

# **Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon**

Andinna Ananda Yusuff<sup>1</sup>, Retina Sri Sedjati<sup>2</sup>, Indra Surya Permana<sup>3</sup>

<sup>1</sup> STIKES Mahardika, andinna.ay@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon, retinasisedjati@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon, indrajamz@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon dengan populasi sebanyak 82 orang pegawai. Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik total sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji ketepatan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di STIKES Mahardika Cirebon. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  ketiga variabel lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan hasil nilai  $F_{hitung}$  dari ketiga variabel bebas lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $431,832 > 2,719$ ) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan ketiga variabel secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikatnya sebesar 94,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

Kata kunci: Motivasi, Kemampuan kerja, Disiplin, Kinerja

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of motivation in working, working ability, and discipline toward employees performance. This research was conducted on employees of Mahardika School of Health Sciences Cirebon with a population of 82 employees. This research uses the total sampling technique and quantitative research method with the instrument test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, and model accuracy test. The results of this study, motivation in working variable, working ability variable, and discipline variable, have a positive and significant influence toward employees performance variable in Mahardika School of Health Sciences Cirebon.  $t_{value}$  of three variables greater than  $t_{table}$  value and significance value less than 0,05. While the result  $F_{value}$  of the three independent variables is greater than the value  $F_{table}$  ( $431.832 > 2.719$ ) with probability smaller than 0.05. The independent variable have an impact to its dependent variable by 94.1% while the rest is caused by other factors that are not analyzed in the model used in this research.*

*Keyword : Motivation, Working ability, Discipline, Performance*

*Naskah diterima: 25 Januari 2021, direvisi: 2 Februari 2021, diterbitkan: 30 April 2021*

## PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2011). Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja membuat hasil capaian kinerja yang berbeda-beda pada setiap pegawai. Salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010). Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rahmadita, 2013).

Selanjutnya kinerja seorang karyawan dalam perusahaan tentunya tidak terlepas dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan bahwa kemampuan berarti kapasitas orang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan terdiri dari unsur pengetahuan dan keterampilan yang terdapat dalam diri karyawan. Kemampuan berkorelasi dengan kinerja dan dapat diukur dan diterima sebagai suatu standar kinerja yang baik.

Selain dibutuhkan kemampuan dan motivasi kerja, untuk lebih meningkatkan kinerja maka dibutuhkan kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai Rivai (2009). Para peneliti mempercayai bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan tentunya akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai suatu perusahaan. Dalam penelitian ini kecakapan dan pengalaman terkait dengan variabel kemampuan kerja, kesungguhan terkait dengan variabel motivasi kerja, dan waktu terkait dengan variabel kedisiplinan. Penelitian ini dilakukan kepada para pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon, dengan jumlah pegawai struktural sebanyak 82 orang yang terdiri dari tenaga pendidik dan non pendidik.

Berdasarkan keterangan kondisi kerja di lapangan dari sebagian pegawai didapati masih adanya pekerjaan yang belum terselesaikan dengan tepat waktu, banyaknya penundaan pekerjaan yang diberikan, kurangnya inisiatif para karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pada beban pekerjaan yang diberikan, waktu kedatangan dan kepulangan karyawan yang tidak sesuai dengan aturan waktu kerja, hingga mengenai permasalahan pemberian kompensasi kerja yang belum memuaskan. Dari hasil pengamatan tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di STIKes Mahardika Cirebon, yaitu faktor motivasi kerja, kemampuan kerja, kedisiplinan, inisiatif, dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut teridentifikasi dapat menyebabkan kinerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai masih ada yang belum mampu untuk mengatasi masalah-masalah dalam bekerja yang terdapat di unit kerja. Inilah yang menjadi perhatian bagi STIKes Mahardika agar tetap dapat mempertahankan keberlangsungannya dengan meningkatkan mutu kinerja pegawainya.

Masa kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan akan tetapi

penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati,2015) hasil pengaruh motivasi kerja adalah cukup baik, demikian juga pengaruh kinerja adalah cukup baik. Selanjutnya arah korelasi positif dengan keterkaitan (*correlation*) kuat serta menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Begitu pula dengan variabel kemampuan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti terdahulu terletak pada jenis variabel penelitian yang diteliti, jenis objek penelitian serta jumlah variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan kepada para pegawai struktural di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon.pada tahun 2018.

#### KAJIAN LITERATUR

Menurut Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2009), faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

Penelitian yang dilakukan oleh (A.Muttaqin,dkk .2013) yang meneliti mengenai Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali memperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masa kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati,2015) hasil pengaruh motivasi kerja adalah cukup baik, demikian juga pengaruh kinerja adalah cukup baik. Selanjutnya arah korelasi positif dengan keterkaitan (*correlation*) kuat serta menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Selanjutnya pada penelitian lain menurut (Choiriyah & Taslim, 2012) motivasi kerja cukup memberikan kontribusi terhadap

peningkatan kinerja seorang pegawai. Begitu pula dengan variabel kemampuan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti terdahulu terletak pada jenis variabel penelitian yang diteliti, jenis objek penelitian serta jumlah variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan kepada para pegawai struktural di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon pada tahun 2018.

#### METODE PENELITIAN

Metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian ini termasuk dalam jenis *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah para pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon, dengan jumlah pegawai struktural sebanyak 82 orang yang terdiri dari tenaga pendidik dan non pendidik, seluruh populasi ini dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang disusun dengan menggunakan skala likert Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang diberikan kepada para pegawai struktural di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon pada tahun 2018. Variabel penelitian sebagai berikut:

A. Variabel bebas (*independent variable*):

- a. Motivasi Kerja  $\rightarrow X_1$
- b. Kemampuan Kerja  $\rightarrow X_2$
- c. Kedisiplinan  $\rightarrow X_3$

B. Variabel terikat (*Dependent Variable*):

- a. Kinerja Pegawai  $\rightarrow Y$

Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linier berganda dengan penerapan pada aplikasi *software* SPSS versi 22.0 for windows Metode analisis data dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu Uji Instrumen yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan *Product Moment Pearson* dengan menggunakan tabel *r Product Moment*. Teknik yang digunakan untuk Uji Reliabilitas adalah dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan cukup reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Selanjutnya Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam menganalisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi linear berganda dinyatakan baik jika data terbebas dari asumsi-asumsi klasik yaitu Uji Multikolinearitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah dengan nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Imam Ghozali, 2013:105). Uji Heteroskedastisitas untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan Uji *Glejser*. Jika tingkat signifikansi berada di atas 5% berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada di bawah 5% berarti terjadi heteroskedastisitas. Uji Normalitas untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Selanjutnya setelah memenuhi uji diatas dilakukan Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja secara bersama-sama dengan menggunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Kemampuan Kerja
- X<sub>3</sub> = Kedisiplinan
- a = Variabel/bilangan konstanta
- b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- e = Variabel yang tidak dihitung

Hasil persamaan regresi berganda tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji statistik.

Selanjutnya Uji Ketepatan Model melalui Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. (Ghozali,Imam,2013).

Setelah Uji Ketepatan Model dilakukan Uji Hipotesis, dalam pengujian Hipotesis, terdapat dua langkah pengujian hipotesis pada penelitian ini, yaitu dengan uji statistik t atau uji parsial dan uji statistik F atau uji simultan. Uji parsial ini menunjukkan apakah ada pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Sedangkan uji simultan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Menurut Imam Ghozali, (2013) untuk menguji hipotesis t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka Ho yang menyatakan bi=0 dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel *dependen*.
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel *dependen*. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji simultan adalah sebagai berikut:
  - a. Bila nilai F lebih besar dari 4 maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%.

Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

setiap variabel dengan tingkat Sig. 5% adalah Valid. Sementara teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja yaitu 0,861, Kemampuan Kerja 0,814, Kedisiplinan 0,904, dan Kinerja yaitu 0,896. Keseluruhan variabel reliabel.

### PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan *Product Moment Pearson*. Pada penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang dan taraf signifikan 5% dengan menggunakan hipotesis satu arah (*one tailed*), maka didapat hasil nilai r tabel adalah sebesar 0.183. Hasil uji validitas

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinearitas

Pengujian asumsi klasik berupa uji multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1 Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	43,239	2,145			20,156	,000		
MOTIVASI KERJA	,470	,173	,540		2,722	,008	,221	4,518
KEMAMPUAN KERJA	,020	,128	,020		,156	,876	,530	1,888
KEDISIPLINAN	-,673	,126	-,961		-5,361	,000	,271	3,692

a. Dependent Variable: KINERJAJEGAWAI

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Masing-masing variabel mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya

masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

#### 2. Uji Normalitas

Hasil ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Uji Normalitas**

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,62979476
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,067
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Data residual terdistribusi normal apabila besarnya nilai uji Kolmogorov Smirnov dengan tingkat signifikan diatas 0,05 . Dan hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi dua arah (*2-tailed*) dalam penelitian ini sebesar 0.186, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan data penelitian terdistribusi secara normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.896	.526		3.607	.001
MOTIVASIKERJA	.033	.040	.211	.807	.422
KEMAMPUANKERJA				-	
KEDISIPLINAN	-.084	.052	-.371	1.600	.114
	.002	.036	.011	.045	.964

a. Dependent Variable: RES\_2

Semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig variabel X1 (0.422), X2 (0.114), X3 (0.964) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa

model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Determinasi Berganda Nilai R<sup>2</sup> pada tabel hasil output SPSS versi 22.0 di sama dengan antara 0 dan 1 dapat dilihat bawah ini:

**Tabel 4 Analisis Determinasi Berganda Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 <sup>a</sup>	,943	,941	1,672

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Koefisien determinasi berganda disini digunakan dengan nilai dari *Adjusted R Square* yang diperoleh nilai sebesar 0.941. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 94,1 % sedangkan sisanya sebesar 5,9 % kinerja pegawai tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini. Dan untuk nilai dari

koefisien korelasi berganda dapat dilihat dari nilai R yaitu sebesar 0,971 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang secara bersama-sama yang sangat kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari Uji Hipotesis Parsialnya adalah :

**Tabel 4 Uji Hipotesis Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
<sup>1</sup> (Constant)	2,656	,757		3,511	,001
MOTIVASI KERJA	,367	,057	,403	6,408	,000
KEMAMPUAN KERJA	,272	,068	,207	3,977	,000
KEDISIPLINAN	,348	,051	,409	6,818	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dan hasil uji signifikan Hasil output SPSS 22.0 adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi kerja (X1) dapat dilihat dari nilai sig 0,000 ini menunjukkan bahwa nilai Sig < 0,05. Nilai t tabel yang didapat pada penelitian ini adalah 1,664, sedangkan hasil dari nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) sebesar 6,408, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa 6,408 lebih besar dari 2 dan 6,408 > 1,664 dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon.

2. Variabel kemampuan kerja (X2) memiliki nilai sig 0,000 ini menunjukkan bahwa nilai Sig < 0,05. Nilai t hitung variabel kemampuan kerja (X2) sebesar 3,977, dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa 3,977 lebih besar dari 2 dan  $3,977 > 1,664$ , variabel kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon.

Dan untuk variabel kedisiplinan (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 6,818 lebih besar dari 2 dan  $6,818 > t$  tabel 1,664

dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel kedisiplinan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon.

Uji Simultan (Uji F) yang dilakukan didapatlah hasil sebagai berikut :

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3615,084	3	1205,028	431,082	,000 <sup>b</sup>
Residual	218,038	78	2,795		
Total	3833,122	81			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Dari hasil uji F test diperoleh nilai F hitung sebesar 431,082 nilai ini lebih besar dari 4 pada tingkat derajat kepercayaan 5% . Nilai F hitung ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai F tabel yang dipakai pada penelitian ini yaitu sebesar 2,719. Dan didapat hasil bahwa  $431,082 > 2,719$  dan nilai probabilitas diatas adalah sebesar 0,000, dimana nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , ini berarti variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon .

## PENUTUP

Dari hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. , pentingnya peningkatan akan pemenuhan kebutuhan karyawan hendaknya lebih diperhatikan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja para karyawan STIKes Mahardika Cirebon.
2. Pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan berpengaruh pada pengembangan sumber daya yang mengacuh pada kinerja individu pegawai.

3. Pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik tinggi tingkat kedisiplinan dalam aturan kepada para pegawainya maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh pegawai.

4. Pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai . Adanya pengaruh yang kuat secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai lebih tinggi dari variabel lain dikarenakan dengan adanya motivasi kerja yang kuat dari setiap pegawainya yang akan menjadikan kinerja pegawai tersebut menjadi lebih baik. Pemenuhan akan kebutuhan para pegawai disertai dengan memotivasi para pegawai secara persuasif merupakan cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan STIKes Mahardika Cirebon.



**REFERENSI**

- Choiriyah dan Taslim. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawati. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia*. Jakarta: ASMI
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, A dkk. 2013. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Rahmadita, I. 2013. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau*. eJournal Psikologi, 2013, 1 (1): 58-68
- Riyadi, Slamet. Maret 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vo113, No. 1.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins SP , dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Suseno, Ni'mah Miftahun dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi, 37(1)