

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung

Iskandar, Adelia Karisma Putri

Universitas Bandar Lampung, Indonesia

*Corresponding Author:
Adelia Karisma Putri

Abstract.

Given the importance of the role of nurses in providing health services, this study aims to find factors that influence their performance, especially motivation and discipline, in the Urip Sumoharjo Hospital environment. Multiple linear regression analysis conducted in Motivation and work discipline proved to have a very large influence in encouraging employees to achieve better work results. With a population of 53 employees from the ICU nurse room of Urip Sumaharjo Hospital. The number of samples taken was 35 respondents, based on the Slovin formula. Using data analysis shows that there is a very strong relationship between motivation and employee performance. The t-value for motivation is very high (5,992), far exceeding the threshold value (2,045). In addition, the very small p-value (0.000) indicates that these results are very statistically significant. Likewise, work discipline also has a significant influence on performance, with a t-value of 2,560 and a p-value of 0.015, which indicates a significant influence. The two factors studied were able to explain 90.3% of the variation in employee performance. This means that other factors not studied only contributed 9.7%. The findings of the F test indicate a synergistic relationship between motivation and work discipline as the main determinants of employee performance. Thus, to achieve optimal performance, especially in the context of the nursing profession.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Urip Hospital

PENDAHULUAN

Sebagai sebuah organisasi, rumah sakit sangat bergantung pada kinerja dan dedikasi para tenaga medis dan non-medisnya. SDM yang berkualitas adalah aset berharga yang dapat menentukan tingkat kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. SDM mencakup karakter utama suatu organisasi, yang mana pengelolaan orang-orang dalam organisasi perlu dilakukan secara optimal, dengan memberikan perhatian dan menghormati semua hak-hak mereka. Oleh karena itu, melalui pengembangan sumber daya manusia perusahaan dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan (Farisi

et al., 2020). Profesional medis juga merupakan bagian dari SDM dalam organisasi yang memiliki keahlian di bidang medis, sehingga kinerja petugas kesehatan menjadi sangat penting karena mereka berperan sangat penting dalam penyediaan layanan kesehatan. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014, untuk memaksimalkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat, peningkatan kualitas tenaga kesehatan adalah investasi jangka panjang untuk sektor kesehatan sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima dan berkontribusi pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Peran tenaga sangat krusial, terutama dalam penyediaan layanan kesehatan. Keberhasilan tugas dan tanggung jawab tenaga medis dapat diukur dari hasil yang positif serta sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja perawat seharusnya mendapatkan perhatian yang serius. Era global saat ini semakin ketat, dan organisasi harus lebih kompetitif agar dapat bertahan. Kinerja karyawan menjadi faktor paling penting dalam membantu organisasi mewujudkan tujuannya. Kinerja organisasi yang solid adalah kunci keberhasilan dalam mewujudkan cita-cita organisasi.

Lembaga kesehatan merupakan organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan memerlukan kinerja yang optimal dari karyawan agar pelayanan diberikan dapat memuaskan serta meningkatkan kualitasnya. Dessler (2005) mengemukakan bahwa kemampuan seseorang bisa dilihat dari hasil kerjanya. Hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang memadai bagi pegawai rumah sakit telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Pasal 32. Terdapat program pembangunan kesehatan yang berkualitas dan merata. Namun, tujuan tersebut belum sepenuhnya tercapai karena masih banyak rumah sakit di Indonesia yang kualitas layanannya belum optimal. (Weinstock, 1996) menilai akreditasi rumah sakit sebagai salah satu bentuk implementasi untuk mengatasi masalah ini. Melalui akreditasi, rumah sakit memberikan kepastian kepada masyarakat bahwa pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan kriteria kualitas yang ditetapkan (Hospital Window Editor, 1996).

Organisasi pelayanan Kesehatan, kinerja karyawan, khususnya perawat, sangat penting untuk memastikan kualitas pelayanan kepada pasien. Perawat merupakan garda terdepan dalam memberikan layanan medis yang memadai, sehingga kinerja mereka berpengaruh langsung terhadap keberhasilan rumah sakit. Kinerja perawat tidak hanya tergantung pada kemampuan teknis, tapi juga pada motivasi dan disiplin. Kedua faktor ini menjadi elemen kunci yang dapat mendorong perawat untuk bekerja lebih maksimal dalam memenuhi standar pelayanan yang diharapkan

Motivasi adalah suatu pendorong yang mempengaruhi tindakan seseorang untuk mendapatkan sesuatu dan mencapai tujuan tertentu, Robbins

dan judge (2018). Karyawan dengan motivasi tinggi umumnya mengedepankan semangat kerja yang tinggi, produktivitas yang optimal, serta dedikasi yang kuat terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, disiplin kerja adalah cerminan dari perilaku karyawan dalam menaati segala peraturan dan ketentuan perusahaan. Penerapan disiplin akan baik dan mewujudkan ketertiban serta peningkatan produktivitas dalam menjalankan tugas harian. Namun, tantangan yang akan dihadapi rumah sakit, termasuk rumah sakit tersebut adalah memastikan perawat tetap menjaga motivasi serta disiplin kerja yang tinggi meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang berat dan kompleksitas pelayanan Kesehatan. Dengan demikian, penting untuk meneliti bagaimana motivasi dan disiplin kerja berkontribusi pada kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Penelitian ini akan menganalisis secara mendalam bagaimana motivasi serta disiplin kerja pribadi seseorang maupun kelompok dapat memberikan pengaruh pada kinerja perawat dalam melaksanakan tugas sehari-hari di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi serangkaian proses mulai dari mencari calon karyawan yang tepat, memberikan pelatihan dan pengembangan, hingga menilai kinerja dan memberikan penghargaan. Studi mengenai aspek manusia telah berkembang menjadi disiplin ilmu yang independen, berfokus pada optimalisasi dengan melalui pengembangan potensi dan pemberdayaan karyawan, Pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif merupakan langkah strategis untuk mencapai tujuan perusahaan.

(Handoko, 1992), motivasi terbagi menjadi dua jenis. Pertama, motivasi intrinsik, yang muncul karena kurangnya rangsangan eksternal dan berasal dari dorongan internal seseorang untuk bertindak. Kedua, faktor-faktor eksternal yang menjadi pendorong kinerja di luar lingkup pekerjaan.. Disiplin kerja mempunyai peran yang sangat signifikan untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan komitmen individu terhadap tanggung jawabnya. Hal ini menjadi fundasi utama dalam menggapai tujuan organisasi dan memperbaiki performa secara total (Yusnandar *et al.*, 2020).

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang membentuk perilaku kita, membimbing kita menuju tujuan, dan memberikan dukungan yang kita butuhkan untuk mengatasi tantangan. Selain itu, motivasi adalah dorongan kuat

untuk melakukan sesuatu, meskipun setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda. Variasi motivasi, tujuan, dan kebutuhan kerja individu menjadi penyebab utama perbedaan tersebut. (Kasmawati, Nani, 2007)

Meckleland menemukan bahwa ketika seseorang memiliki kebutuhan yang kuat, hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi individu untuk mengambil tindakan yang memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan untuk meraih prestasi yang tinggi mendorong seseorang untuk menetapkan tujuan masa depan, mengerahkan segala upaya untuk mencapainya, serta mengasah dan memanfaatkan keterampilan yang ada. Menurut Meckleland, orang dengan kebutuhan berprestasi memiliki ciri sebagai berikut: (1) lebih suka menetapkan tujuan pencapaian bagi diri mereka sendiri, (2) menghindari tujuan yang mudah dan lebih memilih yang sulit, (3) lebih memilih tujuan yang sesuai dengan kemampuan mereka, (4) menyukai umpan balik yang cepat dan efektif mengenai kinerjanya, dan (5) lebih suka mengambil tanggung jawab dalam pemecahan masalah. Chukwuma & Obiefuna (2014) motivasi adalah menyemangati perilaku untuk menyalurkan tindakan yang spesifik. mendorong karyawan untuk bertindak. Selanjutnya, faktor pekerjaan merupakan aspek penting, namun kepuasan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepuasan kerja yang tidak dianggap berada pada skala yang samadengan ketidakpuasan kerja. Motivasi, sebagai variabel pertama merepresentasikan sikap afektif individu pada tugas serta kewajibannya. Dengan demikian, kelompok motivasi mencakup faktor-faktor seperti sifat pekerjaan itu sendiri, persepsi terhadap keterampilan kerja, serta motivasi yang diberikan oleh rekan kerja dan manajer, peluang untuk berkembang, serta tanggung jawab yang diemban karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan kesadaran individu akan pentingnya aturan dalam kehidupan bersama (Hasibuan, 2003). Disiplin kerja yang tinggi akan membawa organisasi pada pertumbuhan yang signifikan. Selain itu, motivasi menurut karyawan guna bekerja dengan disiplin, baik secara individu maupun kelompok, juga sangat diperlukan. Menurut (Saleh & Utomo, 2018), disiplin merupakan komitmen individu untuk menyelaraskan tindakannya dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi mampu mencapai tujuannya. Disiplin merupakan hal krusial yang diikuti oleh setiap individu atau karyawan yang menunjukkan kepada Perusahaan bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Menurut (Agustini, 2019), beberapa indikator kerja antara lain :

1. Komitmen karyawan terhadap tugasnya, yang terlihat dari tingkat kehadiran yang tinggi dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
2. Dengan patuh menjalankan segala instruksi atasan, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal.
3. Kesiediaan individu untuk menjalankan tugas pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab atas hasil kerja, didorong oleh motivasi internal.
4. Karyawan wajib bertanggung jawab penuh atas hasil kerja, peralatan yang digunakan, dan seluruh tindakan yang dilakukan selama bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja menunjukkan seberapa baik seseorang mencapai hasil tugas dengan mengikuti prosedur yang ada (Afandi, 2018), kinerja merupakan realisasi dari upaya individu atau bersama-sama pada lembaga dalam mewujudkan pencapaian yang telah ditetapkan. Kepatuhan yang tinggi dari seluruh anggota organisasi terhadap norma yang berlaku sangat krusial bagi pencapaian tujuan perusahaan. Upaya peningkatan kinerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan untuk mencapai sasaran organisasi. dan kualitas output. Menurut (Suhariyanto *et al.*, 2018), capaian kerja yang konkret dan dapat diukur yang dihasilkan oleh seorang individu dalam suatu pekerjaan baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, yang diselesaikan selaras dengan tugas dan kewajibannya (Kasmir, 2018). Kinerja yang dimaksud melibatkan beberapa elemen penting, yaitu kualitas produk atau layanan, jumlah output yang dihasilkan, waktu penyelesaian, efisiensi penggunaan sumber daya, sistem pengawasan yang efektif, serta harmonisasi hubungan antar anggota tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data numerik melalui kuesioner. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sangat terorganisir dan berfokus pada angka. Setiap tahap penelitian, dari pengumpulan data hingga analisis dan pelaporan hasil, sangat bergantung pada penggunaan data numerik yang akurat. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan pada studi ini yaitu probability sampling, khususnya simple random sampling. Artinya, peluang terpilih sebagai sampel diberikan secara merata kepada seluruh anggota populasi, seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2018).

Objek penelitian adalah keseluruhan perawat yang memiliki tugas utama merawat pasien di ruang ICU. Populasi dapat mencakup sekitar 53 karyawan dari ruangan ICU perawat RS Urip Sumaharjo. Jumlah sampel yang diambil adalah 35 responden, berdasarkan rumus Slovin dengan taraf kepercayaan 0,1 (10%) seperti perhitungan dibawah ini:

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

Dimana:

n = ukuran sampel

N = total populasi (53)

e = margin of error atau tingkat kesalahan (0,1)

$$n = \frac{53}{1 + (53 \times 0,1)^2}$$

$$n = \frac{53}{1 + (53 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{53}{1 + (53 \times 0,53)}$$

$$n = \frac{53}{1,53}$$

$$n = 34,64$$

Hasil perhitungan ini, ukuran sampel yang dibutuhkan adalah sekitar 34,64 responden (karena harus dibulatkan ke atas untuk memastikan keakuratan). Jika kita ingin menggeneralisasikan hasil penelitian kita dari 53 orang ke seluruh populasi. Berdasarkan perhitungan, sampel sebesar 35 individu sudah cukup representatif dengan batas kesalahan tipe I sebesar 10%. Data penelitian diperoleh dari pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Responden pada studi ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Unit Rawat Jalan. Penelitian ini mengadopsi skala Likert berjenjang 5 poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap berbagai pernyataan terkait objek penelitian.

Melalui penerapan statistik deskriptif, kita mampu memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai distribusi data, ukuran pemusatan data, dan sebaran data. Melalui analisis SPSS, kelayakan kuesioner dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Salah satu analisis yang dilakukan adalah mengukur hubungan antara jawaban responden pada setiap pertanyaan dengan skor total variabel. Ketika nilai korelasi yang diperoleh dari data sampel lebih tinggi dari nilai kritis yang ditentukan dalam tabel distribusi, dan arah

korelasinya positif, maka indikator pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas. Menurut (Ghozali, 2016), nilai korelasi yang dianggap cukup kuat adalah minimal 0,50. Dalam uji reliabilitas ini, data dikumpulkan hanya satu kali. Kemudian, kita menganalisis hubungan antar pertanyaan dalam kuesioner untuk memastikan bahwa jawaban responden konsisten. Menurut (Ghozali, 2016), reliabilitas suatu variabel dapat dikatakan baik jika nilai Cronbach's Alpha-nya melebihi ambang batas 0,60.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengecek apakah model regresi sudah memenuhi syarat sehingga hasil analisisnya dapat diandalkan. Sebelum menerapkan model regresi, kita harus memastikan bahwa data memenuhi semua asumsi klasik. Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari analisis asumsi klasik dalam penelitian ini. Uji ini bertujuan untuk menyelidiki apakah distribusi data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas yang menjadi syarat utama dalam penerapan statistik parametrik. Metode Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu teknik statistik yang populer untuk menguji hipotesis normalitas data. Tujuan uji ini adalah untuk melihat apakah data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel diterapkan untuk menguji asumsi normalitas distribusi data dalam penelitian ini. Apabila nilai signifikansi hasil uji melebihi ambang batas 5%, maka hipotesis nol bahwa data berdistribusi normal tidak dapat ditolak. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji asumsi bahwa variabel independen dalam model regresi tidak berkorelasi sempurna. Hal ini penting karena korelasi yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi dan menyulitkan interpretasi model. Dengan membandingkan nilai VIF dan tolerance dengan ambang batas yang telah ditentukan, kita dapat menyimpulkan apakah terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model. Adanya multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai VIF yang lebih besar dari 10 atau nilai tolerance yang kurang dari 0,1. Kondisi sebaliknya, yaitu VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah ada perbedaan penyebaran sisaan data dalam model regresi. Analisis ini untuk menguji hipotesis mengenai sejauh mana variabel X menjelaskan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi. Jika nilai uji Glejser melebihi tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah ketidakseragaman varian (heteroskedastisitas) pada model data yang kita analisis. Melalui regresi berganda, penelitian ini akan mengukur tingkat hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis ini akan melibatkan uji t untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel, uji F untuk menguji model secara keseluruhan, serta uji koefisien

determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel berikut menyajikan distribusi frekuensi jawaban responden untuk setiap variabel penelitian.

Interval	Motivasi (X1)		Disiplin Kerja (X2)		Kinerja Karyawan (Y)		Kategori
	Frekuensi	persentase(%)	Frekuensi	persentase(%)	Frekuensi	persentase(%)	
43-50	9	25,71	8	22,86	16	45,71	sangat setuju
35-42	9	25,71	14	40,00	13	37,14	setuju
27-34	12	34,29	9	25,71	6	17,14	netral
19-26	5	14,29	4	11,43	0	0,00	tidak setuju
10-18	0	0,00	0	0,00	0	0,00	sangat tidak setuju
Total	35	100	35	100	35	100	

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel

Sumber : Data diolah 2024

Hasil distribusi frekuensi variabel motivasi karyawan (X_1), analisis menunjukkan bahwa mayoritas karyawan termotivasi dengan baik hingga sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Sebanyak 25,71% karyawan berada pada kategori sangat setuju, menunjukkan mereka sangat termotivasi dalam pekerjaan. Jumlah yang sama, yakni 25,71%, berada dalam kategori setuju, mencerminkan motivasi yang cukup baik. Kelompok terbesar, yaitu 34,29%, berada pada kategori netral, menunjukkan tingkat motivasi yang sedang, yang artinya karyawan ini tidak memiliki dorongan motivasi yang signifikan, tetapi juga tidak rendah. Namun, terdapat 14,29% pegawai yang masuk kategori tidak setuju, menunjukkan motivasi rendah, yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka secara negatif. Tidak adanya karyawan di kategori sangat tidak setuju adalah indikasi positif bahwa masalah motivasi yang sangat rendah tidak muncul dalam penelitian ini.

Pada variabel disiplin kerja (X_2), distribusi frekuensi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja cukup baik di antara karyawan. Data menunjukkan bahwa 22,86% karyawan memiliki komitmen yang kuat saat mengerjakan kewajibannya menggunakan ukuran yang ditetapkan. Sebanyak 40% karyawan berada pada kategori setuju, menunjukkan mereka memiliki disiplin kerja yang baik, tetapi mungkin tidak konsisten. Dengan demikian, mayoritas karyawan

(62,86%) memiliki disiplin kerja yang memadai untuk mendukung produktivitas. Namun, 25,71% karyawan berada pada kategori netral, yang menunjukkan ada beberapa karyawan yang mungkin hanya mematuhi aturan pada tingkat minimum. Yang menjadi perhatian adalah 11,43% karyawan yang masuk kategori tidak setuju, mengindikasikan bahwa sebagian kecil karyawan menunjukkan disiplin kerja yang rendah, yang dapat menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan Rumah Sakit Urip jika tidak segera diatasi.

Variabel kinerja karyawan (Y), hasil distribusi frekuensi memberikan gambaran yang sangat positif. Sebanyak 45,71% hasil survei menunjukkan tingkat kepuasan karyawan yang sangat tinggi, yang mencerminkan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas dan peran penting mereka dalam kemajuan rumah sakit. Sebanyak 37,14% berada dalam kategori setuju, mencerminkan kinerja yang baik tetapi mungkin masih memiliki ruang untuk peningkatan. Sementara itu, hanya 17,14% karyawan berada dalam kategori netral, yang berarti kinerja mereka berada pada tingkat standar minimum. Keseluruhan karyawan menyatakan persetujuan, yang menunjukkan tidak adanya masalah serius terkait kinerja rendah di Rumah Sakit Urip Kota Bandar Lampung.

Uji Validitas

Pada studi ini, uji validitas berfungsi menjamin jika instrumen penelitian yang dipakai secara akurat merefleksikan konstruk variabel yang menjadi fokus penelitian, dengan meminimalisir pengaruh variabel-variabel eksternal yang tidak relevan. Untuk memastikan bahwa pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner benar-benar sesuai dengan konsep yang ingin diukur, kita harus membandingkan angka korelasinya dengan angka baku yang sudah ditentukan. Berdasarkan tabel distribusi r, untuk sampel sebanyak 33 data dan tingkat signifikansi 0,05, nilai ambang batas koefisien korelasi adalah 0,334. Artinya, jika koefisien korelasi yang kita hitung dari data melebihi 0,334 dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dilakukan analisis korelasi antara setiap item pada instrumen pengukuran dengan total skor menggunakan $r_{tabel} = 0,334$ dengan tingkat kepercayaan 95% dan 35 data sampel, kita akan menolak hipotesis nol jika nilai p kurang dari 0,05. Analisis menghasilkan semua pertanyaan pada studi ini mempunyai hubungan signifikan. Artinya, semua pertanyaan dianggap valid dan bisa digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan dalam instrumen secara konsisten mengukur aspek

yang sama dengan variabel yang diteliti, sehingga dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat.

Relibilitas data

Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97226405
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.073
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Teknik Cronbach's Alpha diterapkan untuk mengukur tingkat kesesuaian internal item-item dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan olehv(Ghozali, 2016). Analisis ini digunakan untuk mengukur sejauh mana item-item dalam kuesioner saling terkait dan memberikan indikasi yang sama terhadap konstruk yang diteliti. Berdasarkan kriteria yang disebutkan, apabila koefisien Alpha Cronbach menunjukkan nilai di atas 0,6, dengan demikian instrumen mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai. Analisis reliabilitas dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0.957, mengindikasikan tingkat reliabilitas instrumen yang sangat baik. Hasil instrumen kuesioner yang dipakai memiliki reliabilitas tinggi, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	30

Tabel 3. Uji Normalitas

Analisis statistik menghasilkan nilai p untuk kedua variabel adalah 0,200, melebihi tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol tidak dapat ditolak, dan tidak dapat menyimpulkan adanya perbedaan yang berarti antara kedua variabel. Oleh karena itu, tidak memiliki pernyataan yang cukup untuk menyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Dengan kata lain, data kita cenderung mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas:

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.233	4.291
	Disiplin kerja	.233	4.291
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan kriteria dijelaskan oleh Imam (Ghozali, 2016) multikolinearitas terjadi ditandai dengan nilai toleransi yang berada di bawah ambang batas 0,1 atau nilai VIF yang melampaui batas kritis 10. Artinya, terdapat korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Namun, dengan nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada masalah serius terkait multikolinearitas. Mengacu pada tabel di atas, nilai VIF semua variabel berada di bawah ambang batas yang umum digunakan. Model regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang dapat mempengaruhi signifikansi koefisien regresi. Hasil uji multikolinearitas mengindikasikan variabel Motivasi serta Disiplin Kerja mempunyai tingkat ketergantungan signifikan satu sama lain, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Tolerance yang rendah (0.233) serta nilai VIF yang melebihi ambang batas (4.291). Hasil uji menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model ini tidak saling berkaitan erat, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.145	1.130		2.782	.009
	Motivasi	.021	.054	.136	.384	.703
	Disiplin kerja	-.065	.064	-.361	-1.017	.317

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Glejser merupakan alat statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual tidak homogen pada seluruh pengamatan. Nilai Signifikansi (Sig.) digunakan untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa varian residual dalam model regresi kita adalah konstan, sehingga tidak ada masalah heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari 5%, maka varians dari residual tidak konstan, sehingga terjadi masalah heteroskedastisitas. Variabel Motivasi tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi (Sig.) 0.703 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0.317 pada variabel Disiplin Kerja, analisis empiris tidak memberikan dukungan terhadap hipotesis adanya heteroskedastisitas pada variabel yang dimaksud.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel berikut ini menunjukkan hasil analisis regresi:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.449	1.927		5.941	.000
	Motivasi	.552	.092	.684	5.992	.000
	Disiplin kerja	.277	.108	.292	2.560	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Dari hasil statistik, diperoleh model persamaan yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai Y dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2. Setiap kenaikan satu satuan pada variabel X1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,552 satuan, sementara kenaikan satu

satuan pada variabel X2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,277 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai konstanta 11.449 menunjukkan nilai dasar Y ketika nilai X1 dan X2 sama dengan nol. Analisis tersebut menunjukkan korelasi positif antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja individu dalam suatu organisasi, yang berarti peningkatan kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.897	2.03296
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi				

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² = 0.903 mengindikasikan bahwa sekitar 90.3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi dan disiplin mereka. Artinya, model tersebut sangat baik dalam menjelaskan pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Variasi kinerja karyawan sebesar 9,7% adanya faktor-faktor eksternal yang tidak tercakup dalam model ini dapat menjelaskan fenomena tersebut.

Uji ANOVA (Uji F)

Tujuan uji F adalah untuk menguji hipotesis bahwa sekumpulan variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Tabel dibawah menunjukkan apakah model regresi yang kita gunakan secara keseluruhan memberikan hasil yang

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229.632	2	614.816	148.760	.000 ^b
	Residual	132.254	32	4.133		
	Total	1361.886	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi						

signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji-F

Studi ini menunjukkan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja berperan signifikan dalam menentukan keberhasilan kinerja individu dalam perusahaan. Kedua variabel independen secara kolektif memberikan kontribusi kuat pada kinerja karyawan, sebagaimana yang dihasilkan nilai F dan p yang sangat signifikan. Model regresi yang dihasilkan memiliki ketepatan yang tinggi dalam memprediksi kinerja karyawan.

Hasil Uji –t

Dengan menerapkan uji t, kita menguji hipotesis bahwa tidak ada hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dan dependen dalam model regresi. Artinya, hipotesis alternatif ini memprediksi adanya

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.449	1.927		5.941	.000
	Motivasi	.552	.092	.684	5.992	.000
	Disiplin kerja	.277	.108	.292	2.560	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

korelasi atau hubungan timbal balik antara kedua variabel tersebut.

Tabel 8. Uji –t

Pengujian statistik menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Mengacu pada tabel distribusi t Student, dengan jumlah data (N) dikurangi 1 sama dengan 34 dan tingkat kesalahan tipe I sebesar 5% untuk uji dua sisi, maka nilai t yang membatasi daerah penolakan hipotesis nol adalah 2.032. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor determinan yang kuat dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Nilai signifikansi yang sangat rendah mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel yang diteliti. Analisis statistik menunjukkan korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh pada seberapa baik karyawan bekerja. Korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja individu telah terbukti secara empiris.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Perawat Rumah Sakit Urip Sumoharjo)

Analisis data menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor determinan yang kuat pada kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi terbukti berpengaruh positif signifikan pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Nilai t yang diperoleh menunjukkan kekuatan hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, tingkat motivasi karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang mereka capai.

Sejumlah teori telah berhasil menjelaskan bagaimana motivasi menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja, seperti menurut (Luthans, 2006) yang menjelaskan semakin tinggi motivasi intrinsik dan ekstrinsik seseorang, semakin baik pula kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Dengan dorongan motivasi yang tinggi, karyawan akan semakin bersemangat untuk memberikan sumbangsih yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Robles (2020), dalam konteks industri ritel, motivasi kerja merupakan faktor kunci yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu. (Awan & Asghar, 2014) juga menemukan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Studi Sari serta Nindya (2022) menunjukkan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit. Tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, berbagai teori menunjukkan bahwa motivasi sangat penting untuk membuat karyawan bekerja lebih baik, baik di perusahaan maupun di tempat pelayanan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Urip Sumoharjo)

Studi ini membuktikan bahwa disiplin kerja berperan krusial dalam menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil regresi membuktikan bahwa disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang sangat rendah. Analisis ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, adanya peningkatan disiplin kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian pustaka, terutama pendapat (Hasibuan, 2003), Adanya konsensus kuat yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi penentu utama keberhasilan individu dalam mencapai target kinerja di lingkungan kerja. Suasana kerja yang produktif, yang ditandai dengan disiplin yang tinggi, dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kemampuan mengatur waktu, konsentrasi yang baik, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Menurut (Siagian, 2018), untuk mencapai kinerja optimal, Tanpa disiplin kerja, seorang karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Terdapat korelasi positif antara tingkat disiplin kerja dengan tingkat tanggung jawab individu, serta pengendalian diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, (Hartanto, 2016), temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan kausal antara disiplin kerja dan produktivitas. Peningkatan disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mencapai peningkatan kinerja organisasi secara komprehensif.

Studi oleh Sari dan Nindya (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi kunci untuk karyawan bekerja lebih efektif dan produktif. Penerapan disiplin yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dengan lebih terorganisir serta memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Secara keseluruhan, berdasarkan berbagai teori yang ada dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja yang optimal bagi karyawan, baik di bidang pelayanan kesehatan maupun bidang pekerjaan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi, hasil statistik mengkonfirmasi adanya motivasi serta disiplin kerja yang kuat pada karyawan secara langsung berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja khususnya pada perawat di Rumah Sakit Urip Sumoharjo. Tingkat motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas perawat. Ketika perawat merasa termotivasi, baik oleh faktor internal seperti keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik, imbalan tambahan seperti penghargaan atau insentif mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras.

Disiplin kerja juga terbukti memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Perawat yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, bertanggung jawab, dan konsisten dalam melayani pasien. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin disiplin seorang perawat, semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan nilai statistik yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa

peningkatan disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja individu.

Studi ini menegaskan bahwa tingkat motivasi dan kedisiplinan seorang perawat di rumah sakit tersebut memiliki korelasi yang sangat tinggi dengan kualitas performanya dengan kontribusi sebesar 90,3%. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel ini sangat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan melalui peningkatan kinerja karyawan. Analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan signifikansi model, mengindikasikan pengaruh kuat motivasi serta disiplin kerja pada kinerja perawat. Dengan demikian, sebagai langkah strategis, perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi serta disiplin kerja perawat, sehingga kinerja keseluruhan dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Uisu Press.
- Awan, A. G., & Asghar, I. (2014). Impact of employee job satisfaction on their performance: A case study of banking sector in Muzaffargarh District, Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, 2(4), 71–94.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS* 23.
- Handoko, M. (1992). Motivasi: Daya penggerak tingkah laku. (No Title).
- Hartanto, D. (2016). Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif. *Cahaya Firdaus: Pekanbaru*.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, M. S. D. M. (2018). Teori dan Praktik. *Depok: PT Rajagrafindo Persada*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*), 6(2), 22–33.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2001). Differential effects of incentive motivators on work performance. *Academy of Management Journal*, 44(3), 580–590.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif/Prof. Dr. Sugiyono*. vol.
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/371>
- Weinstock, F. J. (1996). Letters to the Editor. *Hospital Practice*, 31(7), 44. <https://doi.org/10.1080/21548331.1996.11443310>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>