
The effect of discipline and work motivation on the performance of employees of Regional General Services Agency (BLUD) Bangkinang Hospital

Hendra Gunawan¹, Zulher², Adi Setiawan³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹hendragunawan22@gmail.com, ²zulherr@gmail.com, ³setiawanadi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 16 Maret 2022

Disetujui 1 April 2022

Diterbitkan 30 April 2022

Kata kunci:

Disiplin; Motivasi kerja;
Kinerja karyawan; Rumah
Sakit; BLUD.

Keywords:

Discipline; Work
motivation; Employee
performance; Hospital;
BLUD.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Bangkinang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Bangkinang yang diketahui berjumlah 124 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel total yang menggunakan teknik sensus jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 124 orang responden. Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji secara simultan dan parsial, variabel disiplin dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Bangkinang. Keeratan hubungan yang terjadi antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 63.6 persen sedangkan sisanya sebesar 36.4 persen lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and work motivation simultaneously and partially on the performance of employees of the Regional Public Service Agency (BLUD) Bangkinang Hospital. The population in this study were all employees of the Regional Public Service Agency (BLUD) of Bangkinang Hospital which were known to be 124 employees. The sampling method in this study was the total sample method using the saturated census technique so that the number of samples in this study was 124 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression models. Based on the test results simultaneously and partially, the variables of discipline and work motivation proved to have a significant effect on the performance of the employees of the Regional Public Service Agency (BLUD) Bangkinang Hospital. The close relationship that occurs between the variables of discipline and work motivation on employee performance is strong. The contribution of the independent variable to the dependent variable is 63.6 percent while the remaining 36.4 percent is influenced by other variables not examined in this study.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas operasional pelayanan publik dalam layanan kesehatan untuk masyarakat Kabupaten Kampar dalam melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi serta terpadu dalam upaya peningkatan, pencegahan dan peningkatan derajat kesehatan masyarakat serta melakukan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam rangka melaksanakan operasional pelayanan kesehatan serta melaksanakan pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan masyarakat Kabupaten Kampar dan dalam hal ini, RSUD Bangkinang sudah ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan Surat Keputusan (SK) Bupati Kampar Nomor: 060/ORG/303/2011 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang sebagai satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Kampar yang menerapkan PPK-BLUD (Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah) secara penuh yang termasuk salah satu organisasi sosial yang memiliki tanggung jawab moral dan akuntabilitas terhadap rakyat banyak. Untuk mencapai tujuan

pembangunan kesehatan tersebut maka karyawan dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan bentuk dari capaian hasil kerja karyawan dalam periode tertentu yang dinilai dan dievaluasi berdasarkan tanggung jawab, peran dan tugas karyawan didalam organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan berkaitan erat dengan tingkat capaian kinerja setiap karyawan karena karyawan merupakan pelaksana dari setiap aktivitas, kegiatan dan program yang telah dibuat oleh pihak manajemen organisasi. Capaian kinerja karyawan BLUD RSUD Bangkinang dapat dilihat dari berapa jumlah karyawann dengan kategori kinerja Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Tidak Baik (TB) dan Sangat Tidak Baik (STB). Untuk lebih jelasnya, adapun capaian kinerja karyawan BLUD RSUD Bangkinang seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Capaian Kinerja Karyawan BLUD RSUD Bangkinang, Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Capaian Kinerja Karyawan BLUD (Orang)				
			SB	B	CB	TB	STB
1	2016	120	58	38	24	-	-
2	2017	124	68	39	18	-	-
3	2018	124	65	38	19	1	-
4	2019	125	62	35	27	1	-
5	2020	125	60	33	30	2	-

Sumber: RSUD Bangkinang, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan BLUD RSUD Bangkinang dinilai belum optimal karena capaian kinerja karyawan dengan kategori sangat baik dan capaian kinerja karyawan dengan kategori baik sejak Tahun 2017 hingga Tahun 2020 mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan BLUD RSUD Bangkinang ini diukur dari capaian sasaran kerja karyawan dan perilaku karyawan yang terdiri dari orientasi pelayanan, capaian integritas, komitmen karyawan terhadap organisasi, tingkat kehadiran dan kerjasama karyawan dalam bekerja. Belum optimalnya kinerja karyawan BLUD RSUD Bangkinang ini terindikasi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin dan motivasi kerja.

Disiplin merupakan bentuk dari kesediaan karyawan baik secara terpaksa maupun secara sukarela untuk mentaati setiap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi dan apabila karyawan tersebut melanggar aturan maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku. Setiap organisasi tentunya menuntut agar seluruh karyawannya bisa disiplin dalam bekerja karena dengan disiplin dalam bekerja akan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga karyawan tersebut dengan sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain sehingga mampu meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Dari hasil survey pra penelitian diperoleh informasi bahwa bahwa tingkat kedisiplinan karyawan BLUD RSUD Bangkinang mengalami penurunan karena jumlah karyawan yang alpa, sakit, izin, terlambat dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dalam lima tahun terakhir terus mengalami peningkatan. Hal ini terindikasi disebabkan karena realisasi peraturan yang diterapkan pihak manajemen rumah sakit pada karyawan BLUD RSUD Bangkinang dirasa masih kurang tegas, sehingga dalam hal ini perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap pemberlakuan peraturan dan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin seperti sanksi disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, sanksi disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji dan penundaan pangkat serta sanksi disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.

Motivasi merupakan bentuk keinginan dan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang karyawan maupun datang dari orang lain yang membuatnya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan harapan akan dapat memenuhi keinginan atau hajatnya. Pada dasarnya, dengan termotivasinya karyawan dalam bekerja menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Untuk melihat tingkat motivasi karyawan BLUD RSUD Bangkinang, dapat dilihat dari hasil survey pendahuluan yang telah dilakukan pada 30 orang karyawan BLUD RSUD Bangkinang, dimana saat ini terindikasi masih

belum optimal karena kurangnya minat karyawan dalam mengikuti setiap pelatihan-pelatihan kerja yang adakan, masih terdapat karyawan yang tidak berpandangan positif terhadap kebijakan pimpinan, jumlah kompensasi yang diperoleh dirasa masih kurang memadai, pimpinan mamupun rekan kerja belum bisa menjadi motivator yang baik serta asuransi kesehatan yang diterima dirasa masih kurang efektif. Pihak pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawan dalam bekerja. Disamping itu, pengendalian rekrut karyawan juga perlu dilakukan secara selektif.

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan karyawan berdasarkan pengetahuan, kemampuan, keaahllian dan keterampilan karyawan dalam bentuk nyata baik bersifat *profit oriented* maupun *non-profit oriented* yang dinilai dan terus akan dilakukan evaluasi sebagai upaya dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mendekati pada tujuan yang ingin dicapai organisasi dan begitu juga sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka tujuan organisasi akan terhambat (Wibowo, 2016). Kinerja karyawan akan semakin efektif jika tercapai komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan atau antar sesama karyawan secara terbuka dan berkelanjutan sehingga hambatan yang terjadi pada saat bekerja akan mampu teratasi dan dikendalikan dengan baik yang kemudian akan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu dalam mencapai tujuan organisasi (Serdamayanti, 2013).

Setiap organisasi manapun pastinya menginginkan adanya peningkatan kinerja yang dicapai oleh setiap karyawan karyawan kinerja tersebut merupakan salah satu aspek dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memberikan hasil kerja yang lebih maksimal maka dibutuhkan kerjasama tim dan hasil kerja individu sehingga akan mengarah terhadap pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Setiap karyawan memiliki tingkat pengetahuan, kemampuan, keahlian dan keterampilan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya, maka disini pimpinan akan memiliki peranan penting untuk mengembangkan dan mengasah pengetahuan, kemampuan, keahlian dan keterampilan tersebut sehingga hasil kerja karyawan menjadi lebih optimal (Daud, 2016).

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci dari keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengontrol dan mengendalikan karyawan agar bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan serta sebagai sarana yang dibutuhkan karyawan untuk melatih kepribadian agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang kemudian akan menjadikannya mendapatkan sangsi-sangsi disiplin berdasarkan aturan yang berlaku (Fathoni, 2016). Disiplin kerja diartikan sebaai bentuk dari kesediaan dan kekuatan yang berkembang didalam diri karyawan yang mengarahkannya untuk bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan peraturan, norma dan kebijakan yang berlaku baik dalam keadaan suka maupun terpaksa sehingga akan mengarahkan kepada pencapaian hasil kerja yang lebih efektif dan efisien (Sondang, 2016).

Pimpinan suatu organisasi atau perusahaan perlu menindak secara tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan kedisiplinan baik melalui pemberian sangsi disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis maupun persyaratan tidak puas secara tertulis. Sangsi disiplin ringan berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun dan penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun. Selanjutnya teguran disiplin berat berupa penundaan pangkat lebih rendah selama 3 tahun, pembebasan dari jabatan (jika punya jabatan), pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai karyawan serta pemberhentiaan tidak dengan hormat. Selain peraturan tersebut, pihak manajemen perusahaan juga memberlakukan hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan transportasi, pemberian SP (Surat Peringatan) dan pemberian skorsing serta sangsi disiplin lainnya sehingga karyawan menjadi jera dan tidak melanggar peraturan kedisiplinan lagi kedepannya.

Ruky (2012), motivasi kerja merupakan bentuk keinginan dan dorongan yang muncul dalam diri karyawan sehingga memaksanya untuk terus berfikir kreatif dan inovatif dalam mencapai output pekerjaan yang lebih optimal. Karyawan yang termotivasi akan memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan setiap target-target pekerjaan demi mendapatkan sesuatu hal yang diinginkan atau dibutuhkannya seperti gaji, *reward*, hadiah, pengakuan pimpinan dan rekan kerja Selanjutnya Saydina (2015), tingkat motivasi yang muncul didalam diri karyawan akan menjadi daya pendorong dan daya penggerak terhadap serangkaian pelaksanaan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang mengandung elemen yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan instensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Amali (2012), motivasi adalah faktor pendorong bagi setia individu karyawan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan tugas dan wewenangnya sehingga tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan akan berkaitan erat dengan seberapa besar tingkat capaian produktivitas karyawan. Selanjutnya teori Maslow dalam Suwatno dan Donni (2016) menyebutkan bahwa motivasi karyawan diartikan sebagai kebutuhan yang berjenjang. Artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan yang kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan begitu seterusnya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rozalia (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Jufrizen (2021) yang menyatakan bahwa seluruh variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini sudah dilaksanakan pada RSUD Bangkinang yang berlokasi di Jalan Lingkar Batu Belah. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus Tahun 2021. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui penyebaran koesioner, wawancara, observasi dan *file research*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BLUD RSUD Bangkinang yang diketahui di Tahun 2021 berjumlah 125 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel total dengan menggunakan teknik sensus jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, namun karena peneliti juga merupakan salah seorang karyawan BLUD RSUD Bangkinang maka jumlah sampel dikurangi satu, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 124 orang responden. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26.0. Kegunaan penggunaan *software* ini adalah untuk meramalkan nilai hubungan antara variabel bebas yang minimal dua atau lebih terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin

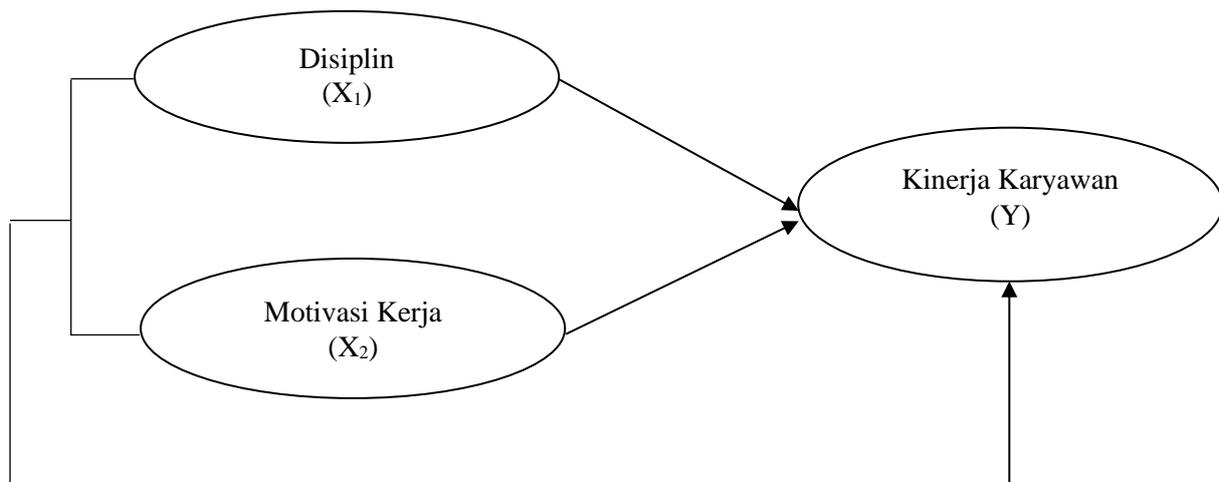
X_2 = Motivasi

ε = *Error term*

Selanjutnya pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan *alpha* 5%. Berikut merupakan model penelitian yang digunakan pada gambar 1.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang dan diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang.

Berikut merupakan model penelitian ini:



Gambar 1 Model Penelitian

Variabel penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan (Y) merupakan Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja menjadi sebuah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas pekerjaannya (Donni, 2016). Indikator dari variabel ini adalah kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif dan kerjasama (Donni, 2016).
2. Disiplin (X_1) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini menciptakan kesadaran seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar tugasnya (Hasibuan, 2012). Indikator dari variabel ini adalah kemampuan, absensi, balas jasa, keadilan, waskat, sangsi, ketegasan dan hubungan (Hasibuan, 2012).
3. Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi (Donni, 2016). Indikator dari variabel ini adalah minat, sikap positif, tuntutan kebutuhan, adanya motivator, perhatian terhadap kesehatan (Donni, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 4,060 + 0,376 X_1 + 0,305 X_2$$

Dari persamaan diatas diketahui nilai konstan (α) sebesar 4,060. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan disiplin tidak ada ($X_1=0$) dan motivasi kerja tidak ada ($X_2=0$), maka kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang masih ada sebesar 4,060 satuan. Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) adalah sebesar 0,376. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan disiplin (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, sementara motivasi kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang akan meningkat sebesar 0,376 satuan dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,305. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, sementara disiplin konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang akan meningkat sebesar 0,305 satuan dan begitu juga sebaliknya. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1587.750	2	793.875	105.699	.000 ^b
	Residual	908.798	121	7.511		
	Total	2496.548	123			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari Tabel 2 dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 105,699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang, karena nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel yaitu $105,699 > 3,917$ atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t				
1	(Constant)	4.060	2.839		2.430	.045			
	Disiplin	.376	.059	.530	6.403	.000	.839	2.278	
	Motivasi Kerja	.305	.079	.319	3.853	.000	.839	2.278	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari Tabel 3 diketahui nilai t-hitung variabel disiplin (X_1) diperoleh sebesar 6,403 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara t-tabel pada $n=124$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,657. Hasil ini memberikan arti bahwa variabel disiplin terbukti berpengaruh signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai t-hitung variabel disiplin terbukti lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $6,403 > 1,657$ atau nilai signifikansi variabel disiplin terbukti lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$.

Nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh sebesar 3,853 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara t-tabel pada $n=124$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,657. Hasil ini memberikan arti bahwa variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai t-hitung variabel motivasi kerja terbukti lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $3,853 > 1,657$ atau nilai signifikansi variabel motivasi kerja terbukti lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Selanjutnya, dari hasil pengolahan data tersebut, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang adalah variabel disiplin karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar dibandingkan variabel motivasi kerja. Hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.630	2.741

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari Tabel 4 dapat dilihat nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0.797, hal ini memberi arti bahwa keeratan hubungan yang terjadi antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang dengan kategori kuat, karena berada pada interval koefisien antara 0,600-0,799. Selanjutnya nilai koefisiensi determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,636, hal ini memberi arti bahwa besarnya kontribusi variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BLUD RSUD Bangkinang adalah sebesar 63.6% dengan interpretasi berada pada kategori kuat, sedangkan sisanya sebesar 36.4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam menjalankan aktivitasnya, RSUD Bangkinang memiliki tujuan dalam mewujudkan BLUD RSUD Bangkinang yang modern, profesional dan menyenangkan. Untuk mencapai tujuan tersebut beberapa upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit yaitu meningkatkan kompetensi sdm pada semua lini peayanan dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan perorangan yang profesional, santun dan meningkatkan daya saing di Provinsi Riau; mengembangkan pengembangan gedung rumah sakit sesuai dengan *master plan* secara bertahap, melengkapi peralatan medis dan non medis serta pengembangan fasilitas umum agar mampu memberikan rasa aman, nyaman serta menyenangkan; mengembangkan manajemen modern berbasis informasi teknologi melalui sistem informasi manajemen rumah sakit; mengembangkan pelayanan unggulan sesuai dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan penyakit di Kabupaten Kampar; selanjutnya memberikan dukungan terhadap pengembangan agrobisnis di Kabupaten Kampar melalui pelayanan kesehatan perorangan agar mampu meningkatkan produktivitas SDM yang unggul.

Dalam menangani setiap keluhan yang disampaikan pasien, tentunya kinerja dari tenaga kesehatan perlu menjadi prioritas utama dalam memberikan layanan yang optimal, hal ini dikarenakan kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan nilai dan standart tertentu dengan mengkombinasikan kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan. Capaian kinerja karyawan akan menentukan kemajuan rumah sakit sehingga pimpinan dituntut untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya tingkat kinerja yang maksimal dari karyawan itu sendiri. Menyadari begitu pentingnya peranan karyawan dalam layanan kesehatan, maka pimpinan rumah sakit perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawannya dalam upaya pencapaian tujuan penyelenggaraan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi serta terpadu dalam upaya peningkatan, pencegahan dan peningkatan derajat kesehatan masyarakat

Karyawan BLUD merupakan salah satu unit yang membantu tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan. Mayoritas karyawan BLUD dalam penelitian ini diketahui mayoritas berjenis kelamin laki-laki karena pihak pimpinan rumah sakit memiliki anggapan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dirasa lebih cekatan dalam rangka mewujudkan pelayanan yang prima di BLUD. Karyawan BLUD tersesbut lebih didominasi memiliki masa kerja antara 2 sampai 5 Tahun, yang artinya sebagian besar karyawan sudah melakukan perpanjangan kontrak kerja dengan pihak rumah sakit sebanyak 2 sampai 5 kali sehingga dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan BLUD mayoritas berumur 26-30 tahun, yang dikarenakan pihak rumah sakit lebih memprioritaskan untuk mempekerjakan karyawan yang masih muda dan unggul serta mampu mengoperasikan perangkat komputer dengan optimal. Selanjutnya juga diketahui bahwa mayoritas karyawan masih berpendidikan SMA/ sederajat, hal ini dikarenakan pihak pimpinan rumah sakit pada saat melakukan perekrutan calon pelamar minimal harus berpendidikan SMA/ sederajat,

karena pihak pimpinan rumah sakit memiliki anggapan bahwa tinggi atau rendahnya pendidikan akan menjadi salah satu faktor terpenting dalam membentuk pola pikir dan kinerja seorang karyawan.

Hasil tanggapan responden terhadap capaian kinerja karyawan, diketahui bahwa yang memiliki mutu dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu dengan pernyataan pengawasan dilakukan secara intensif agar kualitas hasil kerja karyawan optimal, hal ini berarti pihak pimpinan rumah sakit sudah melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap hasil kerja karyawan BLUD sehingga akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh ketelitian dan apabila terjadi kesalahan kerja maka pihak pimpinan akan melakukan teguran secara langsung kepada karyawan BLUD yang bersangkutan. Hal ini dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit dengan tujuan agar karyawan BLUD bisa memberikan pelayanan yang prima sesuai tuntutan tugas masing-masing. Sedangkan pernyataan yang memiliki mutu terendah yaitu dengan pernyataan saya dituntut memiliki pola berpikir maju dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga membawa perubahan yang lebih baik, Hal ini berarti ada sebagian karyawan BLUD yang merasa bahwa saat ini pihak pimpinan rumah sakit belum menuntut secara tegas agar karyawan BLUD bisa berkontribusi secara penuh dalam membawa perubahan pada sistem manajemen BLUD yang lebih baik lagi, hanya saja saat ini pihak manajemen rumah sakit lebih menekankan agar karyawan BLUD tersebut bekerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan berdasarkan dari tupoksi masing-masing.

Dari hasil uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan terbukti akan semakin berdampak secara bersama-sama terhadap capaian kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi diketahui bahwa keeratan hubungan variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Sedangkan berdasarkan pengujian koefisiensi determinasi diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63.6% dengan interpretasi berada pada kategori kuat, sedangkan sisanya sebesar 36.4% lagi ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil yang sama dengan penelitian ini pernah terdapat dalam jurnal Junaidi (2017), yang menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara. Demikian juga dalam jurnal Murdani et al., (2019), yang menyimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. Selanjutnya dalam jurnal Suwanto (2019), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

Hasil tanggapan responden terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini diketahui bahwa yang memiliki mutu dengan nilai rata-rata tertinggi dengan pernyataan sanksi yang berlaku sudah sesuai dengan kontrak kerja yang ditanda tangani karyawan, hal ini berarti pihak pimpinan rumah sakit sudah memberlakukan pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja sesuai dengan kontrak kerja yang sudah disepakati seperti memberlakukan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan yang diberikan kepada karyawan karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 5 hari kerja dalam periode satu tahun, teguran tertulis diberikan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 6 sampai 10 hari kerja dalam periode satu tahun dan persyaratan tidak puas secara tertulis diberikan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 11 sampai 15 hari kerja dalam periode satu tahun. Hukuman disiplin sedang diberikan pada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 16 sampai 30 hari kerja dalam periode satu tahun. Selanjutnya hukuman disiplin berat diberikan pada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 31 sampai 60 hari kerja dalam periode satu tahun. Sedangkan pernyataan yang memiliki mutu terendah yaitu dengan pernyataan karyawan BLUD yang tidak disiplin akan langsung ditindak tegas oleh pimpinan, hal ini berarti ada sebagian karyawan dalam penelitian ini yang merasa bahwa pimpinan saat ini belum menindak secara tegas karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja karena selama terjadinya pandemi covid-19, ada sebagian karyawan yang datang terlambat atau pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Dari hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja terbukti akan semakin berdampak terhadap capaian kinerja

karyawan. Hasil yang sama dengan penelitian ini pernah terdapat dalam jurnal Suwanto (2019), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Demikian juga dalam jurnal Junaidi (2017), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara. Selanjutnya dalam Marpaung et al., (2014), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

Hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja dalam penelitian ini diketahui bahwa yang memiliki mutu dengan nilai rata-rata tertinggi dengan pernyataan minat saya dalam bekerja semakin meningkat karena saya bertanggung jawab penuh dengan bidang pekerjaan yang telah ditetapkan, hal ini berarti sebagian besar karyawan BLUD sudah memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan sebagai bentuk dari tanggung jawabnya. Dengan adanya motivasi ini tentunya diharapkan agar karyawan BLUD mampu berkontribusi secara prima dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien yang memeriksa kesehatan, dirawat atau yang memiliki kepentingan lain di rumah sakit. Sedangkan pernyataan yang memiliki mutu terendah yaitu dengan pernyataan karyawan memiliki minat kuat untuk mengikuti setiap pelatihan yang diadakan, hal ini berarti masih ada sebagian karyawan yang merasa belum memiliki motivasi atau dorongan yang kuat untuk mengikuti pelatihan yang diadakan karena merasa pelatihan yang diadakan masih kurang menarik dan ada juga beberapa pelatihan yang tidak dibiayai oleh pihak rumah sakit karena biaya yang mahal sehingga jika tetap ingin mengikuti pelatihan tersebut, mengharuskan karyawan BLUD membayar secara pribadi.

Dari hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan terbukti akan semakin berdampak terhadap capaian kinerja karyawan. Hasil yang sama dengan penelitian ini pernah terdapat dalam jurnal Marpaung et al., (2014), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Demikian juga dalam jurnal Suwanto (2019), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Selanjutnya dalam jurnal Junaidi (2017), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil uji secara simultan, variabel disiplin dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Bangkinang, hal ini berarti semakin meningkat kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan maka secara bersama-sama akan semakin berdampak terhadap capaian kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Bangkinang. Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel disiplin dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Bangkinang, hal ini berarti semakin meningkat kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan maka secara sendiri-sendiri atau secara individual akan semakin berdampak terhadap capaian kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Bangkinang. Kontribusi *variable* bebas terhadap *variable* terikat adalah sebesar 63.6%, sedangkan sisanya sebesar 36.4% lagi dipengaruhi oleh *variable* lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari kesimpulan tersebut, adapun saran yang diberikan penulis dalam penelitian ini disarankan kepada pihak manajemen RSUD Bangkinang agar secara tegas menindak karyawan BLUD yang tidak disiplin dalam bekerja yaitu dengan memberlakukan sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin berat yang disesuaikan dengan tingkat kesalahan karyawan. Disarankan kepada pihak manajemen RSUD Bangkinang agar kembali memberlakukan pemberian bonus dan *reward* berupa memberangkatkan umrah kepada karyawan BLUD yang berprestasi dalam bekerja sehingga karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat membahas topik yang sama, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan

variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga diperoleh hasil yang bervariasi terhadap kinerja karyawan BLUD RSUD Bangkinang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amali, K. (2012). *Manajemen rumah sakit*. Alfabeta.
- Daud, A. (2016). *Manajemen rumah sakit*. Alfabeta.
- Fathoni. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Insan Cendikia.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Junaidi, A. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara. *Jurnal Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 3(1), 1–10.
- 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), 1–7.
- Murdani, N. K., Sucandrawati, N. K. A. S., & Usadha, I. D. N. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. *Jurnal Satyagraha*, 1(2), 111–123.
- Rozalia, N., Nayati, H., & Ruhana, U. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 88–97.
- Ruky, A. (2012). *Manajemen sumber daya manusia berkualitas*. Gramedia Pustaka Utama.
- Saydina, A. (2015). *Manajemen pelayanan jasa kesehatan*. Laks Bang Pressindo.
- Serdamayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Munandar Maju.
- Sondang, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora*, 7(1), 77–89.
- Suwanto. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 3(116–23).
- Suwatno, & Donni, J. P. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.