the results of the F Hypothesis Test indicate that there is an influence of work discipline and job satisfaction on the performance of employees of Muhammadiyah Hospital Palembang. The results of the t-hypothesis test indicate that work discipline influences the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang, and job satisfaction influences the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang.

Keywords: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit.

1. Pendahuluan

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari orang-orang atau kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Untuk menjamin efektivitas dan efisiensi operasional, suatu organisasi memiliki struktur terstruktur yang mencakup alokasi tanggung jawab, wewenang, dan tugas. Organisasi formal dan informal keduanya dimungkinkan. Sumber daya manusia, biasa disebut karyawan, dikumpulkan oleh organisasi untuk melaksanakan tugas. Sumber daya manusia internal pada suatu organisasi merupakan faktor utama keberhasilannya.

Sumber Daya Manusia merujuk pada individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka.

Published by:

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi karena mereka berperan langsung dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi aktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mencakup proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan untuk memastikan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan yang profesional dan kompeten dengan adanya karyawan yang kompeten maka kinerja yang di hasilkan juga dapat lebih baik.

Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya, kinerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting. Kinerja ini menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif, berkontribusi terhadap produktivitas organisasi, dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa cakup, mampu, dan berkomitmennya mereka dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tidak bertentangan dengan hukum, moral, etika, atau persyaratan hukum lainnya. ([Afandi, 2018](#)). Kinerja karyawan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan dua dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut [Kasmir \(2016\)](#). Meskipun kepuasan kerja mengacu pada seberapa puas atau bahagia karyawan terhadap pekerjaan mereka, disiplin kerja berarti mematuhi aturan, pedoman, dan prosedur operasi standar yang telah ditetapkan oleh bisnis. Kedua elemen ini bekerja bersama dan sangat penting dalam menciptakan tempat kerja yang produktif dimana anggota staf dapat melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Perusahaan mampu mencapai tujuan strategis jangka pendek dan jangka panjang dengan cara ini.

Disiplin kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan, yang menyebabkan karyawan mau menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan perusahaan. [Sutrisno \(2019\)](#). Untuk membantu karyawan menciptakan peraturan dan ketentuan yang baik bagi perusahaan, diperlukan peraturan. Untuk meningkatkan disiplin staf agar dapat mengikuti semua kebijakan perusahaan, hukuman diperlukan. Semua karyawan harus dikenakan hukuman yang adil dan berat. Peraturan yang efektif dan disiplin yang adil akan meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan efektivitas karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut [Afandi \(2018\)](#), kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap, sentimen, dan perilaku positif karyawan terhadap pekerjaannya serta penilaiannya terhadap pekerjaannya sebagai rasa syukur karena telah mencapai salah satu nilai kunci pekerjaan. Salah satu definisi kepuasan kerja adalah ketika harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka sejalan dengan tugas sebenarnya yang mereka lakukan, serta ketika mereka puas dengan cara mereka secara pribadi memandang dan melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya akan lebih mungkin menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (RSMP) merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Palembang didirikan sejak tanggal 18 April 1997. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani, No.13, 13 Ulu, Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Kode Pos 30263. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki Visi mewujudkan Rumah Sakit Islam dengan pelayanan yang profesional. Dengan Misi memberikan pelayanan, pendidikan, dan penelitian yang profesional, dan islami, mengutamakan mutu pelayanan dan keselamatan pasien, menjadi pusat persemaian kader

Muhammadiyah di bidang pelayanan dan pendidikan kesehatan.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-riset dan wawancara terdapat fenomena mengenai kinerja yaitu inisiatif karyawan. Karyawan yang tidak menunjukkan inisiatif cenderung menunggu arahan dari atasan untuk menyelesaikan tugas, yang memperlambat alur kerja dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, tanpa adanya inisiatif, kesempatan untuk berinovasi juga berkurang, karena karyawan yang pasif biasanya enggan mengajukan ide-ide baru atau mencari cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini membuat tim kehilangan potensi untuk mengembangkan proses yang lebih baik dan menciptakan solusi kreatif.

Selain itu, kualitas pelayanan terhadap pelanggan belum sepenuhnya memuaskan. Beberapa kendala yang terlihat antara lain adalah keterbatasan alat yang belum memadai, standar kebersihan yang belum optimal, serta kecepatan dalam melayani pelanggan yang masih kurang efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan masih memerlukan perbaikan untuk dapat memenuhi harapan pelanggan secara maksimal. Kemudian kreativitas karyawan terdapat kurangnya ide baru dalam penyelesaian masalah, karyawan cenderung mengandalkan solusi standar atau metode yang sudah ada, tanpa mencoba mencari alternatif baru. Karyawan tidak terbiasa mengambil resiko atau mencoba pendekatan baru karena takut membuat kesalahan.

Kemudian fenomena disiplin kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, fenomena disiplin kerja masih menjadi tantangan terutama dalam hal kehadiran karyawan. Masih banyak karyawan yang datang terlambat sehingga mengganggu produktivitas dan menurunkan efisiensi operasional. Selain itu ketaatan terhadap peraturan kerja juga belum sepenuhnya diterapkan, seperti dalam penggunaan seragam yang sering kali tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemudian ketaatan pada standar kerja masih belum terpenuhi oleh sebagian karyawan, kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap standar kerja staff juga masih kurang optimal, terutama dalam hal pemantauan dan tindak lanjut pekerjaan yang dilakukan oleh staff di bawah tanggung jawab masing-masing pimpinan hal ini menyebabkan beberapa tugas tidak dapat di selesaikan dengan baik dan tidak sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Hal ini menunjukkan perlunya penegakan standar kerja yang lebih konsisten agar kualitas dan profesionalitas kerja dapat tetap terjaga.

Selanjutnya fenomena kepuasan kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yaitu upah yang masih berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan. kemudian proses promosi yang belum sepenuhnya berdasarkan kompetensi dan pengalaman menimbulkan ketidakpuasan, karena karyawan merasa bahwa penempatan dan kenaikan jabatan belum sepenuhnya adil dan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Selain itu, beberapa rekan kerja menunjukkan etos kerja yang kurang baik, seperti cenderung menyuruh teman untuk bekerja keras sementara dirinya sendiri bersikap santai.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja merupakan suatu jenis hasil yang berasal dari proses yang panjang dan dinilai sepanjang waktu berdasarkan informasi atau pemahaman yang telah dikembangkan, menurut [Edison \(2016\)](#). Kinerja menurut [Afandi \(2018\)](#) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan keinginan dan kewajiban setiap orang. Kinerja ini dijalankan sesuai dengan standar dan etika yang relevan, tidak melanggar hukum, dan berupaya mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah. Kinerja merupakan ukuran

Published by:

kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau tentang bagaimana individu diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut ([Sutrisno 2016](#)). Berikut beberapa penelitian pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari [Parashakti \(2020\)](#) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samsung Elektronik Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Samsung Elektronik Indonesia. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Samsung Elektronik Indonesia. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Samsung Elektronik Indonesia.

Penelitian dari [Badrianto dan Ekhsan \(2020\)](#) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nesinak Industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nesinak Industri. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nesinak Industri. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nesinak Industri.

Penelitian [Kaltsum et al. \(2021\)](#) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian, Disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.

Penelitian [Toni dan Siagian \(2021\)](#) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Winsen Kencana Perkasa, kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Winsen Kencana Perkasa. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Winsen Kencana Perkasa.

Penelitian [Octavianti \(2022\)](#) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia, terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia.

Penelitian [Andriani \(2023\)](#) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan.

Penelitian [Hamjah \(2024\)](#) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Kerja Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan badan kesbangpol Kota Tangerang. Sedangkan Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan badan kesbangpol Kota Tangerang. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan badan kesbangpol Kota Tangerang.

Penelitian [Alfian \(2024\)](#) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

Penelitian [Sudiyani \(2024\)](#) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kisel Group Regional Bali Nusra. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. Stress Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra, dan kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra

Penelitian dari [Setiagraha dkk \(2024\)](#) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin

Penelitian [Sinta at al. \(2024\)](#) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur.

Penelitian dari [Kharisma et al. \(2024\)](#) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Abadi Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak parsial pada Kinerja karyawan CV. Sinar Abadi Bandung. Kepuasan Kerja mempengaruhi dampak parsial signifikan pada Kinerja karyawan CV. Sinar Abadi Bandung. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh secara simultan pada Kinerja karyawan CV. Sinar Abadi Bandung.

Penelitian dari [Mahendra \(2024\)](#) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan CV. Sinergi. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi. stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinergi. Secara simultan, kepuasan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sinergi

Penelitian dari [Ijah et al. \(2024\)](#) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Akbar Karya Utama Cilegon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Akbar Karya Utama Cilegon. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akbar Karya Utama Cilegon. Kepuasan kerja dan disiplin kerja yang secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Akbar Karya Utama Cilegon.

Penelitian dari [Yuliawati \(2024\)](#) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash. terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash. Kemudian disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Adapun variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator kualitas, inisiatif dan kreativitas. Variabel independen yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Adapun indikator dari kepuasan kerja adalah upah, promosi dan rekan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 221 orang. Menggunakan rumus Slovin, sampel yang digunakan adalah sebanyak 69 orang. Adapun teknik pengambil sampel yang digunakan adalah stratified random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa jawaban responden terhadap kuesioner tentang disiplin, kepuasan kerja dan kinerja, serta data sekunder berupa data kepegawaian dan informasi. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefisien		Standardized Coefisients	Beta
	B	Std. Error		
(Constant)	2.413	1.671		
1 Disiplin Kerja	.557	.076	.540	
Kepuasan Kerja	.358	.058	.460	

Berdasarkan Tabel di atas, hasil Regresi Linier Berganda yaitu: $Y = 2.413 + 0,557 X_1 + 0,358 X_2$. Nilai konstanta sebesar 2.413 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan tetap sebesar 2.413 meskipun tidak ada variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan tetap positif meskipun tidak ada variabel tersebut. Variabel disiplin

kerja mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,557 menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,358 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan kepuasan kerja. Temuan analisis regresi linier berganda sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja staf di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang adalah disiplin kerja.

Berikut disajikan hasil Uji F.

Tabel 2. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.247	2	211.623	73.781	.000 ^b
	Residual	189.304	66	2.868		
	Total	612.551	68			

Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan $df N = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df N_2 = n - k = 69 - 3 = 66$ jadi nilai $F_{\text{tabel}} = 2,74$. Tabel 2 menunjukkan nilai $F_{\text{hitung}} = 73.781 > F_{\text{tabel}} = 2,74$ dengan Sig. F 0,000 < 0,10 (signifikan), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Akibatnya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Berikut hasil uji t.

Tabel 3. Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefisien		t	Sig.
		B	Std. Error		
	(Constant)	2.413	1.671	1.445	.153
1	Disiplin Kerja	.557	.076	7.296	.000
	Kepuasan Kerja	.358	.058	6.222	.000

Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = $n - k = 0,1 \ 69 - 3 = 66$ maka nilai $t_{\text{tabel}} = 1,667$.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja, sesuai dengan hasil persamaan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan tingkat kepercayaan 90% diperoleh $F_{\text{hitung}} = 73.781 > F_{\text{tabel}} = 2,74$ dengan Sig. F 0,000 < 0,10 (signifikan), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Akibatnya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Uji koefisien determinasi yang menghasilkan *Adjusted R Squared* sebesar 0,691 semakin mendukung hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa 69,1% karakteristik kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini berdampak pada 30,9% sisanya. Kinerja menurut [Kasmir \(2019\)](#) adalah pencapaian individu terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut [Edison \(2018\)](#) adalah hasil suatu prosedur yang dibahas dan dievaluasi sepanjang jangka waktu tertentu dengan menggunakan klausul atau kesepakatan yang sudah ada sebelumnya. Penelitian sebelumnya oleh [Andrian et al. \(2023\)](#) dengan judul Pengaruh Disiplin

Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan menguatkan temuan tersebut. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil persamaan Regresi Linier Berganda. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90%. Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $7,296 > t_{tabel} 1,667$ dengan taraf sig $t 0,000 < 0,1$ artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Disiplin berarti sadar dan siap mengikuti semua kebijakan di tempat kerja serta norma-norma sosial yang relevan. menurut [Sutrisno \(2019\)](#). Disiplin kerja, merupakan sikap menghormati standar dan peraturan perusahaan yang ada dalam diri karyawan dan memungkinkannya untuk leluasa beradaptasi dengannya. Penelitian [Hamjah \(2024\)](#) sebelumnya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang mendukung temuan tersebut. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kota Tangerang, berdasarkan temuan pengujian yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Gambaran keseluruhan jawaban kuesioner responden yang menunjukkan tingginya persentase responden yang tidak setuju mencerminkan rendahnya disiplin kerja yang menjadi permasalahan utama. Hal ini menunjukkan masih banyaknya pekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang mengakui kurangnya disiplin kerja. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai yang menunjukkan tingkat yang rendah, hasilnya kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang juga mengalami penurunan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja, sesuai dengan hasil persamaan Regresi Linier Berganda. Diketahui nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar $6,222 > t_{tabel} 1,667$ dengan tingkat sig t sebesar $0,000 < 0,1$, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis parsial dengan tingkat kepercayaan 90%. Oleh karena itu H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Penelitian [Kaltsum et al \(2021\)](#). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian Tahun 2021 mendukung temuan tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja yang dibuktikan dengan gambaran tanggapan kuesioner secara keseluruhan, dimana sebagian besar responden tidak setuju dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini menandakan banyaknya pekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang mengaku tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang mengalami penurunan, hal ini terlihat dari rendahnya tanggapan responden terhadap indikator kinerja.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut: (1) ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit

Published by:

Muhammadiyah Palembang; (2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang; (3) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang lebih mempertimbangkan kedua aspek tersebut. Organisasi harus menciptakan suasana kerja yang positif dengan menetapkan tujuan yang dapat dicapai dan menawarkan bantuan yang memadai, seperti pelatihan dan ruang kerja yang lengkap, untuk meningkatkan produktivitas. Disiplin Kerja Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang diharapkan dapat menciptakan kebijakan disiplin kerja yang lebih terorganisir dan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang adil, seperti pemberian insentif kepada pegawai yang disiplin dan sanksi bagi pegawai yang tidak patuh, guna meningkatkan kehandalan dan efektifitas kinerja karyawan. Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih optimal lagi, seperti tingkat gaji yang karyawan diharapkan bisa dipenuhi perusahaan karna kepuasan kerja karyawan sangat penting karna menentukan sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator).
- Alfian, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 100–109.
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/download/557/385/1033>
- Andriani, J. Anggraini, N., Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2).
<https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>
- Badrianto, Y., Dan Ekhsan, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nesinak Industri. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2 (1).
<https://media.neliti.com/media/publications/322984-effect-of-work-environment-and-job-satis-76ff9018.pdf>
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi Bandung; Alfabeta.
https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=TWkpU78AAAJ&citation_for_view=TWkpU78AAAJ:r0BpntZqJG4C
- Hamjah, R. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3).
<https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/view/1015/754>
- Ijah, Rohisoh, Febriyanti, S., Haryadi, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Akbar Karya Utama Cilegon. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), 38–44.
<https://www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/421/223>

- Kaltsum, N. R. D. Husniati, R., Fadlilah, A. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *PROSIDING BIEMA: Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 781–791.
<https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1727>
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktek/>
- Kharisma, A. N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Abadi Bandung. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(3), 2027–2035.
https://www.researchgate.net/publication/383418473_Pengaruh_Disiplin_Kerja_Dan_Kepuasan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_Cv_Sinar_Abadi_Bandung
- Mahendra, I. D. M. Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinergi. *Jurnal Ekonomi*, 13(1).
<https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/3891>
- Octavianti, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5 (3).
https://www.researchgate.net/publication/365791806_Pengaruh_kepuasan_kerja_dan_beban_kerja_terhadap_kinerja_karyawan_pada_PT_Inkabiz_Indonesia
- Parashakti, R. D., Ekhsan, M. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3).
file:///C:/Users/User/Downloads/94-ArticleText-369-2-10-20200810.pdf
- Riau: Zanafra Publishing. <https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=25139>
- Setiagraha, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 3(1).
<https://doi.org/10.56869/jmec.v3i1.536>
- Sinta, S. E. Iswati, Aisyah, S., Fitriyasari, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur. *Jurnal Riset Manajemen*, 2. (3).
<https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/download/2333/2563>
- Sudiyani, N. N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1).
<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wmbj/article/view/9208>
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=OhZNDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Toni., Diagian, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
- Published by:

Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4 (2).

<file:///C:/Users/User/Downloads/377-Article%20Text-1722-1-10-20210529.pdf>

Yuliawati, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52–60. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/22>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

