Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Volume 23(2), Juli 2023, 2519-2523
DOI: 10.33087/jiubj.v23i2.4117

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Bidang Pelayanan Langsung Rumah Sakit Umum Nurdin Hamzah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Husni Thamrin*, Saiyid Syeikh, Sudirman
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
*Correspondence: thamrin.husni456@gmail.com

Abstrak. Kinerja ataupun prestasi kerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai dalam melakukan tugas selaras dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja jadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menampilkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam tata pemerintahan yang baik (*good governan*ce). Kinerja rumah sakit (*hospital performance*) ialah pencapaian dari sasaran terhadap pegawai kedokteran ataupun administrasi. Laporan *Institute for Management Deve*lopment (IMD) *World Competitive Year book* 2022 menyebut, energi saing Indonesia dikala ini terletak di posisi ke-44 dari posisi 38 di tahun 2020. Bersumber pada hasil Evaluasi kinerja pegawai RSUD Nurdin Hamzah tahun 2022 menampilkan aspek kinerja rata-rata masih belum maksimal riset ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan serta disiplin terhadap motivasi kerja dan akibatnya pada kinerja pegawai bidang pelayanan langsung Rumah Sakit Universal Nurdin Hamzah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Ilustrasi diambil dengan tata cara total sampling pada seluruh pegawai bidang pelayanan langsung sebanyak 108 orang. Bersumber pada hasil uji signifikan parsial (uji statistik t) diperoleh kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, disiplin tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Bersumber pada hasil analisis simultan meyakinkan kalau model pada riset ini telah benar/layak. Dengan demikian bisa disimpulkan secara simultan kepemimpinan serta disiplin mempengaruhi terhadap kinerja melalui variabel motivasi.

Kata kunci : disiplin kerja; kepemimpinan; kinerja pegawai; motivasi

Abstract. *Achievement or job performance is the qualitative and quantitative result of work done when tasks are completed in accordance with assigned responsibilities. Performance is a measure of the success of health services and reflects the responsibilities of service organizations within the framework of good governance. Hospital Performance refers to the realization of the goals set by medical and administrative personnel. The Institute of Management Development (IMD) stated in the World Competitiveness Yearbook 2022 report that Indonesia's competitiveness has now risen from 38th in 2020 to 44th. According to the results of Nurdin Hamzah Hospital's 2022 staff performance review, it is still not the best in terms of average performance. The aim of this study was to analyze the effect of leadership and discipline on job motivation and its impact on employee performance in the direct service area of Nurdin Hamzah General Hospital, East Tanjung Jabung Regency. The sample is drawn in the way of overall sampling, drawn from all direct service personnel, up to 108 people. According to the results of partial significance test (t statistical test), it is found that the leadership part has a significant impact on employee performance, the discipline part has no significant impact on employee performance, and the motivation part has a significant impact on employee performance. Based on the results of simultaneous analysis (F-test), the model in this study was proved to be correct/feasible. From this it can be concluded that leadership and discipline simultaneously affect performance through variable motivation.*

Keywords : *employee performance; leadership; motivation; work discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen terpenting yang menentukan daya saing organisasi. Manajemen SDM sebagai fungsi penting dan penentu utama keberhasilan organisasi dan diperkenalkan sebagai indikator penting dari potensi pertumbuhan di perusahaan. MSDM mencakup pelatihan individu terutama saat pertama kali dipekerjakan, memberikan kesempatan bagi staf untuk mempelajari keterampilan baru, mendistribusikan sumber daya dan tugas staf, serta kegiatan pengembangan lainnya. Tanpa pelatihan yang tepat, staf tidak dapat berhasil. Tanpa

pembelajaran dan pengembangan keterampilan pribadi dan profesional, staf menjadi jenuh dan tidak berkembang sehingga dapat berdampak pada kinerja staf (Simanjuntak, Kato, Sudamice, Butarbutar, & Purba, 2021).

Mengalami masa 4.0 dikala ini warga memerlukan serta menuntut pelayanan yang handal serta memuaskan, hingga diperlukan tenaga yang memiliki pengetahuan, keahlian serta keahlian yang mencukupi dan mempunyai semangat dedikasi yang besar cocok dengan bidang tugasnya masing-masing. Demikian pula halnya dengan tindakan pelayanan rumah sakit. Rumah sakit selaku salah satu lembaga yang melayani langsung kepada warga masyarakat dituntut melaksanakan pelayanan kesehatan yang handal serta memuaskan. Dalam mewujudkan tantangan tersebut hingga rumah sakit wajib mempersiapkan tenaga-tenaga handal serta melaksanakan penyusunan sedemikian rupa supaya tenaga-tenaga handal tersebut bisa dioptimalkan dalam membagikan pelayanan (Sumantrie, 2021).

Kinerja jadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menampilkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Kinerja rumah sakit (*hospital performance*) ialah pencapaian dari sasaran yang diresmikan terhadap pegawai kedokteran ataupun administrasi. Sukses tidaknya kinerja pegawai yang sudah dicapai organisasi tersebut hendak dipengaruhi oleh tingkatan kinerja dari pegawai secara pribadi ataupun kelompok (Khoiroh dkk, 2019). Kinerja yang kurang baik secara langsung berhubungan dengan buruknya penciptaan benda ataupun rendahnya mutu penyampaian jasa. *The World Competitiveness Yearbook* melaporkan tentang mutu kerja di kalangan kantor pusat pelayanan publik di Indonesia yang merumuskan kalau indeks competitiveness Indonesia masih mengecewakan, dalam laporan ini Indonesia menempati pada peringkat 38 dari 148 Negeri Indonesia sangat jauh tertinggal bila dibanding dengan kualitas-kualitas negara-negara yang terdapat di ASEAN (*Association of Southest Asian Nations*). 4 negeri yang mengungguli Indonesia diduduki oleh negeri Singapura (peringkat 2), Malaysia (peringkat 24), Brunei Darussalam (peringkat 26), serta Thailand (peringkat 37). Setelah itu pada tahun 2022 peringkat energi saing Indonesia menyusut Laporan Institute for Management Development (IMD) World Competitive Year book 2022 menyebut, energi saing Indonesia dikala ini terletak di posisi ke-44 dari posisi 38 di tahun 2020. Bersumber pada hasil Evaluasi kinerja pegawai RSUD Nurdin Hamzah tahun 2022 menampilkan aspek kinerja rata-rata masih belum maksimal yaitu di bawah 73%.

METODE

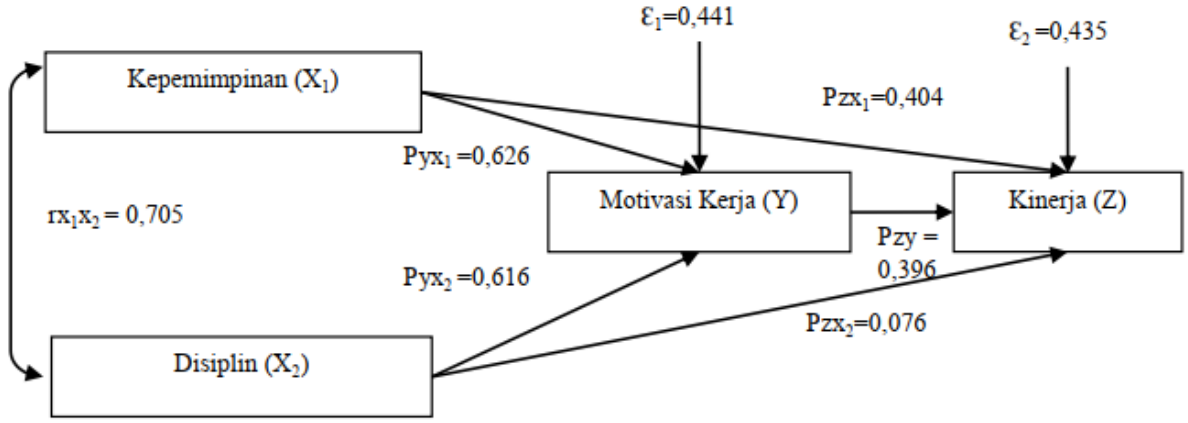
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) terhadap motivasi kerja (Y) dan kinerja pegawai (Z) bidang pelayanan Rumah Sakit Umum Nurdin Hamzah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Jambi Pengambilan sampel menggunakan metode *overall sampling* yaitu sebanyak 108 personel pelayanan langsung. Pengumpulan data berlangsung dari Mei hingga Juni 2003. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dan angket yang digunakan adalah skala likert atau skala penilaian dengan teknik penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Pengukuran dengan menggunakan skala Likert menghasilkan data dengan skala ordinal. Penelitian ini mengadopsi teknik analisis data analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Model bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari sekumpulan variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) (Arikunto, 2017).

HASIL

Tabel 1
Nilai Koefesien Jalur

Pengaruhantar variabel	Koefesien jalur (beta)	Sig.	R square
X_1 terhadap Y	0,626	0,0001	0,642
X_2 terhadap Y	0,161	0,0810	
X_1 terhadap Z	0,404	0,0001	
X_2 terhadap Z	0,076	0,3690	
Y terhadap Z	0,396	0,0001	

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 1
Analisis Jalur Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji signifikan parsial (uji statistik t) diperoleh bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial (α 0,0001); disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial (α 0,369) hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sudirman (2019) yang mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi Jambi. Selanjutnya variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial (α 0,0001). Berdasarkan hasil analisis nilai R square diperoleh nilai R^2 sebesar 0,632, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Z) melalui variabel motivasi (Y), besarnya pengaruh yaitu sebesar 64,2%. Sedangkan sisanya 35,8% disebabkan oleh pengaruh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 2
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2832.240	3	944.080	62.210	.000[b]
	Residual	1578.278	104	15.176		
	Total	4410.519	107			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 uji signifikan simultan (uji F) membuktikan bahwa model pada penelitian ini sudah layak untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Z) melalui variabel motivasi (Y) (Sig. 0,000 < 0,005), yang artinya adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin melalui motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Wardhana (2014). Berdasarkan analisis dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi. Semakin kuat kepemimpinan dan disiplin maka akan semakin tinggi motivasi pegawai. Hasil penelitian yang sama ditemukan dalam penelitian Abyan (2019) yang menyatakan bahwa adan pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi.

Kepemimpinan yang efisien akan sanggup mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas serta kepuasan bawahan ataupun anggota organisasi bertambah. Kepemimpinan berkaitan dengan proses untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing sehingga akan berpengaruh terhadap motivasi semua anggota organisasi. Berdasarkan analisis penelitian ini ditemukan adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja. Semakin kuat kepemimpinan dan disiplin maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama ditemukan dalam penelitian Septianingsih,

(2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja.

Karyawan yang bekerja dengan penuh tanggung jawab meningkatkan kinerja organisasi. Begitu pula sebaliknya, agar seorang pemimpin berhasil, ia harus mampu melihat dan mengatasi karakter bawahannya sehingga mereka dapat terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Tugas utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi apa saja yang akan mendorong kemauan mereka yang dipimpin untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat urgen dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan dan mempengaruhi karyawan agar lebih produktif dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Secara individu, manusia memiliki ciri khas ingin dipengaruhi dan mempengaruhi orang lain, dengan kata lain perilaku atau gaya kepemimpinan dapat memungkinkan bawahan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Semakin kuat motivasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama ditemukan dalam penelitian Goni, Manoppo, & Rogahang, (2021). Motivasi merupakan salah satu aspek sangat berarti yang pengaruhi sikap manusia serta kinerja. Teori Motivasi sudah dibahas serta dikonsep oleh bermacam periset Tingkatan motivasi seseorang orang ataupun regu diberikan dalam tugas ataupun pekerjaan mereka yang bisa pengaruhi seluruh aspek kinerja organisas. Rendahnya motivasi kerja hendak menimbulkan munculnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah bukanlah bisa jadi menggapai hasil yang baik apabila tidak terdapat motivasi, sebab motivasi itu sendiri ialah sesuatu kebutuhan dalam usaha buat menggapai tujuan industri (Octavianasari, 2017).

Motivasi kerja adalah proses yang memotivasi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan pribadi akan kelangsungan hidup, keamanan, kehormatan, prestasi, kekuatan, pertumbuhan, dan rasa harga diri. Menurut Abyan (2019), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan psikologis yang menentukan arah perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan ketekunan atau tingkat pemulihan. Hambatan atau masalah (tingkat ketekunan). Motivasi biasanya muncul dari kebutuhan yang tidak terpenuhi atau dari harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi dari kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri setiap individu. Kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai perihal ini bisa dikatakan kalau hasil dari penerapan kegiatan manajerial kepemimpinan yang dijalankan memiliki akibat yang positif ataupun baik untuk rumah sakit, motivasi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai artinya dalam meningkatankan motivasi pegawai bisa dicoba dengan membagikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai maksudnya dengan terdapatnya disiplin kerja yang baik dari karyawan semacam tiba pas waktu, melakukan pekerjaan cocok dengan apa yang sudah diresmikan oleh rumah sakit, mentaati peraturan rumah sakit hingga hendak bisa tingkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga sasaran rumah sakit hendak tercapai, serta upah pula mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Sumber daya manusia ialah aspek penggerak utama dari segala kegiatan industri sebab itu tenaga kerja hendaknya memperoleh atensi yang lebih sungguh-sungguh dari pihak industri Sebagian aspek yang pengaruhi kinerja. Kepemimpinan, disiplin serta motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedudukan pemimpin dalam pengembangan manajemen juga sangat berarti buat melakukan mengkoordinasi, menggerakkan serta mengendalikan bawahan dengan sebaik, bisa jadi supaya mereka bisa mengapai harapan organisasi serta menggapai tujuan organisasi tersebut (Syahputra, 2020).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan melalui motivasi dan disiplin pegawai berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di RSU Nurdin Hamzah.

DAFTAR PUSTAKA

Abyan, M. F. 2019. pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada sakola dan inteeshirt. Fakultas Ekonomi UNY.

Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi.

Nadiatul Khoiroh, Bukit, Pantun., Adisetiawan, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204

Octavianasari, P. 2017. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Septianingsih, L. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Simanjuntak, M., Kato, I., Sudamice, Butarbutar, M., & Purba, S. 2021. *Manajemen SDM*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis.

Sudirman. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19, 127–131

Sumantrie, P. 2021. *Manajemen dalam Berorganisasi*. Malang: Ahlimedia Press.

Syahputra, E. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Pamator.

Wardhana, Y. K. 2014. pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadapa kinerja di kantor kec. Cisuak Kab.Tangerang. UIN Syarif Hidayatullah.