

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. Sayidiman Magetan

Hari Indahwati

Universitas Negeri Surabaya

Anang Kistyanto

Universitas Negeri Surabaya

Dewie Tri Wijayati Wardoyo

Universitas Negeri Surabaya

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of work discipline and work motivation on the performance of employees at RSUD dr. Sayidiman Magetan. This research uses a quantitative descriptive approach to describe each variable and evaluate its impact. The data collection method uses a questionnaire distributed online, and the sampling method used is proportional non-random sampling. Data was obtained in May 2024 from RSUD dr. Sayidiman Magetan, as many as 155 health workers (Nakes) were calculated using the Slovin formula. Data analysis used multiple linear regression and was carried out using the Statistical Package for the Social Sciences or SPSS version 24. The research results stated that partially there was a positive and significant influence of work discipline on employee performance. Partially there is a positive and significant influence between work motivation on the performance of RSUD dr. Sayidiman Magetan. and simultaneously work discipline and work motivation have a significant positive effect on the performance of RSUD dr. Sayidiman Magetan.

Keywords: *Discipline, Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan masing-masing variabel dan mengevaluasi dampaknya. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara online, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional non-random sampling. Data diperoleh pada Mei 2024 dari RSUD dr. Sayidiman Magetan, sebanyak 155 tenaga kesehatan (Nakes) dihitung dengan rumus Slovin. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan dilakukan dengan Statistical Package for the Social Sciences, atau SPSS, versi 24. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara partial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara partial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan. dan secara simultan disiplin kerja dan motivasi pegawai berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan.

Kata Kunci: *Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit dalam keberadaanya sebagai satu mata rantai utama bagi pelayanan kesehatan yang mempunyai fungsi utama dalam usaha penyembuhan dan pemulihan. Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah untuk mensukseskan program

sistem kesehatan nasional dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Rumah sakit sendiri merupakan industri padat karya yang terdiri banyak professional dokter, perawat, bidan, apoteker, radiologis, ahli gizi, dan lainnya (Marwa, 2022).

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, baik swasta maupun pemerintah. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha untuk mempekerjakan pegawai yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik (Halik, 2021). Sumber daya manusia berkualitas tinggi diperlukan di era globalisasi untuk berkompetisi dengan lebih baik. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik, sumber daya manusia tidak akan mampu berkompetisi dengan baik (Putri & Supriyanto, 2016). Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam organisasi rumah sakit, khususnya dalam hal pelayanan pasien, yaitu Tenaga Kesehatan (Nakes). Ketersediaan SDM yang profesional, memiliki kompetensi, kemampuan, dan ketrampilan tinggi, serta sikap yang baik, sangat penting untuk memenuhi kualitas dan kuantitas rumah sakit.

Ada ketidakseimbangan antara jumlah Nakes dan penambahan layanan baru selama dua tahun terakhir di RSUD dr. Sayidiman Magetan. Pada tahun 2023 dan 2024, ada penambahan layanan di klinik paviliun, ruang rawat inap jiwa dan klinik jiwa, unit stroke yang diperbarui, mesin hemodialisa yang ditambahkan, dan ruang rawat inap anak (Pemerintah Kabupaten Magetan, 2024). Penambahan fasilitas layanan ini belum sebanding dengan tambahan jumlah Nakes dan adanya Nakes yang pensiun setiap tahun. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan, beban kerja berlebih dan kemungkinan terdapat juga tantangan seperti multitasking atau penugasan ganda karena kekurangan tenaga kesehatan yang berdampak langsung pada kualitas kinerja Nakes. Dengan pengamatan terhadap realitas ini terlihat jelas bahwa kinerja Nakes di RSUD dr. Sayidiman Magetan menghadapi tantangan yang memerlukan perhatian serius. Kinerja rumah sakit saat ini dievaluasi berdasarkan nilai Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Indikator Nasional Mutu (INM).

Laporan Komite Mutu Rumah Sakit menunjukkan bahwa dari 12 indikator nasional mutu, 7 telah mencapai target, dan 5 masih belum. Oleh karena itu, masih perlu dilakukan upaya untuk memahami ke seluruh Nakes tentang indikator mutu unit agar mereka dapat memberikan layanan yang menjamin mutu dan keselamatan pasien. Kondisi ini sangat bergantung pada budaya yang diciptakan oleh organisasi. Organisasi harus mampu menciptakan lingkungan dan kondisi yang memungkinkan pegawai kesehatan berpartisipasi dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan Nakes secara maksimal. Pimpinan organisasi mengharapkan kedisiplinan kerja, terutama dalam layanan rumah sakit yang sangat membutuhkan ketetapan dan kecepatan dalam penanganan pasien. Pegawai, khususnya Nakes, diharapkan selalu memiliki disiplin dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, Nakes adalah ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Jika Nakes tidak melakukannya, maka tidak akan dapat memberikan layanan yang layak secara kuantitas dan kualitas (Arifah et al., 2020; Suwanto, 2019).

Pegawai, khususnya Tenaga Kesehatan (Nakes) di RSUD dr. Sayidiman Magetan, sebagai bagian dari aparatur negara dan sebagai sumber daya manusia, memiliki peran yang sangat strategis dalam melaksanakan tugas pemerintah untuk menyediakan layanan publik. Sosok Nakes yang diharapkan mampu memainkan peran adalah Nakes yang berbakat, profesional, berbudi pekerti luhur, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat dan negara. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pemerintahan melalui peningkatan kesejahteraan dan keprofesionalan serta penerapan sistem karir yang didasarkan pada prestasi kerja dengan prinsip penghargaan dan sanksi, peraturan perundang-undangan mewajibkan aparatur negara untuk bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa (Pemerintah Republik Indonesia, 2023).

Setiap Nakes diwajibkan untuk memiliki kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan memungkinkan produktivitas yang tinggi dengan menggunakan keterampilan, pengetahuan, pendidikan, pengalaman, bakat, dan kesungguhan dalam bekerja. Kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme pegawai berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Pimpinan setiap satuan kerja harus memiliki kemampuan untuk membentuk sumber daya manusia berkualitas tinggi yang siap menghadapi perubahan dan menganggapnya sebagai tantangan yang harus dihadapi untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja.

Kedisiplinan dan motivasi di RSUD dr. Sayidiman Magetan adalah hal yang paling penting di sebuah organisasi. Jika ini terjadi, proses pelayanan tidak akan terganggu. Pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan bertanggung jawab atas tugas ini. Tugas dan tanggung jawab besar yang ditanggung oleh Tenaga Kesehatan (Nakes) dalam pelayanan pasien mengharuskan mereka untuk memiliki kedisiplinan dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam evaluasinya, Nakes yang memiliki kedisiplinan dan motivasi tinggi akan dapat melaksanakan tugas dan fungsi penting di tempat kerja mereka serta memberikan contoh yang baik bagi Nakes lainnya. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi sangat penting untuk menjadi pelayan publik yang menawarkan layanan kepada masyarakat. Selain itu, disiplin berfungsi sebagai alat untuk mengukur seberapa jauh tingkat pencapaian kerja (Pemerintah Republik Indonesia, 2021)

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Isvandiari & Purwanto, 2017; Ramdhani et al., 2019; Safitri et al., 2021). Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai (Azuzazah & Sari, 2022; Rima et al., 2023). Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ((Khaerana, 2022); Marpaung et al., 2014; Suwanto, 2019). Hasil penelitian yang bertentangan ditemukan (Gunawan et al., 2022; Kurniawan & Heryanto, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial, tetapi motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain penelitian yang menguji pengaruh langsung dari disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja, juga telah dilakukan analisis pengaruh tidak langsung variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap

kinerja (Arifah et al., 2020; Rasmewahni et al., 2023). Berdasarkan uraian di latar belakang, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai RSUD Dr. Sayidiman Magetan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu RSUD Dr. Sayidiman Magetan untuk dapat mengevaluasi permasalahan SDM, khususnya yang terkait kinerja Tenaga Kesehatan atau Nakes pada RSUD dr. Sayidiman Magetan.

2. Landasan Teori

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tata tertib yang harus diikuti oleh setiap pekerja untuk mencapai tujuan organisasi terkait erat dengan disiplin kerja. Disiplin sering digunakan dalam aktivitas sehari-hari karena merupakan tolak ukur dari suatu kegiatan apakah telah dilakukan dengan baik dan memberikan hasil yang baik atau tidak. Sangat penting bagi suatu organisasi untuk memiliki sikap disiplin; tanpa sikap disiplin ini, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya. Dengan disiplin kerja, akan ada ketertiban dan kelancaran kinerja. Di samping itu, disiplin kerja adalah upaya untuk mengatur perilaku seseorang agar terbiasa melakukan sesuatu sebagaimana mestinya, yang dirangsang dengan hukuman dan reward (Dwinanda et al., 2023; Gunawan et al., 2022). Jadi disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan pegawai mereka untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial (Gunawan et al., 2022; Mulyadi et al., 2024). Di sisi lain, disiplin kerja yang rendah akan menghalangi dan memperlambat kinerja organisasi, sedangkan disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja sebagai bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi; bertujuan untuk membentuk pengetahuan, memperbaiki, dan mengarahkan sikap dan perilaku pegawai agar bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain sesuai aturan yang berlaku (Arifah et al., 2020).

Menurut Mangkunegara (2015) dalam (Mulyadi et al., 2024) terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan korektif. Beberapa jenis-jenis disiplin kerja, yaitu: (1) disiplin diri, (2) disiplin kelompok, (3) disiplin preventif, (4) disiplin korektif, dan (5) disiplin progresif. Ada tiga kemungkinan bentuk disiplin progresif, berupa surat peringatan, penangguhan, atau pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai ketika pegawai harus mematuhi dan mengikuti arahan perusahaan, baik itu tertulis maupun lisan. Jika pegawai melanggar peraturan, pegawai dapat menerima sanksi yang ringan hingga berat, seperti peringatan lisan atau tertulis dari atasan, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, atau pembebasan dari jabatan.

Indikator kedisiplinan dikutip dari (Marpaung et al., 2014; Widiati, 2012) yaitu : tujuan dan kemampuannya, teladan kepemimpinan; balas jasa; keadilan; waskat; sanksi hukum; ketegasan; hubungan.

2.2 Motivasi

Beberapa orang memiliki motivasi yang berbeda untuk berperilaku, meskipun mereka mungkin memiliki beberapa hal yang mirip. Namun, sebagai individu yang berbeda, setiap orang memiliki motivasi utama yang mendorong mereka untuk melakukan sesuatu, khususnya yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas mereka sebagai pegawai suatu organisasi. Maslow (1970) dalam Safitri et al (2021) menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya muncul untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan seseorang; untuk melakukan ini, perlu mengetahui tingkat kebutuhan seseorang dan berkonsentrasi pada pemenuhan kebutuhan tersebut.

Beragam definisi tentang motivasi disampaikan beberapa ahli, seperti yang disampaikan oleh Winardi (2001) dalam Marpaung et al (2014), motivasi yaitu perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi beberapa kebutuhan individu. Selanjutnya menurut Lubis (2008) dalam Oktasari & Widyanty (2018), motivasi yaitu suatu tenaga atau faktor di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Hughes et al (1999) menjelaskan motivasi adalah *satisfaction and performance seem clearly related* artinya di dalam diri seorang pekerja ada dua hal yang penting dan dapat memberikan motivation atau dorongan yaitu masalah *Compensation* dan *Expectancy*. Menurut Fathoni (2006) dalam Fauziyana et al., (2022), motivasi adalah suatu tindakan mendorong yang disebabkan oleh suatu kondisi, sehingga seseorang melakukannya. Safitri et al., (2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dengan cara memberikan daya penggerak yang membuat seseorang mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi.

Maslow (1970) menjelaskan bahwa motivasi akan selalu muncul untuk memenuhi kebutuhan dan hilang setelah kebutuhan tersebut terpenuhi. Sesuai dengan hierarchi Maslow bahwa setiap manusia berusaha untuk memenuhi lima kebutuhan (A. Safitri et al., 2021), yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (makan, minum, seksual, dan keperluan jasmaniah lain)
2. Kebutuhan untuk merasa aman (perlindungan dan keselamatan)
3. Kebutuhan sosial (diterima dalam kelompok, afiliasi, berinteraksi, pertemanan)
4. Kebutuhan akan harga diri (kehormatan dan penghargaan, status, pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (menunjukkan kompetensi, keterampilan, mengeluarkan bakat).

Indikator motivasi kerja yang baik menurut Mc Clelland (1987) dalam Mangkunegara (2009), dikutip dari (Arifah et al., 2020), menyatakan sebagai berikut :

1. Motif, yaitu suatu daya penggerak kemauan untuk bekerja;
2. Harapan, yaitu kemungkinan dalam mencapai sesuatu;
3. Insentif, yaitu berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengukur kontribusi mereka terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan kinerja sering disalah tafsirkan sebagai pencerminan energi yang dikeluarkan padahal kinerja mengacu pada pencapaian tugas pekerjaan pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mulyadi et al., 2024). Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan (*job recruitment*).

Menurut beberapa peneliti tentang kinerja menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Oktasari & Widyanty, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Azuzazah & Sari, 2022).

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Marpaung et al (2014), kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab pegawai dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan perusahaan. kuantitas yang ada didalam. Kinerja merupakan penilaian terhadap seseorang (pegawai) selama periode tertentu. Penilaian kinerja dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati bersama (Marpaung et al., 2014). Selanjutnya, indikator pengukuran kinerja menurut berbagai penelitian, sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi.

Indikator kinerja pegawai (pegawai) menurut Bangun (2012) diadopsi dari penelitian (A. Safitri et al., 2021) yaitu :

1. *The number of jobs* (Jumlah pekerjaan)
2. *Quality of work* (Kualitas pekerjaan)
3. *Timeliness* (Ketepatan waktu)
4. *Presence* (Kehadiran)
5. *Collaboration capabilitie* (Kemampuan kolaborasi)

Indikator pengukuran kinerja menurut Dharma (2003) dalam Marpaung et al (2014):

1. Kuantitas, berhubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh pegawai.
2. Kualitas, berhubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan oleh pegawai.
3. Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Selanjutnya, Haryadi & Setiawati (2022), menentukan indikator untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan:

1. *The quality of work results* (kualitas hasil kerja)
2. *The quantity of timekeeping work results* (kuantitas hasil pekerjaan untuk ketepatan

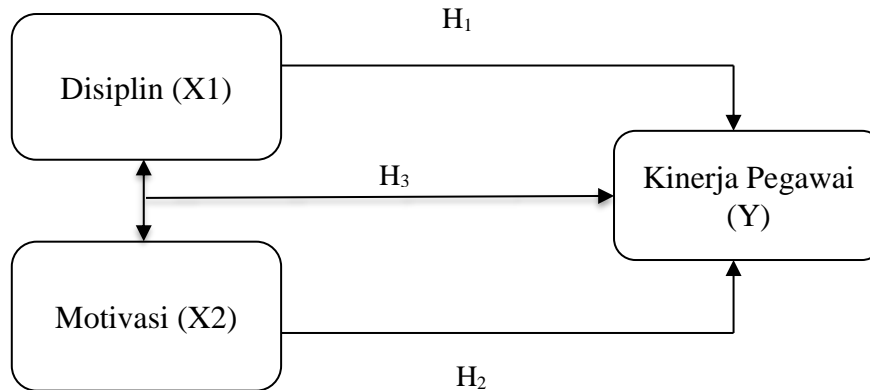
waktu)

3. *Reliability* (keandalan)

4. *Competitive attitude* (sifat kompetitif)

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Hubungan antar variabel berdasarkan uraian latar belakang, penelitian terdahulu, indikator dari variabel-variabel independen maka kerangka berpikir penelitian tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, landasan teori dan kerangka konseptual (Gambar 1), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD dr. Sayidiman Magetan.

H₂: Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD dr. Sayidiman Magetan.

H₃: Variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD dr. Sayidiman Magetan

3. Metode

3.1 Jenis dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2013). Lokasi penelitian di RSUD dr. Sayidiman Magetan. Data yang diperlukan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi langsung di RSUD dr. Sayidiman Magetan, menggunakan kuesioner yang disusun dengan Skala Likert 5 poin dari skor 1 sampai 5. Skala *Likert* merupakan suatu skala psikometrik yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, Sangat Setuju (Widiati, 2012). Data sekunder berupa data yang diperoleh secara langsung dari RSUD dr. Sayidiman Magetan, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.

3.2 Populasi dan Sampel

Jumlah seluruh pegawai, baik nakes ataupun non-nakes sebanyak 775 orang. Populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja di Unit Pelaksana Pelayanan Pasien yaitu Tenaga Kesehatan (Nakes), sebanyak 359 orang, terdiri dari dokter,

perawat dan bidan. Unit analisis yang digunakan adalah pegawai Tenaga Kesehatan (Nakes) RSUD dr. Sayidiman Magetan sebanyak 155 pegawai tenaga Kesehatan (Nakes). Sampel penelitian ditentukan jumlahnya menggunakan metode Slovin (Dwinanda et al., 2023). Jumlah sampel ini dianggap sudah representatif mencerminkan keadaan populasi dan memperoleh data penelitian untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan. Pengambilan sampel menggunakan metode *non-random sampling*, dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri spesifik sesuai dengan tujuan, sehingga diharapkan mampu menjawab masalah penelitian. Alasan penggunaan metode *non-random sampling*, karena tidak semua pegawai yang ada di dalam populasi, dapat dijadikan sampel penelitian, sebab tidak semua memenuhi kriteria sebagai tenaga kesehatan yang ditentukan dalam penelitian (Azuzazah & Sari, 2022).

3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yaitu deskriptif. Selanjutnya dilakukan uji kualitas instrumen penelitian, meliputi uji validitas dan reliabilitas, data yang diperoleh dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinieritas maupun heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil analisis regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan (Sugiyono, 2013). Analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), merupakan aplikasi yang mampu melakukan analisis statistik, memberikan efisiensi dalam analisis statistika, memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, sebagian besar responden menunjukkan disiplin kerja tinggi (131, 84,5%), motivasi kerja tinggi 110 (71,0%), dan kinerja baik/tinggi 110 (71,0%). Pegawai yang bekerja di RSUD dr. Sayidiman Magetan ini berasal dari berbagai latar belakang, termasuk usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerjanya. Keragaman ini menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki perspektif, kebutuhan, dan selera yang berbeda. Sebelum menggunakan alat analisis untuk mengolah data, perlu diketahui latar belakang pegawai.

Mayoritas responden berusia 31–40 tahun (50,97%), kemudian berusia 41–50 tahun (32,90%). Rentang usia ini termasuk kategori usia produktif dan taat pada aturan kerja. Responden tenaga kesehatan RSUD dr. Sayidiman Magetan, sebagian besar adalah perempuan (69%) dan 31% responden laki-laki. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan tinggi, didominasi oleh D3 sebanyak 48 responden (31%) dan S1 sebanyak 101 responden (65,2%), dengan 6 responden (3,9%) memiliki tingkat pendidikan S2. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin baik mereka menganalisis dan melaksanakan pekerjaan, memberikan sumbangan pemikiran, dan membuat keputusan di setiap unit kerja. Di sisi lain, 92,3% responden memiliki masa

kerja lebih dari 3 tahun, yang menunjukkan kemampuan mereka untuk beradaptasi, agresif, setia, dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

4.2 Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas dan Reliabilitas Instrument penelitian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan dapat diandalkan secara empiris, sehingga hasil interpretasi tidak bias atau menyimpang dari yang sebenarnya. Instrumen diuji sebelum melakukan analisis atau uji hipotesis terhadap data hasil penelitian. Butir pernyataan yang tidak valid dibuang dan tidak dimasukkan ke dalam analisis selanjutnya. Variabel independen penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi pegawai (X2), sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Uji validitas terhadap variabel disiplin, motivasi pegawai dan kinerja RSUD dr. Sayidiman Magetan melibatkan 40 responden. Variabel disiplin digambarkan dalam 8 pernyataan, motivasi kerja 11 pernyataan dan kinerja pegawai 9 pernyataan. Hasil uji statistik validitas pada seluruh item pernyataan ketiga variabel menunjukkan bahwa tidak satupun butir pernyataan dikesampingkan. Hasil uji validitas, semua pernyataan dinyatakan valid karena koefisien korelasinya $< 0,05$ dan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya, uji reliabilitas memperlihatkan jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dianggap bahwa instrumen penelitian reliable (Norfai, 2020). Uji reliabilitas pada disiplin kerja (X1) menunjukkan sebanyak 8 pernyataan dengan Cronbach's Alpha 0,747. Variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa 11 pertanyaan dengan Cronbach's Alpha 0,762. Hasil uji reliabilitas pada kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa 9 pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha 0,761. Berarti ketiga variabel yang diuji reliabilitasnya, semua pernyataan dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha nya $\geq 0,600$. Dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran disiplin kerja, motivasi pegawai dan kinerja organisasi mempunyai reliabilitas yang baik dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Hasil uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dengan signifikansi $> 0,05$. Berarti dapat disimpulkan dan dinyatakan bahwa nilai residual data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan bisa digunakan untuk diteliti lebih lanjut.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi. Tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (variabel bebas). Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila

nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai tolerance > 0,1 untuk variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) adalah 0,615 > 0,10. Sementara nilai VIF < 10 untuk variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) adalah 1,625 lebih kecil dari 10,00. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dan uji multikolinearitas, dapat disimpulkan serta menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk, maka model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Adanya heteroskedastisitas dideteksi menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini, apabila hasilnya sig. > 0,05 maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin 0,129 dan variabel motivasi 0,321; artinya semua nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda melalui uji statistik menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i> <i>Model</i>	<i>Unstandardized</i> <i>Coefficients</i>		<i>Standardized</i> <i>Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1 (Constant)</i>	14,730	2,451		6,010	,000
Disiplin	,262	,089	,267	2,949	,004
Motivasi	,200	,067	,269	2,975	,003

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 14,730 + 0,262 \text{ Disiplin} + 0,200 \text{ Motivasi}$. Model persamaan tersebut memiliki arti yaitu pertama konstanta = 14,730; memiliki arti bahwa jika variable disiplin dan motivasi kerja diasumsikan 0 (Nol), maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 14,730. Kedua, koefisien disiplin kerja. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,262. Berarti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai disiplin, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja

Pegawai sebesar 0, 262 atau jika disiplin pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya. Ketiga, koefisien motivasi kerja. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0. 200. Berarti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai motivasi kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.425 atau jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya.

4.5 Uji Koefisien Determinasi R^2 (R Square)

Uji koefisien determinasi uji R^2 atau R Square digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (disiplin dan motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R Square yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi uji R^2 dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi berganda.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.483 ^a	.233	.223	2.82466

Predictors: (Constant): Motivasi, Disiplin

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai *Adjusted R2* yaitu 0,233 atau 23,3%. Artinya bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi pegawai (X2) sebesar 23,3% mewakili variabel yang dimasukkan dalam model regresi dan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di RSUD dr. Sayidiman Magetan, sedangkan variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model menunjukkan sebesar 66,7%. Persentase yang relatif kecil ini perlu dipertimbangkan untuk selanjutnya meneliti variabel independen lainnya yang lebih bermakna mempengaruhi kinerja pegawai.

4.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai secara simultan. Kriteria pengujiannya, jika F hitung > F tabel dan nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan H1 diterima dan Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan secara simultan. Tabel 3 menunjukkan bahwa F tabel = F (k; n-k) = F (2; 155-2) = F (2; 153) dan di lihat dalam tabel distribusi F (2 ; 153) adalah 3,06 , sedangkan nilai skor F hitung 23,108 dan signifikansi 0,000. Dari sini dapat diperoleh luaran F hitung (23,108) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Berdasarkan uji ANOVA, hasil uji signifikansi simultan F (uji F) dari analisis regresi berganda, diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 23,108 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Nilai Probabilitas signifikansi untuk pengaruh X1 (disiplin kerja) dan X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah 0,000 < 0,05 dan

di peroleh nilai F hitung $23,108 > F$ tabel 3.06. Probabilitas signifikansi tersebut terbukti lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS 24 diperoleh ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Simultan (Uji F) dan Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	368,743	2	184,371	23,108	,000b
Residual	1212,767	152	7,979		
Total	1581,510	154			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh simultan dapat diterima. Artinya, disiplin kerja dan motivasi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan.

4.7 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, nilai t tabel adalah sebesar 1,975 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$. Dengan jumlah responden 155 orang, dan jumlah variabel bebas adalah 2 variabel yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Tabel 4
Uji Prtial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,730	2,451		6,010	,000
Disiplin	,262	,089	,267	2,949	,004
Motivasi	,200	,067	,269	2,975	,003

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 2,949 dan nilai signifikansi 0,004. Dengan demikian, nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,949 > t$ tabel 1,975. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, bahwa variabel X1 (Disiplin kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai *thitung* pada variabel motivasi kerja (X2)

sebesar 2,975 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H2 diterima. Berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja (X2).

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan menekankan pada bagaimana penerapan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Fokus utama dari disiplin kerja adalah adanya ketaatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan juga adanya perlakuan yang sesuai, jika pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sanksi bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut. RSUD dr. Sayidiman Magetan merupakan salah satu OPD dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Magetan, mempunyai tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pemberian pelayanan. Disiplin menjadi tolak ukur dalam hal pencapaian kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan. Berarti bahwa setiap perubahan variabel disiplin akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya. Sebagai salah satu OPD dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Magetan, apabila disiplin kerja meningkat, maka pelayanan akan semakin baik, dan sebaliknya apabila disiplin mengalami penurunan, maka pelayanan akan semakin buruk

Temuan penelitian ini sejalan dengan penjelasan Marpaung et al., (2014), bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan perusahaan/organisasi dan juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2005), bahwa “Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal”. Dalam penelitian ini, disiplin diukur dengan menggunakan Indikator kedisiplinan merujuk ke Hasibuan (2010) dalam (Widiati, 2012). Nakes sebagai bagian dari pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan yang menitik beratkan pada kinerja pelayanan, maka tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan dan semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin rendah juga tingkat kinerja yang dihasilkan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja Nakes diantaranya adalah lingkungan kerja, etos kerja, kesempatan berprestasi serta disiplin kerja. Terkait dengan keberadaan Nakes yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, adanya nakes yang multitasking serta jumlah nakes yang mendominasi jumlah pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan, dengan disiplin kerja tinggi tentunya akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan dan jadi salah satu tolak ukur dalam penilaian mutu pelayanan di rumah sakit.

4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD dr. Sayidiman Magetan. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk.

Pendekatan human relation yang positif dengan memberikan motivasi dan sikap mental pada pegawai, maka pegawai memiliki inisiatif untuk berprestasi lebih tanpa takut gagal dan tidak menutupi kesalahan, sehingga membentuk loyalitas serta semangat tinggi untuk berprestasi dalam bekerja. RSUD dr. Sayidiman Magetan sebagai suatu instansi pelayanan kesehatan yaitu memberikan pemahaman bahwa motivasi dalam bekerja akan berdampak positif bagi pegawai. Bisa untuk meningkatkan jenjang karir, sehingga penghasilan meningkat. Bekerja pada suasana nyaman juga akan menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja, serta bekerja dengan memiliki niat tulus bahwa bekerja untuk beribadah, maka akan diperoleh kepuasan hati, hidup terasa tenang dengan bekerja di RSUD dr. Sayidiman Magetan.

Teori Maslow dalam A. Noor et al., (2023) mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan (safety and security); kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman lingkungan atau kejadian, rasa memiliki, sosial dan cinta, kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta, harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan orang lain, perwujudan diri, kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi. Teori Maslow tersebut lebih mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Keseluruhan indikator yang membentuk variabel motivasi kerja, terbukti memberikan pengaruh signifikan. Pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh indikator-indikator tersebut, didasarkan oleh hakikat manusia bekerja tidak hanya mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi yang lebih penting adalah bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Setiap manusia berusaha untuk memenuhi lima kebutuhan sebagaimana dijelaskan oleh A. Safitri et al., (2021). Pegawai yang terpenuhi seluruh kebutuhannya, tentu akan memotivasi untuk bekerja dengan maksimal sesuai yang diharapkan. Kelima indikator tersebut telah mampu membentuk variabel motivasi dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada RSUD dr. Sayidiman Magetan,

Hasil penelitian didukung Fauziyana et al., (2022) bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan yang biasanya tertuang dalam visi dan misi, maka pemimpin memiliki peran yang strategis. Sesuai dengan Indikator motivasi kerja menurut Mc Clelland (Mangkunegara, 2009) dalam (Arifah et al., 2020), menyatakan insentif berupa uang

jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas, sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Atasan berperan penting dalam memacu pegawainya untuk lebih meningkatkan kinerja dengan cara menumbuhkan motivasi, baik secara moril maupun materil, antara lain berupa tunjangan atau insentif. Sejalan dengan teori Manullang (2002) dalam (Halik, 2021), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya. Demikian juga yang dikemukakan temuan Azuzazah & Sari (2022), bahwa Motivasi bisa berasal dari dalam diri maupun dalam ruang lingkup perusahaan. Dari dalam diri berkaitan dengan keinginan untuk mencapai jabatan maupun prestasi dalam bekerja, lalu dari lingkup perusahaan berasal dari lingkungan perusahaan, rekan kerja, fasilitas penunjang pekerjaan, maupun bentuk penghargaan lainnya. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai pada RSUD dr. Sayidiman Magetan.

Implikasi dari hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan. Motivasi yang dimaksud antara lain berupa pemberian penghargaan atau reward kepada pegawai yang berprestasi dan insentif berupa besarnya gaji yang diberikan instansi sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan. Hal ini menunjukkan pegawai lebih mementingkan gaji dan tambahan penghasilan dalam hal peningkatan kinerja dibandingkan kesadaran atas kedisiplinan pegawai. Pemberian gaji dan honorarium akan lebih mendorong pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas kedinasan dibandingkan kesadaran akan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintah. Dengan demikian, masih memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan kesadaran secara kontinyu dan berkesinambungan, untuk menciptakan peningkatan disiplin yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di RSUD dr. Sayidiman Magetan.

4.8.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung Azizah Azuzazah (2022) juga menyatakan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh dan signifikan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal, yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Dan hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki kontribusi membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan.

Disiplin pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan telah berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, kedisiplinan pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawai, balas jasa yang diterima dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, adanya

kebersamaan yang harmonis antara atasan dan bawahan dapat mewujudkan kerjasama yang baik, sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Motivasi pegawai yang dilakukan oleh RSUD dr. Sayidiman Magetan antara lain instansi memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai yang berprestasi, pegawai mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai dengan SOP, dan instansi memberikan penempatan posisi kerja sesuai dengan potensi atau kemampuan pegawai, sehingga menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien dan berdampak pada loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pemahaman tentang pentingnya meningkatkan kinerja pegawai akan berdampak pada hasil dan target serta dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, mampu memprioritaskan pekerjaan bukan kepentingan /keperluan pribadi dan bisa bekerja secara tim (*team work*).

5. Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik tingkat disiplin kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan. Berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi dan baik tingkat motivasi pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan, berarti kedua variabel independen yaitu disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji koefisien determinasi (R^2) dari variabel independen disiplin kerja dan motivasi pegawai yang dimasukkan ke dalam model menunjukkan persentase konstribusinya relatif sedikit dibandingkan variabel yang belum dimasukkan dan mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu disarankan agar keterbatasan ini dirasa perlu untuk diteliti lebih lanjut dengan memasukkan variabel yang belum diteliti, baik untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung. Selain itu, disiplin pegawai RSUD dr. Sayidiman Magetan yang telah berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan menemukannya permasalahan dan upaya kreatif yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Motivasi pegawai yang dilakukan oleh RSUD dr. Sayidiman Magetan juga perlu ditingkatkan terutama untuk menghindari terjadinya kelebihan beban kerja dan multitasking dengan memprioritaskan pekerjaan secara tim (*team work*).

Referensi

- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. . (2020). Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Management and Business Review*, 4(2), 88–98. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap

- Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Didit Haryadi, Eni Tri Setiawati, J. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686–698.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61–71. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Fauziyana, E., Wijayanti Wardoyo, D. T., & Witjaksono, A. D. (2022). The Role of Motivation in Mediating the Influence of Career Development on Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 6(1), 67–80. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v6i1.13973>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *MASTER: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146–155. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Gunawan, H., Zulher, Z., & Setiawan, A. (2022). The Effect of Discipline and Work Motivation on the Performance of Employees of Regional General Services Agency (BLUD) Bangkinang Hospital. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 4(2), 154–163. <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i2.125>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue April).
- Ilham Febrian, & Alfian Alfian. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(2), 01–13. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1255>
- Isvandiar, A., & Purwanto, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *JIBEKA (Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia)*, 11, 38–43. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1>
- Khaerana, K. (2022). Peran Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 255–264. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1214>
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163–171. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan

- Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMK)*, 7(2), 162–179. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188>
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–107. <https://doi.org/10.14738/abr.77.6639>.
- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(2), 1–8. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Marwa, R. S. (2022). Tantangan Dan Isu Strategis Sumber Daya Kesehatan Manusia Kesehatan Pada Puskesmas Di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 3(3), 363–368. <https://doi.org/10.31004/jkt.v3i3.6102>
- Mulyadi, M., Yusuf, M., Ariska, E., & Zalikha, Z. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 883–895. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i2.841>
- Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana, S., Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B., Tinambunan, A. P., Rustiawan, I., Purwatmini, Ni., Parlina, L., Arta, D. N. C., Khamaludin, K., Napisah, S., & Hendriana, T. I. (2023). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan)* (Sepriano & Efitra (eds.); Cetakan 1, Issue March). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Norfai. (2020). *Manajemen Data Menggunakan SPSS* (A. S. Noor (ed.); Edisi 1). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary.
- Oktasari, D. P., Widyanty, W., & Fitriani, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(02), 152–171. <https://doi.org/10.22441/jimb.2018.v4i2.001>
- Pemerintah Kabupaten Magetan. (2024). Profil Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan. In *Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan*. Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan. https://rsud.magetan.go.id/?page_id=788
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil* (pp. 1–51). Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara* (Issue Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nmo 141, pp. 1–44). Kementerian Sekretariat Negara Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Putri, L. M., & Supriyanto, S. (2016). Analisis Kesenjangan Pelayanan Pada Pasien Poliklinik Rawat Jalan Menggunakan Customer Window. *Jurnal Administrasi*

Kesehatan Indonesia, 4(2), 117–125. <https://doi.org/10.20473/jaki.v4i2.2016.117-125>

- Ramdhani, M. P., Sudaryanto, E., Rully, T., & Rino. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Annisa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *JBME (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi)*, 4(3), 213–222. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Rusmewahni, Cahyadi, W., & Ramadhani, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Journal on Education*, 5(4), 15977–15984. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2729>
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 115–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Cetakan 19). Alfabeta.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23. <https://doi.org/10.32493/JJSMD.v3i1>
- Widiati, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 109–143.

Penulis Korespondensi

Hari Indahwati dapat dihubungi melalui: hari.23095@mhs.unesa.ac.id