

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas

Ilham Febrina<sup>1</sup>, Alfian Alfian<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang, Indonesia

Korespondensi penulis: [ilhamfebrina0025@gmail.com](mailto:ilhamfebrina0025@gmail.com)

**ABSTRACT.** *One of the health service institutions that organizes complete individual health services that provide inpatient, outpatient and emergency services in the city of Padang. However, there are still many complaints that are felt by Andalas University Hospital employees. This study aims to determine work discipline, work motivation and performance of employees at Andalas University Hospital. Determination of the sample was carried out by purposive sampling technique, with a total of 132 employees. Data was collected by distributing questionnaires and then analyzed descriptively and Independent-Sample T-Test with the SPSS version 21 program. The results of data analysis showed that work discipline and work motivation had a positive effect on the performance of Andalas University Hospital employees.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance.*

**ABSTRAK.** Salah satu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat di Kota Padang. Namun, masih banyak keluhan yang dirasakan oleh pegawai RS Universitas Andalas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, dengan jumlah karyawan sebanyak 132 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kemudian dianalisis secara deskriptif dan Independent-Sample T-Test dengan program SPSS versi 21. Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RS Universitas Andalas.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Kinerja ialah unsur yang amat berarti serta menarik sebab terbukti sangat berarti manfaatnya, sesuatu instansi membutuhkan pegawai untuk bertugas benar-benar cocok dengan potensi yang dimiliki untuk menggapai hasil kegiatan yang baik, tanpa terdapatnya kemampuan yang baik dari semua pegawai, sehingga keberhasilan dalam menggapai tujuan akan susah tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia ialah aset penting untuk kelompok yang jadi perencana serta pelaku aktif bermacam kegiatan pada kelompok. Sumber daya manusia memiliki benak, perasaan, kemauan, status serta kerangka pendidikan yang pola pikirnya bisa dibawa ke pada sesuatu area kelompok. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Disuatu industri ataupun organisasi, kinerja ialah perihal yang terutama sebab tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Karena kinerja yang besar hendak bisa dicapai dengan terdapatnya aspek manusia. Manusia ialah komponen terutama karena sukses ataupun tidaknya sesuatu usaha sebagian besar didetetapkan oleh manusianya itu sendiri dalam bekerja.

Kinerja adalah pernyataan sejauh mana tugas dan fungsi utama organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Organisasi harus memiliki beberapa komponen sebagai alat ukur kinerja dalam menentukan kinerja pegawai, antara lain: kualitas kerja, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Menurut Rivai, (2013) kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk merujuk pada beberapa atau semua tindakan atau kegiatan organisasi selama periode waktu yang mengacu pada seperangkat kriteria (misalnya tanggung jawab manajemen, dll.). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Pandangan lain yang diungkapkan oleh Torang, (2014) bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi esensial yang berpedoman pada norma yang telah ditetapkan, prosedur operasi standar, standar dan ukuran atau sebagaimana yang berlaku dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Slamet & Imami (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari kinerja yang ditinjau baik dari kuantitas ataupun kualitas dari seorang karyawan dalam menjalankan kewajibannya berdasarkan pada pertanggungjawaban yang dibebankannya.

Masalah kinerja pegawai yang muncul pada Rumah Sakit Universitas Andalas adalah kurangnya tanggung jawab terhadap kewajiban pegawai untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu, dan akan merusak kualitas kerja bagi seorang pegawai. Kualitas kerja adalah salah satu hasil yang dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan secara memadai dan efisien. Pekerja yang sering terlambat kurang produktif, meski ada juga yang tidak muncul. Saat produktivitas meningkat, agensi tidak bisa lagi berasumsi bahwa karyawannya malas. Produktivitas dapat menurun karena beban kerja tidak sesuai dengan yang seharusnyaantisipasi penurunan produktivitas karyawan aplikasi absensi andalasian memungkinkan untuk memantau dan mencatat kehadiran karyawan secara lebih efektif secara terpusat.

Sehingga jika organisasi merasa komponen kinerja tersebut di atas mengalami penurunan, maka organisasi harus segera mencari faktor-faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain, tunjukkan kebutuhan dan keinginan pegawai, seperti kemampuan apa yang mereka miliki dan pembelajaran serta motivasi apa yang mereka inginkan. Setelah memahami kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut, organisasi harus bekerja untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

**Tabel 1. Target Dan Realisasi Kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas**

No.	Program / Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)		
			2019	2020	2021
1.	Penyelenggaraan Pelayanan Medis	100	71	72	70
2.	Penyelenggaraan Pelayanan Penunjang Medis dan Non Medis	100	70	60	65
3.	Penyelenggaraan Pelayanan Asuhan Keperawatan dan Kebidanan	100	66	62	64
4.	Penyelenggaraan Administrasi Umum dan Keuangan	100	72	71	70
5.	Penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan program kerja	100	66	62	61
<b>Rata-rata</b>		<b>100</b>	<b>69</b>	<b>65,4</b>	<b>66</b>

*Sumber: Rumah Sakit Universitas Andalas periode 2019-2021*

Jika dilihat dari tabel di atas realisasi program kerja Rumah Sakit Universitas Andalas selama 3 (tiga) tahun terakhir tidaklah stabil. Pada tahun 2019 dari 100% target yang direncanakan hanya mampu rata-rata dicapai sebesar 69 %. Pada tahun 2020 hanya bisa direalisasikan rata-rata sebesar 65,4 % dan pada tahun 2021 hanya bisa direalisasikan sebesar rata-rata 66% dari target 100%. Sehingga dengan bertambahnya dan berkurangnya kinerja pegawai akan berdampak negatif bagi rumah sakit, oleh karena itu pihak rumah sakit harus mengatasi permasalahan tersebut. Salah satunya adalah menurunnya kinerja pegawai dikarenakan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya dan mentaati

peraturan yang ada. Disiplin memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pentingnya disiplin kerja pegawai oleh pimpinan Rumah Sakit Universitas Andalas. Sebelum dilaksanakan, nama baik Rumah Sakit Universitas Andalas tetap terjaga, bahwa pegawai tidak bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak disiplin sehingga pegawai harus meningkatkan kinerja dan gerakan disiplin kerja agar permintaan yang diberikan dari atasan dapat terealisasi dengan baik.

Sehubungan dengan upaya menggapai kinerja karyawan yang besar hingga banyak upaya yang bisa dicoba oleh pihak Rumah Sakit Universitas Andalas, salah satunya dengan mempraktikkan kedisiplinan serta Area kerja. Sehingga dengan ketertiban bisa membagikan akibat positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu kegiatan dalam pengelolaan SDM merupakan disiplin serta area kerja. Yani, dkk (2017) berkata disiplin kerja merupakan perilaku kesediaan serta kerelaan seorang buat mematuhi menaati norma- norma serta peraturan yang berlaku disekitarnya. Pelaksanaan disiplin dalam sesuatu organisasi bertujuan supaya seluruh pegawai yang terdapat dalam Rumah Sakit tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi tiap tata tertib yang berlaku tanpa harus mendapatkan paksaan. Disiplin kerja yang baik bisa dilihat dari tingginya pemahaman para pegawainya dalam mematuhi dan mentaati seluruh peraturan serta tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab hendak tugas tiap- tiap, keinginan karyawan dalam menjajaki peraturan yang diresmikan oleh Rumah Sakit Universitas Andalas, dan tingkatkan efisiensi serta kinerja para karyawan.

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM) karena pesatnya globalisasi dunia dan kebutuhan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya agar organisasi dapat bersaing, rumah sakit harus menyediakan sumber daya yang dimilikinya. sumber daya manusia. Orang yang berkompeten berperan besar dalam mencapai tujuan atau visi dan misi rumah sakit. Salah satunya untuk mencapai mutu pelayanan rumah sakit. Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) oleh karena itu sangat penting dalam upaya peningkatan pelayanan kepada warga sehingga perlu dilakukan upaya yang terus menerus dan berkesinambungan untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Kita membutuhkan karyawan yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas untuk mencapai tujuan organisasi Anda. Dengan kata lain, jumlah karyawan harus sesuai dengan persyaratan beberapa pekerjaan di organisasi. Jika segala sesuatu terpenuhi agar organisasi dapat mencapai tujuan yang seharusnya dicapai dengan kinerja karyawan yang baik, maka kualitas hasil kerja karyawan sangat bergantung pada bidang yang ditekuni, artinya bisa. Hal ini dimaksudkan untuk menghemat waktu dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Terutama berkaitan dengan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya agar hasil yang dicapai sesuai dengan pekerjaan yang diupayakan.

Rumah sakit ialah salah satu organisasi yang memerlukan sumber daya manusia (SDM) dengan terdapatnya masa globalisasi dunia yang terus menjadi tumbuh pesat dalam menuntut sesuatu organisasi buat terus menerus meingkatkan mutu sumber daya supaya sanggup bersaing, sehingga rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang mempunyai SDM yang berkompeten mempunyai peranan yang besar dalam pencapaian tujuan ataupun visi-misi dari suatu rumah sakit yang salah satunya merupakan pencapaian kualitas pelayanan rumah sakit. Menurut Bramantoro (2017) rumah sakit adalah pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang efisien dan efektif dalam penyembuhan dan pemulihan yang dipadukan dengan upaya augmentasi dan pencegahan serta upaya rujukan. Oleh sebab itu, kenaikan kinerja sumber daya manusia (SDM) ialah perihal yang sangat berarti di dalam usaha membetulkan pelayanan kepada warga, sehingga butuh diupayakan secara terus menerus serta berkesinambungan dalam mengalami tuntutan warga. Hingga Pencapai tujuan organisasi dibutuhkan pegawai yang penuh standar yang baik secara mutu ataupun kuantitasnya.

Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas hingga Januari 2021 memiliki total 175 pegawai. SDM Rumah Sakit Universitas Andalas terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Sedangkan jika diklasifikasikan berdasarkan jenis pekerjaan (*type of staff*), SDM Rumah Sakit Universitas Andalas terdiri dari pegawai dengan jenis tenaga yang tersebar di unit kerja Rumah Sakit Universitas Andalas seperti SDM departemen, staf administrasi, departemen keuangan, sopir ambulans, laundry, pengelolaan air limbah, infrastruktur rumah sakit, teknik sipil, verifikasi asuransi, bagian staf gudang bukan apotek tetapi rumah sakit dan lain-lain.

Motivasi karyawan dan kepuasan karyawan mempengaruhi ketidak disiplin, salah satunya dapat dilihat dari peningkatan absensi dari suatu organisasi yang mencerminkan ketidakpuasan dan hilangnya motivasi karyawan untuk bekerja. Selain itu, di rumah sakit sangat penting untuk menunjang kualitas tenaga karena suatu pelayanan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan tenaga. Pelayanan pegawai yang kurang lengkap dan tidak tepat dalam memberikan pelayanan kesehatan pada ruangan akan berdampak pada pasien, karena waktu untuk proses pembersihan lingkungan dan ruangan kurang disiplin sehingga penyelesaian pekerjaan memakan waktu lama. Rendahnya persentase tenaga Rumah Sakit Universitas Andalas diduga akibat rendahnya motivasi dari dalam (intrinsik) dan motivasi dari luar petugas ekstrinsik.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data yang dapat

dihitung untuk memperoleh penilaian yang pasti. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan selama penyelidikan sistematis terhadap fakta-fakta subjek yang diselidiki dengan menggabungkan hubungan antara variabel yang terkandung dalam subjek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rumah Sakit Universitas Andalas yang berjumlah 175 orang. Dari populasi yang ada dalam penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 132 orang sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner dan observasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian diantaranya uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta menggunakan uji regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Sebelum dilakukan analisis atau uji hipotesis terhadap data hasil penelitian maka terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel secara empiris sehingga hasil interpretasi tidak bias (menyimpang dari yang sebenarnya). Pengujian instrumen pada penelitian ini dilaksanakan setelah dilakukannya pemeriksaan terhadap angket kuesioner yang bisa diolah terhadap semua kuesioner penelitian yang terkumpul, selanjutnya butir pernyataan yang tidak valid akan dibuang dan tidak dimasukkan ke dalam analisis selanjutnya.

### Uji Validitas

#### 1. Disiplin Kerja (X1)

Sesuai dengan definisi operasional variabel disiplin kerja merupakan variabel independen. Untuk mengukur hasil disiplin kerja maka digunakan 8 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Item Pernyataan	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Item_1	0,634	0,300	Valid
Item_2	0,678	0,300	Valid
Item_3	0,675	0,300	Valid
Item_4	0,743	0,300	Valid
Item_5	0,702	0,300	Valid
Item_6	0,695	0,300	Valid
Item_7	0,640	0,300	Valid
Item_8	0,681	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 21

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

## 2. Motivasi Kerja

Sesuai dengan definisi operasional maka variabel Motivasi Kerja merupakan variabel bebas. Untuk mengukur hasil Motivasi Kerja digunakan 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item - Total Correlation</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i></b>	<b>Keterangan</b>
Item_1	0,498	0,300	Valid
Item_2	0,639	0,300	Valid
Item_3	0,529	0,300	Valid
Item_4	0,625	0,300	Valid
Item_5	0,651	0,300	Valid
Item_6	0,708	0,300	Valid
Item_7	0,689	0,300	Valid
Item_8	0,702	0,300	Valid
Item_9	0,642	0,300	Valid
Item_10	0,554	0,300	Valid

*Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 21*

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

## 3. Kinerja Pegawai

Sesuai dengan definisi operasional maka variabel Kinerja Pegawai merupakan variabel Terikat. Untuk mengukur hasil Kinerja Pegawai digunakan 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Item Pernyataan	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Item_1	0,575	0,300	Valid
Item_2	0,655	0,300	Valid
Item_3	0,606	0,300	Valid
Item_4	0,570	0,300	Valid
Item_5	0,587	0,300	Valid
Item_6	0,628	0,300	Valid
Item_7	0,601	0,300	Valid
Item_8	0,640	0,300	Valid
Item_9	0,594	0,300	Valid
Item_10	0,542	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 21

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulangi pada waktu yang berbeda, uji ini hanya dilakukan terhadap item-item yang dinyatakan valid pada uji sebelumnya yaitu uji validitas, uji reliabilitas berdasarkan nilai Cronbach alpha dimana nilai tersebut harus lebih besar atau sama dengan 0,6 maka menunjukkan reliabel tersebut reliabel atau jawaban responden akan cenderung sama, walaupun diberikan pada waktu yang berbeda. Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS maka didapatkan nilai *Cronbach alpha* yang ditunjukkan pada table dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Status
Disiplin Kerja (X1)	0,871	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,861	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,847	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 21

Dari tabel 5 di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata variable penelitian memiliki nilai reliabel diterima atau baik, karena nilai *Cronbach's Alpha (a)* lebih besar dari 0,6.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabelnya normal atau sebaliknya. Uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*, jika nilai yang dihasilkan  $> 0,05$  maka distribusi data bisa dikatakan normal dan sebaliknya jika nilai yang dihasilkan  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov- Smirnov Zz</i>	1.288
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.072

Sumber: Data Olahan SPSS 21

Berdasarkan hasil tabel 6 di atas, pengolahan data yang telah dilakukan melalui SPSS untuk uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample* hasil uji normalitas diketahui nilai signifikasi *Asymp Sig. (2-tailed)* adalah  $0,07 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat korelasi antar variabel independen (X) apabila terdapat multikolinearitas yang signifikan antar variabel independen, maka harus dieliminasi dari analisis regresi berganda. Uji multikolinearitas dapat diuji dengan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen, ada ketentuan untuk bebas dari multikolinearitas adalah apabila angka tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,978	1,022	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,978	1,022	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 21

Berdasarkan tabel 7 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikoloniaritas.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam suatu regresi terdapat ketidaksamaan variabel residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas digunakan uji Glejser yaitu jika taraf probabilitas

signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,101	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,792	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 21

Berdasarkan tabel 8 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai dari probabilitas signifikan variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menganalisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan tabel 9 dibawah ini maka dapat disimpulkan hasil pengujian dapat diformulasikan dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien	Sig.
Constanta	19.786	0,000
Disiplin Kerja (X1)	0,330	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,285	0,001

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25

$$Y = 18,974 + 0,334 X1 + 0,300 X2$$

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 18,974 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) maka terjadi peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan 18,974. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,330 artinya setiap peningkatan variable motivasi sebesar 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,330 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan. Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,285 artinya setiap peningkatan variable disiplin sebesar 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,285 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

### Hasil Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut manakah diantara kedua variabel independen dari disiplin kerja dan motivasi kerja tersebut signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai tersebut. Dengan menggunakan t tabel sebagai

bahan perbandingan dengan tingkat signifikan  $> 0.05$ . Adapun rumus t tabel yaitu nilai signifikan sebesar 0,05 dengan derajat kebersamaan  $df=n-k$  atau  $130-3=127$ , maka untuk t tabel sebesar 1,979. Berdasarkan tabel 4.13 dibawah ini maka dapat disimpulkan hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X)	3,748	1,979	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (X2)	3,505	1,979	0,001	Diterima

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 21

Dari tabel 10 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar  $3,748 > 1,979$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka **H1 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Andalas. Untuk variabel motivasi kerja terdapat nilai t hitung sebesar  $3,505 > 1,979$  t tabel dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0.05$ . Maka **H2 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Universitas Andalas

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai berarti H1 diterima. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah bekerja etis. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Selain itu, indikator disiplin kerja yang dinilai paling rendah adalah kehadiran. Disiplin adalah istilah yang disediakan untuk menggambarkan suatu kondisi pikiran, tata tertib, di sisi lain, hanyalah kondisi kejadian atau peristiwa. Kepatuhan sukarela terhadap pengaruh luar merupakan esensi dasar disiplin. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang memberlakukan aturan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan observasi yang telah didapatkan oleh Pamulang, (2019) menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan bahwa disiplin pegawai sudah baik terutama dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap pimpinan. Namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, di antaranya kesadaran berdisiplin. Artinya, kedisiplinan karyawan saat ini disebabkan adanya aturan. Selain itu, ada perasaan tidak enak kepada pimpinan jika kurang disiplin. Karyawan menyadari bahwa disiplin adalah kebaikan, namun sifat atau karakter disiplin sulit untuk dibangun. Oleh karenanya, para karyawan sangat tertolong dengan adanya aturan dan peran pimpinan. Hasil penelitian terdahulu oleh Sandhy & Irfani (2019) yang

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung. Kesimpulan dari hasil penelitian Sudirman, (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang berlaku pada saat ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 77,30 % sedangkan sisanya 22,70 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan berarti H<sub>2</sub> diterima. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah kebutuhan perwujudan diri. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap penghargaan atau pujian dari atasan. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah kebutuhan terhadap fisik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari motivasi yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics. Hasil penelitian Sutanjar, dkk (2019) diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Artinya apabila motivasi tinggi maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat. Hasil penelitian Theodora, (2015) juga menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari motivasi existance, relatedness, dan growth berpengaruh secara signifikan (hubungan yang simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian Avni, dkk (2015) dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Pattindo Malang, Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t hitung > t tabel, maka pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Rumah Sakit Universitas Andalas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Universitas Andalas. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Universitas Andalas.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung sehingga penelitian ini bisa terselesaikan dengan baik, diantaranya yaitu pihak Rumah Sakit Universitas Andalas yang telah berkenan memberikan kami izin untuk melakukan penelitian, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang yang telah memberikan fasilitas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Avni, N., Hamida, R., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 26, Issue 2).
- Bramantoro, T. (2017). *Pengantar Klasifikasi dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan*. UNAIR (AUP).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Sandhy, M. K., & Irfani, A. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.
- Slamet, S., & Imami, N. A. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Pimpinan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ayam Bawang Cak Per Cabang Malang. *MOMENTUM: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 9(2), 289-306.
- Sudirman, I., Dallyodi, M., & Pasundan Bandung, S. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. *Bisnis & Entrepreneurship*, 7(1), 10–19.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutanjar, T., Saryono, O., Kepemimpinan, M., Pegawai, D., & Pegawai, K. (2019). *Master of Management Studies Program Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. 3, 321. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Yani, E., Program, P., Manajemen, S., Akademi, P., Keuangan, M., & Jakarta, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. In *Widya Cipta: Vol. I* (Issue 2).