

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA RUMAH SAKIT UMUM SYLVANI BINJAI**

**Sri Wulandari Ningsih^{1*}, Irwan Musrizza Harahap², Desri Wiana³,
Enda Surbakti⁴, Jamar Dua Haro⁵**

^{1,2,3,4,5}Politeknik Negeri Medan

Email : sriwulandariningasih@students.polmed.ac.id*

Abstrak	Info Artikel
<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi pustaka dengan menggunakan skala Likert. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus Slovin dengan teknik simple random sampling, melibatkan 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Regresi Linear Berganda melalui program SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 7,535 dibandingkan dengan 4,689 ($7,535 > 4,689$). Selain itu, variabel disiplin menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), menandakan bahwa pengaruhnya tidak hanya positif tetapi juga cukup kuat secara statistik. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi dapat menjelaskan 55,9% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya, yaitu 44,1%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</i></p>	<p>Diajukan: 9-6-2024 Diterima: 26-8-2024 Diterbitkan : 25-09-2024</p> <p>Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan</p> <p>Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance</p>
<p>Abstract</p> <p><i>This study aims to identify and analyze the impact of discipline and motivation on employee performance at Sylvani Binjai General Hospital. Data collection was conducted through questionnaires and literature review using a Likert scale. The sampling method employed was the Slovin formula with a simple random sampling technique, involving 100 respondents. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression with SPSS version 16. The results showed that the discipline (X1) and motivation (X2) variables together had a positive and significant impact on employee performance, with a value of 7.535 compared to 4.689 ($7.535 > 4.689$). Additionally, the discipline variable showed a significance level of 0.006, which is less than 0.05 ($0.006 < 0.05$), indicating that its influence is not only positive but also statistically significant. The results of the determination coefficient test (R^2) indicated that discipline and motivation could explain 55.9% of the variations in employee performance, while the remaining 44.1% is influenced by other variables not examined in this study.</i></p>	
<p>Cara mensitasi artikel:</p> <p>Ningsih, S.W., Harahap, I.M., Wiana, D., Surbakti, E., & Haro, J.D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai. <i>IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy</i>, 2(3), 483-489. https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN</p>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia dalam bidang kesehatan sangat penting karena melibatkan aspek kritis dalam menyediakan layanan kesehatan, mendorong inovasi, dan memastikan keselamatan pasien.

Rumah sakit merupakan instansi kesehatan yang memberikan pelayanan medis kepada pasien yang membutuhkan jasa pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kesehatan bagi masyarakat. Setiap rumah sakit menuntut kinerja yang baik pada semua karyawan agar menjadi rumah sakit yang komperatif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Agar mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal, disiplin dan motivasi.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan instansi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik bagi yang menjadi penentu keberhasilan instansi tersebut. Kinerja karyawan dalam rumah sakit memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan memastikan keberhasilan operasional rumah sakit secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti secara langsung di Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai selama ini, terlihat beberapa perilaku pegawai yang dapat menghambat kinerja pegawai seperti: menurunnya semangat dalam mengerjakan pekerjaannya, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, keterlambatan datang ke kantor, tidak memperdulikan keadaan sekitarnya, bersikap acuh dan sibuk dengan dunianya sendiri, pegawai tersebut sering mengeluh tentang pekerjaannya akibat timbulnya rasa kecewa yang mendalam, tidak menghiraukan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan nya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang merupakan sikap kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku di rumah sakit. Dengan disiplin yang baik, karyawan akan bekerja sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan, menghormati waktu kerja, dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Disiplin juga mencerminkan profesionalisme dan integritas karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Namun pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan dan dibuat oleh instansi seperti hadir tidak tepat waktu atau terlambat dan istirahat lebih awal sebelum jam yang telah dibuat dan ditetapkan oleh instansi. Hal ini memperlihatkan bahwa sikap disiplin dalam diri karyawan tersebut masih belum sepenuhnya terbentuk. Ini memperlihatkan bahwa karyawan tidak menunjukkan kinerja yang optimal dan tidak seperti apa yang diharapkan oleh suatu instansi.

Berdasarkan data absensi dari Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengambil cuti lebih dari 6 hari dalam 1 tahun yaitu sebanyak 8 karyawan pada tahun 2022 dengan presentase 3,4% dari total karyawan. Dan meningkat menjadi 18 karyawan pada tahun 2023 dengan presentase 7,79% dari total karyawan.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah meningkatnya tingkat absensi karyawan yang melebihi dari batas yang telah ditentukan dari pihak Rumah Sakit

Umum Sylvani Binjai selama 1 tahun sebesar 4,55%, serta masih tingginya jumlah keterlambatan karyawan selama 3 bulan terakhir tahun 2023.

Sedangkan berdasarkan data evaluasi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai pada tahun 2023, diketahui dengan jumlah 231 karyawan terdapat 98 karyawan mendapatkan nilai baik dengan presentase 42,4%, 129 karyawan mendapat nilai cukup dengan presentase 55,84% dan karyawan yang mendapat nilai kurang sebanyak 4 orang dengan presentase 1,73 %.

Dengan adanya peningkatan dalam jumlah absensi cuti karyawan dan tingginya tingkat keterlambatan yang dialami oleh karyawan merupakan masalah yang tidak dapat diabaikan oleh pihak rumah sakit. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak tidak tercapainya tujuan instansi tersebut. Dari data diatas disertai masih banyaknya presentase kinerja karyawan yang cukup dapat diartikan bahwa terjadi ketidak selarasan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan akan semakin baik kinerja karyawan dalam suatu instansi tersebut.

Selain disiplin, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai adalah motivasi kerja. Kinerja dan motivasi kerja berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dilihat dari segi motivasi eksternal yang karyawan dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan maupun patner kerjanya. Seperti pada saat sift telah habis namun pasien banyak dan pekerjaan menumpuk, sedangkan rekan kerja yang pergantian sift belum datang. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut. Hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin, dan lebih professional. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat yang di tunjukkan kepada pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan kinerja pegawai itu sendiri sehingga rumah sakit akan lebih maju dan unggul.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan apabila variabel disiplin dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai".

METODE

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey eksplanasi. Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada tingkat eksplanasi, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh anatar variabel melalui pengujian hipotesa.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel independent (X) yang digunakan yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah disiplin (X_1) dan motivasi (X_2).

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independent. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 231 pegawai yang berada di Rumah Sakit Umum Sylvania Binjai. Sedangkan Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{231}{1 + 231(0,1)^2}$$

$$n = \frac{231}{2,3}$$

$$n = 100,43 = 100 \text{ (Minimum)}$$

keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi error (disini ditetapkan sebesar 10%)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin diatas, maka digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100,43, peneliti membulatkan menjadi 100 staff dengan tingkat kesalahan 10%. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang dirancang untuk mendapatkan informasi dari responden. Selanjutnya jawaban responden yang menggunakan skala *likert* dibagi dalam lima kategori penilaian dimana setiap pertanyaan diberi skor satu sampai lima,

Tabel 1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Keterangan	Skor Positif (1-5)
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu/Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap perilaku, kejadian, atau fenomena yang diamati tanpa

melakukan intervensi atau pengaruh yang signifikan. Hal ini membuat peneliti melakukan observasi pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini peneliti menggunakan kuesioner yang terdiri dari 12 pernyataan untuk mengukur disiplin (X1), 9 pernyataan untuk mengukur motivasi (X2), dan 15 pernyataan untuk mengukur kinerja pegawai (Y). kuesioner tersebut dibagikan kepada 100 karyawan Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai sebagai sampel penelitian. Skala likert digunakan dalam pengisian kuesioner untuk menilai tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis menggunakan bantuan program SPSS, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai. Pengaruh positif berarti bahwa peningkatan dalam disiplin dan motivasi berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa hubungan ini cukup kuat secara statistik, sehingga dapat diakui sebagai temuan yang valid dan tidak terjadi secara kebetulan. Berikut dibawah ini adalah Kesimpulan dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,535, yang lebih besar dari t_{tabel} 1,985 ($7,535 > 1,985$). Selain itu, variabel disiplin menunjukkan tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak hanya positif tetapi juga cukup kuat secara statistik.

Hasil penelitian ini relevan dengan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tatan Sutanjar, Oyon Saryono (2019) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai" yang menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai, jika dilihat dari nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($4,689 > 1,985$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai.

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 63,653, di mana nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} yang sebesar 3,09 ($F_{hitung} 63,653 > F_{tabel} 3,09$). Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin dan motivasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam disiplin dan motivasi dapat berkontribusi secara nyata dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola kedua aspek ini secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Jufrizen, Fadilla Hadi (2021), yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan serempak variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dari hasil analisis data $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,653 > 3,09$) dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a^3 diterima, artinya adalah variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai.

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi R^2 dengan tujuan melihat besarnya hubungan antara ketiga variabel yaitu disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka ditunjukkan dengan nilai *Koefisien Determinan Adjusted R Square* sebesar 0,559. Dari jumlah nilai tersebut, berarti seluruh variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai yaitu sebesar 55,9% sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah sakit Umum Sylvani Binjai” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($7,535 > 1,985$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa disiplin (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai. Dapat disimpulkan bahwa disiplin mempengaruhi langsung terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai. Bila dilihat dari nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($4,689 > 1,985$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa motivasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai.
3. Disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Sylvani Binjai. Hal ini dapat dilihat dari uji simultan (uji F), data $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,653 > 3,09$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai *adjusted* adalah sebesar 0,559 atau 55,9%, Sedangkan sisanya, yaitu 44,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R_{square}*), diketahui bahwa seluruh variabel bebas (disiplin dan motivasi) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,9%. Sementara sisanya, yaitu 44,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya agar memanfaatkan penelitian ini sebagai rujukan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya, dimana penelitian ini dapat

diteliti kembali sebagai bahan tambahan pengetahuan dan wawasan keilmuan dalam menerapkan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam hal disiplin dan motivasi pegawai. Disarankan agar memperluas cakupan variabel bebas, variabel terikat maupun objeknya

DAFTAR RUJUKAN

- Angriani, A. M. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. CV. ATHRA SAMUDRA.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.
- Juni, P. D. (2021). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Simbiosis Rekatama Media.
- Khaeruman, Luis, M., Syech, I., Laila, I., Yuany, F., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur, A., Nurdin, N., Mutinda, T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Muhammad, I. I., & Irhashih, I. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Nurmin, A., & Hadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 3(3), 10.
- Nurul, Q. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In Biogeografia. CV. Pustaka Abadi.
- Paramita, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Karangsari: Widya Gama Press.
- Priansa, D, J. (2021). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Simbolon, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV Bintang Semesta Media
- Salman, F., Juli, I., & Muhammad, F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(1), 15–33.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of ManagementReview, 3(2), 321. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Pamator Journal, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>