

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar

Dandy Yusmar

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Abdullah Abdullah

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Andi Novita Paramitha

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : Dandiyusmar1354@gmail.com

ABSTRACT. *This research aims to determine the influence of work motivation and discipline on employee performance at the Daya Makassar Hospital Office. The object of this research is the Makassar Daya Hospital Office. The data used in this research is primary data with a sampling method using simple random sampling and a data analysis method using multiple linear analysis, while the sample taken was 45 employees. The results of this research have been tested for validity, and classical assumptions in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions and heteroscedasticity assumptions have also been tested. The data analysis method uses multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing. The results of this research show that the Motivation variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance, Motivation and Work Discipline simultaneously have an effect on Employee Performance (Y).*

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

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Daya Makassar. Objek penelitian ini yaitu Kantor Rumah Sakit Daya Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang metode pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling dan metode analisis data menggunakan analisis linear berganda, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 45 pegawai. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikoleniaritas, dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah pendorong penting dalam proses operasional organisasi dan keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau karyawan suatu organisasi menjadi perhatian penting dalam mengejar keberhasilan organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan aset dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga. Orang adalah faktor dan agen kemajuan organisasi atau badan. Karena faktor manusia penting dalam menyelesaikan tugas, oleh karena itu perlu menarik perhatian manajemen yang ada pada instansi.

Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang berkualitas, berkompeten dan berpengalaman, tetapi yang terpenting mereka menginginkan mereka bekerja dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya karyawan yang berkompeten, profesional dan bermoral tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Tidak semua karyawan benar-benar memiliki keterampilan dan kemampuan serta semangat kerja yang diharapkan organisasi.

Seorang pegawai yang memiliki keterampilan untuk memenuhi harapan organisasi terkadang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga menyebabkan kinerjanya jauh dari harapan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat prestasi atau hasil kerja seseorang dalam kaitannya dengan tujuan yang dapat dicapai atau tugas yang harus diselesaikan atau tugas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya kinerja puncak, karena motivasi merupakan keadaan internal seseorang yang mengaktifkan perilakunya dan menyelaraskannya dengan tujuan tertentu.

Ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja tinggi dengan disiplin. Ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mereka cenderung disiplin. Sebaliknya, jika semangat atau semangat mereka rendah, mereka dapat beradaptasi dengan kebiasaan buruk. Anda bahkan mungkin tidak sopan kepada manajer. Mereka umumnya mematuhi perintah, tetapi tidak puas.

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mencapai efisiensi maksimum dengan mengikuti aturan, peraturan atau ketentuan yang

ditetapkan oleh organisasi. Untuk menciptakan kode etik di perusahaan/otoritas yang meningkatkan kedisiplinan, moral, etika serta efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, diperlukan peraturan tentang bimbingan dan konseling karyawan. Keberhasilan suatu kantor juga tercermin dari kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi kantor yang dapat dicapai berdasarkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, mengingat pentingnya motivasi dan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka Rumah Sakit Umum Daya Makassar juga harus memperhatikan hal ini untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Rumah Sakit Umum Daya Makassar mempunyai tugas pokok yaitu: melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Kesehatan sesuai peraturan perundang-undangan, salah-satunya yaitu pelayanan kepada masyarakat terutama dalam hal kesehatan. Ada pengaruh faktor-faktor berikut yang membuat kinerja pegawai menjadi efisien diantaranya: Motivasi, Disiplin, Kepuasan, Model Kepemimpinan Kesejahteraan. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: dalam kaitannya dengan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Mengingat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan efisiensi pegawai. Menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga secara sinergis dapat meningkatkan semangat atau semangat pegawai untuk mencapai tujuan organisasi khususnya di Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Kemudian timbul pemikiran bagaimana semua faktor tersebut dapat direkonsiliasi secara berkelanjutan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Daya Makassar”.

MASALAH

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang muncul dapat dirumuskan:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar?

TUJUAN

Penelitian ini dilakukan pada dasarnya mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar.
2. untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar.
3. untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar.

LANDASAN TEORI

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

(Pranitasari & Khotimah, 2021) Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dirawat, dijaga dan diberdayakan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen harus lebih aktif dalam mengelola sumber daya manusia, agar tercipta kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Secara etimologis manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawiah memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah manajemen dan sumber daya manusia. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam 2 (dua) kelompok, yaitu sumber daya manusia (*human resources*), dan sumber daya nonmanusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing–masing memiliki peran dan fungsi.

(Bahits et al., 2023) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian di atas yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi/organisasi.

Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan karirnya.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pengertian motivasi yang diberikan oleh para profesional adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi merupakan suatu proses yang menggambarkan fokus, keuletan, dan ketekunan upaya seseorang untuk mencapai tujuan, menurut (Daenuri & Pitri, 2020).
- b. (Kristianti et al., 2021) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi batin yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dan bekerja menuju tujuan mereka.
- c. (Suwanto, 2019) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan atau kebutuhan untuk terlibat dalam perilaku tertentu.

Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Tujuan Motivasi

Menurut (Tikollah et al., n.d.) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi harus tepat sasaran sehingga diharapkan para pegawai tersebut bukan hanya asal mau bekerja.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja . Kondisi mental dan psikis pegawai sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Mental pegawai yang labil karena disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialaminya akan berpengaruh negatif terhadap kerjanya.
- c. Meningkatkan disiplin kerja. Pemimpin organisasi sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya hendaklah terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif para pegawai tersebut sehingga mereka mau bekerja dengan baik.
- d. Meningkatkan prestasi kerja. Seorang pemimpin harus terus mencoba mendorong bawahannya untuk memiliki prestasi yang lebih baik. Prestasi yang dicapai bukan hanya sekedar memotivasi pegawai tetapi juga dapat menguntungkan organisasi
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab. Para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan pada suatu waktu ingin dipercaya memegang suatu tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi .Tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat yang membosankan, meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa mereka.
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan.

Indikator Motivasi

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Zaqiyah et al., 2023):

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan- hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin

Handoko dalam (Santoso, 2018) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Selanjutnya Sutrisno dalam (Kristianti et al., 2021) mendefinisikan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo dalam (Wahab et al., 2019), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang mematuhi peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di sekitarnya.

Pengertian Kerja

Kata kerja pada umumnya melekat pada kata pekerjaan. Kerja dalam hal ini adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut (Hendra et al., 2019).

Selanjutnya, Singungan dalam (Santoso, 2018) berpendapat Kerja adalah disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan memperoleh nilai positif.

Pengertian Disiplin Kerja

Siswanto dalam (Rizal & Radiman., 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Setyaningdyah dalam (Wicaksana & Rachman, 2018) Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi dan menaati peraturan yang telah ditetapkan dan siap menerima sanksi apabila melanggarnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai Menurut (Nurhanan & Heri Sasono, 2022) adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting.
- c. lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Singodimejo dalam (Hendra et al., 2019) adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Didalam perusahaan pastilah dibutuhkan yang namanya kinerja pegawai yang mempunyai suatu kemampuan dan keterampilan sehingga memberikan kinerja yang baik dan sesuai yang diinginkan perusahaan ataupun tempat dimana kita bekerja.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, menyebutkan bahwa Kinerja merupakan prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan dari Pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

(Lumantow et al., 2022) menjelaskan kinerja adalah sesuatu yang bisa didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang diperoleh selama satu periode waktu.

(Taluke et al., 2019) memaparkan bahwa Kinerja berasal dari kata actual performance atau job performance, yang dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang diberlakukan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab pegawai sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor-faktor Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut (Pramesti et al., 2019):

- a. Faktor personal, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur. Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternak dan internal.

Indikator Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut menurut (Trisnawaty & Parwoto, 2021):

- a. Ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan ksediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

- d. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. (Farhah et al., 2020).

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seseorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Intinya Jika motivasi kerja rendah maka kinerja rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia (Wahdaniah & Gunardi, 2018).

Disiplin berhubungan dengan kinerja karena dengan disiplin bahwa pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh karyawan. Jika disiplin kerja baik dalam suatu organisasi, tentu kinerja juga akan dan jika sebaliknya jika disiplin kerja kurang baik, maka kinerja juga akan tidak baik (Alfian & Phelia, 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar di Jl. Perintis Kemerdekaan KM.14, Daya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 9024. Penelitian ini dilakukan dari 20 Mei sampai 30 Agustus 2023.

Populasi

Populasi yaitu semua objek yang diperiksa, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menentukan kesimpulan penelitian (Husni et al., 2021), sedangkan populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar sebanyak 83 orang.

Sampel

Sampel merupakan sebagian objek yang akan diteliti yang mewakili populasi yang mampu menggambarkan populasi tersebut secara optimal. Sejalan dengan hal tersebut (Suleman Hsb & Fitriyanti, 2020) menjelaskan “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang di ambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Sampel yang diambil adalah sampel yang sesuai dengan kriteria dan karakteristik penelitian.

Dalam menentukan sampel terdapat beberapa teknik dalam pengambilan sampel. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik simple

random sampling. Teknik simple random sampling merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi. Sejalan dengan hal tersebut Sugiyono dalam (Astari, 2017) menjelaskan bahwa “pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Dengan menggunakan teknik simple random sampling mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan strata anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

Dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut :

$$n = \frac{83}{83 \cdot (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{83}{83 \cdot 0,01 + 1}$$

$$n = \frac{83}{0,83 + 1}$$

$$n = \frac{83}{1,83}$$

$$n = 45,3 = 45$$

Maka jumlah sampel yang digunakan setelah dibulatkan yaitu sebanyak 45 pegawai. Teknik operasional dalam pengambilan sampel adalah dengan mengambil beberapa responden dalam setiap harinya dalam jangka waktu 1 minggu disesuaikan dengan jam kerja Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar.

HASIL PENELITIAN**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-26 Tahun	19	42,2	42,2	42,2
	27-36 Tahun	16	35,6	35,6	77,8
	37-46 Tahun	6	13,3	13,3	91,1
	47-56 Tahun	3	6,7	6,7	97,8
	57 Tahun ke atas	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	29	64,4	64,4	64,4
	S2	2	4,4	4,4	68,9
	SMA/SMK	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024.

Hasil Kuesioner Motivasi (X1)

VARIABEL	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL SAMPEL	
X1.1	0	0	0	0	0	0	28	62,20%	17	37,80%	45	100,00%
X1.2	0	0	0	0	2	4,50%	20	44,40%	23	51,10%	45	100,00%
X1.3	0	0	0	0	4	8,90%	25	55,60%	16	35,50%	45	100,00%
X1.4	0	0	0	0	0	0	26	57,80%	19	42,20%	45	100,00%
X1.5	0	0	0	0	1	2,20%	8	17,80%	36	80%	45	100,00%
TOTAL												
PERNYATAAN RESPONDEN	0	0	0	0	7	3,12%	107	47,56%	111	49,32%	225	100,00%

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 26

Hasil Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

VARIABEL	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL SAMPEL	
X2.1	0	0	0	0	0	0	27	60%	18	40%	45	100,00%
X2.2	0	0	2	4,40%			25	55,60%	18	40%	45	100,00%
X2.3	0	0	0	0	0	0	22	48,90%	23	51,10%	45	100,00%
X2.4	0	0	0	0	0	0	18	40%	27	60%	45	100,00%
X2.5					1	2,20%	20	44,40%	24	53,40%	45	100,00%
TOTAL												
PERNYATAAN RESPONDEN	0	0	2	0,88%	1	0,44%	112	49,78%	110	48,90%	225	100,00%

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 26

Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

VARIABEL	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL SAMPEL	
Y.1	0	0	0	0	1	2,20%	19	42,20%	25	55,60%	45	100,00%
Y.2	0	0	0	0	0	0	22	48,90%	23	51,10%	45	100,00%
Y.3	0	0	0	0	2	4,40%	31	68,90%	12	27%	45	100,00%
Y.4	0	0	0	0	1	2,20%	26	57,80%	18	40%	45	100,00%
Y.5	0	0	0	0	0	0	23	51,10%	22	48,90%	45	100,00%
Y.6	0	0	2	4,40%	5	11,10%	22	48,90%	16	35,60%	45	100,00%
TOTAL												
PERNYATAAN RESPONDEN	0	0	2	0,73%	9	3,31%	143	52,96%	116	43,00%	270	100,00%

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 26

Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	45	18,00	25,00	22,3556	1,63978
Disiplin Kerja	45	19,00	25,00	22,4444	1,91353
Kinerja	45	23,00	30,00	26,3556	2,24778
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 26

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	(r) hitung	(r) table	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.621	0.249	Valid
	X1.2	0.636	0.249	Valid
	X1.3	0.645	0.249	Valid
	X1.4	0.534	0.249	Valid
	X1.5	0.722	0.249	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.815	0.249	Valid
	X2.2	0.750	0.249	Valid
	X2.3	0.747	0.249	Valid
	X2.4	0.695	0.249	Valid
	X2.5	0.753	0.249	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.618	0.249	Valid
	Y.2	0.636	0.249	Valid
	Y.3	0.634	0.249	Valid
	Y.4	0.680	0.249	Valid
	Y.5	0.764	0.249	Valid
	Y.6	0.761	0.249	Valid

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 26

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah secara parsial (Uji t) bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Secara simultan (Uji F) bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Dengan kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja dapat membangkitkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, R., & Phelia, A. (2021). *Evaluasi Efektifitas Sistem Pengangkutan Dan Pengelolaan Sampah Di TPA Sarimukti Kota Bandung*. *JICE (Journal of Infrastructural in Civil* <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/jice/article/view/1084>
- Bahits, A., Bambang Dwi Suseno, H., Edi Muhammad Abduh Alhamidi, C., Fatari, M., & Ahmad, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Strategi Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*.
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control)*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*,1(1),47–65. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>

- Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. https://doi.org/10.32493/j_perkusi.v1i1.9987
- Nurhanan, N., & Heri Sasono. (2022). *Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy. Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 01–15. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i3.518>
- Tikollah, M. R., Hasyim, S. H., & Nuraisyiah, N. (n.d.). *Analisis Penggunaan Dana Biaya Operasional Sekolah Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Maros. Seminar Nasional LP2M UNM*. <https://ojs.unm.ac.id/semnaslemlit/article/view/26434>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Santoso, A. B. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). *Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. Spasial*, 6(2), 531–540.