

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara

Ahmad Junaidi

Analisis Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Saburai Bandar Lampung

Eka Ubaya Taruma R.

Analisis Manajemen Mutu Terpadu Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu

Hasrun Oganda

Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung

Ridwan Rangkuti

Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Pelayanan Terhadap Target Pasar Beton Curah CV. Arum Abadi Readymix Tarahan Lampung Selatan

Suhartina

Pengaruh Strategi Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat di Kabupaten Lampung Tengah (Studi Pada Tunas Dwipa Matra Cabang Trimurjo)

Yoga Aditya Anggana P.

Partisipasi Publik Dalam Program Bantuan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kelurahan Tangkit Serdang Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus

Yuli Tusiono



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 2 Agustus 2017

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Vida Yunia Cancer, S.A.N

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 2 AGUSTUS 2017

DAFTAR ISI

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara	1-9
Ahmad Junaidi	
Analisis Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Saburai Bandar Lampung	10-21
Eka Ubaya Taruma Rauf	
Analisis Manajemen Mutu Terpadu Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu	22-34
Hasrun Oganda	
Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung	35-44
Ridwan Rangkuti	
Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Pelayanan Terhadap Target Pasar Beton Curah CV. Arum Abadi <i>Readymix</i> Tarahan Lampung Selatan	45-54
Suhartina	
Pengaruh Strategi Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat di Kabupaten Lampung Tengah (Studi Pada Tunas Dwipa Matra Cabang Trimurjo)	55-63
Yoga Aditya Anggana Putra	
Partisipasi Publik Dalam Program Bantuan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kelurahan Tangkit Serdang Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus	64-76
Yuli Tusiono	

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD)
RUMAH SAKIT MAYJEN HM. RYACUDU LAMPUNG UTARA**

Oleh :

**AHMAD JUNAIDI, MAHASISWA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

ABSTRACT

The problem of this research are (1) is there an influence of work motivation toward employees' work of District General Services at Mayjen HM. Ryacudu Hospital of North Lampung; (2) is there an influence of work discipline toward employees' work of District General Services at Mayjen HM Ryacudu Hospital of North Lampung; and (3) is there an influence of work motivation and discipline of work toward employees' work of District General Services at Mayjen HM Ryacudu Hospital of North Lampung.

This research uses explanatory Survey with analyze the influence of work motivation and the discipline of work as independent variables and employees' work of District General Services at Mayjen HM Ryacudu Hospital of North Lampung as dependent variable. The population of this research consists of 575 employees and the sample of this research consists of 58 employees (10%). The technique of collecting data of this research uses questioner, interview, observation, and documentation. The technique of data analysis uses statistic Multiple Linear Regression.

The result of this research indicates that (1) work motivation has a positive influence and significant toward the employees' work of District General Services at Mayjen HM Ryacudu Hospital of North Lampung; (2) the discipline of work has a positive and significant toward employees' work of District General Services at Mayjen HM Ryacudu Hospital of North Lampung; and (3) work motivation and the discipline of work have a positive influence and significant toward employees' work of District General Service at Mayjen HM Ryacudu Hospital of North Lampung simultaneously.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

A. Pendahuluan

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara adalah salah satu perangkat kerja dibidang kesehatan di Kabupaten Lampung Utara. Begitu pentingnya peran lembaga ini dalam meningkatkan pendapatan asli daerah Kabupaten Lampung Utara, maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara harus didukung oleh adanya sumber daya manusia yang mampu, handal, berpengalaman, bersih, terampil dan cakap serta memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja pegawai

merupakan hal penting yang harus diperhatikan mengingat kinerja merupakan dasar dan tolak ukur bagi organisasi untuk mewujudkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Aspek kinerja dalam pelaksanaan tugas pegawai merupakan faktor yang membutuhkan perhatian aparaturnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mayjen HM. Ryacudu. Perlu ditingkatkan kinerja pegawai tersebut karena sampai saat ini tingkat kinerja pegawai instansi pemerintahan daerah Kabupaten Lampung Utara tersebut belum sepenuhnya baik. Salah satu faktor yang menjadi penyebab timbulnya masalah kinerja pegawai adalah

akibat adanya kegelisahan kerja. Kegelisahan dalam bekerja dapat terjadi akibat tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup keluarga sehari-hari yang pada akhirnya menyebabkan pegawai tidak bersemangat dalam bekerja. Kurangnya semangat dalam bekerja secara tidak langsung telah berpengaruh pada rendahnya moralitas kerja sehingga aturan kinerja kurang diperhatikan atau diabaikan oleh pegawai.

Kinerja adalah kemampuan untuk mentaati dan mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan, sehingga menghasilkan cipta/karya yang baik, bermutu dan berkualitas. Kinerja pegawai berkaitan erat dengan etika dan moral kerja pegawai yang terwujud dalam pemenuhan berbagai tugas dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kepercayaan diri. Dalam kenyataannya tidak semua aspek kinerja pegawai mampu dicapai secara baik oleh pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara. Kondisi ini menyebabkan kinerja pelaksanaan tugas pegawai belum tercapai secara optimal. Belum tercapainya seluruh program kerja tersebut menunjukkan tidak seluruh pegawai yang ada pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara mampu memberikan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi kinerja lembaga dalam mencapai program kerja yang telah direncanakan.

Salah satu faktor yang dinilai mampu berperan dalam meningkat kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara adalah adanya motivasi yang tinggi pada diri pegawai dalam bekerja. Kinerja yang baik terkait erat dengan tingkat dorongan kerja pegawai dalam menjalankan tugas. Oleh sebab itu motivasi kerja yang baik akan

mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara optimal sehingga tercapainya kinerja yang tinggi dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu tugas bidang administrasi kepegawaian yang mutlak dilaksanakan dalam rangka meningkatkan semangat kerja sehingga dapat dicapainya kinerja yang baik oleh para pegawai dalam bekerja.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dinilai dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara adalah disiplin kerja. Kurang baiknya disiplin kerja tentunya akan mempengaruhi daya kerja dan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga tingkat prestasi dan produktivitas pegawai sulit dicapai secara optimal. Disiplin kerja adalah landasan diri yang mendorong tumbuhnya tekad yang kuat dalam diri pribadi pegawai untuk mengabdikan diri, daya kerja dan hasil kerja terbaik bagi organisasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rasa cinta dan tekad pengabdian yang terwujud dalam disiplin pegawai dalam bekerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki pegawai agar yang bersangkutan memiliki keinginan yang kuat untuk memajukan lembaga dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin pegawai dalam bekerja merupakan gambaran tentang rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang begitu besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas. Disiplin pegawai melahirkan keterikatan yang bersifat batiniah dan lahiriah, pada individu sehingga memiliki tekad yang kuat untuk taat dan selalu patuh terhadap aturan kerja. Kedisiplinan pegawai untuk bekerja secara baik dan sungguh-sungguh akan melahirkan daya kerja dan hasil kerja yang optimal sehingga kinerja pegawai dan kinerja lembaga secara keseluruhan dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan.

Faktor kinerja pegawai masih menjadi penghambat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara dalam mencapai program kerja layanan kesehatan yang telah ditetapkan. Walaupun rencana kerja telah dirumuskan secara baik dan fasilitas penunjang dalam pelaksanaan tugas relatif telah lengkap, tetapi tidak semua pegawai mampu menunjukkan tingkat kinerja yang baik dalam tugas. Masih terdapat adanya pegawai yang belum mampu memberikan prestasi yang optimal dalam bekerja. Pelaksanaan program kerja belum sepenuhnya berjalan tepat waktu, dan terdapat pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, telah menyebabkan kinerja rumah sakit belum tercapai secara optimal. Sebagai pusat rujukan sudah seyogyanya Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam layanan kesehatan agar pembangunan kesehatan yang menjadi tujuan rumah sakit dapat tercapai seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum

Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.
3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.

B. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja

Menurut Manullang (2003: 31) motivasi adalah suatu yang merangsang dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya, dan motivasi ini akan berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2008: 184) motivasi dapat diartikan sebagai suatu keahlian dalam menggerakkan orang-orang dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapainya keinginan pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2005: 128) motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif dan ekonomis.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan dengan segala daya upayanya secara ikhlas dalam rangka pencapaian tujuan. Tidak dapat dipungkiri, bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar tergantung pada orang-orang yang menjadi anggotanya. Betapapun sempurna rencana organisasi, bila orang-orang tidak mau melakukan pekerjaan yang diwajibkan atau bila mereka tidak berminat dan tidak merasa senang dalam menjalankan

tugasnya, maka seorang administrator tidak akan mencapai hasil sebanyak yang seharusnya dicapai. Suatu organisasi akan berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara optimal. Pemberian motivasi dalam hal ini merupakan salah satu tehnik ataupun cara yang harus digunakan pimpinan agar karyawannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati, bertanggungjawab, sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga tujuan organisasi akan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Indikator pengukuran motivasi kerja yang akan di pakai adalah pendapat Hasibuan (2008: 93), yang menyatakan bahwa standar dasar mengenai pengukuran motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kepuasan atas kompensasi
- b) Kegairahan kerja
- c) Penghargaan.
- d) Inovasi kerja
- e) Motif/dorongan kerja

Kepuasan atas kompensasi dimaksudkan bahwa pegawai merasa puas atas upah yang diterima sehingga pegawai siap dan senang menjalankan perintah atasan serta pegawai akan meningkatkan prestasi karena merasa dihargai. Kegairahan kerja yaitu apabila pegawai bersemangat dalam bekerja, pegawai datang dan pulang kantor sesuai aturan, serta memanfaatkan jam-jam kerja yang ditetapkan secara baik. Penghargaan yaitu apabila hasil kerja dihargai oleh pimpinan, mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan dan rekan sejawat, serta senang meningkatkan prestasi dan kualitas diri dalam tugas. Inovasi kerja adalah apabila pegawai mampu mengembangkan pengetahuan dan kecakapan bekerja, menciptakan pola-pola kerja yang mampu mendorong keberhasilan pelaksanaan tugas, mampu memecahkan masalah dalam tugas. Motif/dorongan kerja yaitu pegawai memiliki ethos kerja untuk menjalankan

tugas tepat waktu, pegawai tidak pernah menolak atau menunda-nunda perintah/tugas dari pimpinan, dan apabila pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab.

2. Disiplin Kerja.

Kedisiplinan merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau lembaga, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Wursanto (2004: 147) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Menurut Prijodarminto (2005: 10) bahwa disiplin kerja adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. Menurut Siagian (2005: 145) bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut The Liang Gie (2006 : 96) disiplin adalah suatu keberadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Menurut Hasibuan (2008:193), kedisiplinan adalah kesadaran atau ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di

wujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai.

Menurut Prijodarminto (2005:12) bahwa indikator disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

- a) Patuh terhadap aturan
- b) Bekerja sesuai prosedur
- c) Tertib/teratur dalam tugas.
- d) Tanggung jawab kerja.
- e) Menggunakan fasilitas kerja dengan hati-hati

Patuh terhadap aturan yaitu apabila pegawai mematuhi aturan kerja yang ditetapkan, pegawai menjunjung tinggi aturan/ kebijakan pimpinan, dan menjalankan tugas sesuai prosedur/ mekanisme kerja yang telah ditetapkan. Bekerja sesuai prosedur adalah apabila pegawai bekerja secara tepat waktu, datang dan pulang kerja sesuai jam kerja, dan menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda. Tertib/teratur dalam tugas adalah apabila pegawai dapat menggunakan atribut kedisiplinan dalam menjalankan tugas, berada dalam ruangan kerja pada saat jam-jam kerja, dan melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai instruksi/ kwenangan. Tanggung jawab kerja yaitu apabila pegawai melaksanakan dan menyelesaikan tugas lembaga dengan sungguh-sungguh, merampungkan tugas/ pekerjaan sesuai waktu dan rencana kerja yang telah ditetapkan, mengedepankan kepentingan tugas dari pada kepentingan pribadi. Menggunakan fasilitas kerja dengan hati-hati, yaitu apabila pegawai dapat menggunakan fasilitas/sarana kerja dengan hati-hati, merawat dan memelihara fasilitas/sarana kerja.

3. Kinerja

Suprihanto (2008:295) mengartikan kinerja sebagai kemampuan untuk mentaati dan mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan, sehingga menghasilkan cipta/karya yang baik, bermutu dan berkualitas. Kinerja pegawai berkaitan erat dengan etika dan moral kerja pegawai yang terwujud dalam pemenuhan berbagai tugas

dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas. Mangkunegara (2005: 9) mengemukakan bahwa kinerja pegawai atau pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per-satuan waktu. Jackson (2002: 78) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, disiplin kerjadan kepercayaan diri. Mangkunegara (2005: 9) penilaian tentang kinerja individu pegawai/pegawai semakin penting ketika perusahaan atau instansi akan melakukan reposisi pegawai. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Husnan (2003: 20) menyatakan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Kinerja pada dasarnya memuat unsur-unsur yang terkait dengan masalah motivasi, kedisiplinan, loyalitas dan tanggungjawab serta rasa kesungguhan dalam bekerja, termasuk di dalamnya tingkat produktivitas dan prestasi yang dapat diwujudkan dalam kerja. Segenap perangkat suatu lembaga apapun bentuknya perlu secara jelas mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai, guna mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja lembaga yang dikaitkan dengan visi maupun misi yang diemban lembaga itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya. Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja (prestasi kerja) yang memuaskan, sehingga sinergi dari prestasi-

prestasi pegawai akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi organisasi di tengah-tengah masyarakat.

Indikator pengukuran kinerja pegawai menurut Suprihanto (2008:298) adalah sebagai berikut:

- a) Mutu/kualitas Kerja
- b) Produktif/Kemampuan Kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Pengetahuan kerja.
- e) Kecakapan/keterampilan

Mutu/kualitas kerja dimaksudkan adalah apabila pegawai mampu menjalankan kebijakan, tugas serta fungsi lembaga secara baik, mampu memanfaatkan sarana/media kerja, mampu mengambil keputusan yang tepat. Produktif/kemampuan kerja apabila pegawai memiliki konsep kerja yang mendorong percepatan tugas, mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan, pegawai siap untuk membantu rekan sejawat dalam menyelesaikan permasalahan tugas. Ketepatan waktu apabila pegawai bekerja tepat waktu dan memanfaatkan dengan baik jam kerja, mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai waktu/jadwal yang ditetapkan, memahami dan menerapkan secara baik prosedur dan mekanisme kerja. Pengetahuan kerja yaitu pegawai memiliki pengalaman dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya, mengetahui dan ahli dibidang tugas yang dihadapi, serta memiliki inovasi kerja yang mendukung pencapaian kerja. Kecakapan/keterampilan adalah apabila pegawai cakap dan terampil dalam bekerja, mampu mencapai rencana/target kerja yang ditetapkan, serta mampu mengoperasikan sarana dan fasilitas pendukung kerja dengan baik.

4. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)

Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.

- b) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.
- c) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *explonatory surevey*, dengan menganalisis pengaruh variable motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara sebanyak 575 orang pegawai. Berdasarkan jumlah populasi di atas maka penulis menetapkan jumlah sampel sebesar $10\% \times 575 \text{ orang} = 57,5 = 58 \text{ orang}$.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Observasi,
3. Dokumentasi,

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Mengukur tingkat validitas digunakan rumus *korelasi product moment* Uji reabilitas menggunakan rumus *alpha*

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data digunakan rumus statistik *Regresi Linear Berganda* Hasil Penelitian Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS untuk variabel motivasi didapatkan hasil uji validitas menyatakan *Corrected Item-Total Correlation* > 0,514 yang berarti kuesioner tentang motivasi kerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara dinyatakan valid.

Hasil pengolahan data melalui SPSS untuk variabel disiplin kerja (X_2) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara, didapatkan hasil uji validitas menyatakan *Corrected Item-Total Correlation* > 0,514 yang berarti kuesioner tentang disiplin kerja dinyatakan valid.

Hasil pengolahan data untuk variabel kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara, didapatkan hasil uji validitas menyatakan *Corrected Item-Total Correlation* > 0,514 yang berarti kuesioner tentang kinerja pegawai dinyatakan valid.

D. Pembahasan

Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (KD) = (R^2) = $0,845^2 = 0,714 = 0,714 \times 100\% = 71,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara sebesar 71,4%, sedangkan sisanya 28,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Koefisien Determinasi (KD) = (R^2) = $0,878^2 = 0,770 = 0,770 \times 100\% = 77,0\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)

Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara sebesar 77,0%, sedangkan sisanya 23,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien Determinasi (KD) = (R^2) = $0,839^2 = 0,703 = 0,703 \times 100\% = 70,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara sebesar 70,3%, sedangkan sisanya 29,7% adalah dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Perhitungan Regresi Linier dan Uji Hipotesis antara Disiplin terhadap Kinerja pegawai.

Persamaan regresi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara adalah = $Y = 9,748 + 0,731X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu poin dari di variabel disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara sebesar 0,731 poin.

Perhitungan Regresi Linier dan Uji Hipotesis

Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara adalah = $Y = 6,033 + 0,844X_1$, artinya setiap kenaikan satu poin dari di variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara sebesar 0,844 poin.

Perhitungan Regresi Linier Ganda dan Uji Hipotesis antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data kemudian dimasukkan dalam persamaan $Y = 7.396 + 0,651X_1 + 0,703X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa: Apabila tidak terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, maka kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara akan konstan pada 7,396 poin. Setiap terjadi peningkatan nilai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara akan meningkat sebesar 1.354 poin.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa bahwa nilai koefisien regresi secara bersama-sama, variabel motivasi kerja (X_1) = 0,651 lebih kecil dari koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) = 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara. Secara simultan, Uji Anova (uji F) digunakan untuk menguji linieritas model regresi antar variabel independen yaitu motivasi dan disiplin secara keseluruhan dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jika nilai sig < 0,05, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, atau H_0 akan ditolak dan H_a diterima.

E. Penutup Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.

2. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.
3. Secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.

Implikasi

1. Motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil jawaban terendah dari responden, diperlukan peningkatan terhadap tingkat kepuasan pegawai atas kompensasi kerja yakni upah yang diterima dalam bekerja, tingkat kesiapan dan kesenangan pegawai dalam menjalankan perintah atasan dan peningkatan penghargaan dari pimpinan atas prestasi pegawai dalam bekerja. Dengan demikian motivasi kerja pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara akan dapat ditingkatkan.
2. Disiplin berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil jawaban terendah dari responden, diperlukan peningkatan terhadap tingkat tanggung jawab pegawai dalam tugas, antara lain; kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, penyelesaian tugas sesuai waktu dan rencana yang ditetapkan dan prioritas pegawai atas tugas yang diberikan. Dengan demikian disiplin kerja pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara dapat ditingkatkan secara baik.
3. Tercapainya kinerja pegawai pegawai dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik. Berdasarkan hasil jawaban terendah dari responden, diperlukan peningkatan terhadap tingkat ketepatan waktu

pegawai dalam tugas, antara lain; bekerja tepat waktu dan memanfaatkan jam kerja secara baik, melaksanakan tugas sesuai jadwal yang ditentukan pimpinan dan kemampuan pegawai untuk memahami dan menerapkan prosedur kerja secara baik. Dengan demikian kinerja pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara dapat ditingkatkan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Gie The Liang. 2006., *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Husnan, Suad., 2003, *Membangun Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dalam Birokrasi Pemerintahan (Jurnal)*. Bandung.
- Jackson, 2001., *Evaluasi Kinerja Pegawai (Terjemahan)*: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Aditama.
- Manullang, Marihot., 2003, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Gunung Agung
- Prijodarminto, 2005., *Disiplin, Disiplin kejadian Semangat Kerja Pegawai*, Jakarta, Intan.
- Siagian, Sondang P., 2005., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, nung Agung.
- Suprihanto, Ahmad Sani., 2008., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta
- Wursanto, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Amara Books.

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 2 Agustus 2017

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

