

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ARATUR SIPIL NEGARA PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAN PROVINSI LAMPUNG

.....  
*Citra Anggunsari, Pungky Nanda Raras, Dian Siska Lestari, Putrianti Rahayu dan M Oktavianur* 1-9

PENGARUH E-COMMERCE, PRODUK REVIEW DAN INFLUENCER TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI MARKET PLACE SHOPEE

.....  
*Dini Wijayanti, Suhaimi, Nabilla Nur Arifin, Tina Miniawati Barusman dan Wenny Permata Sari* 10-20

PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP MINAT MENABUNG DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN

(Studi Kasus: Nasabah PT Bank Negara Indonesia KCP Bandar Lampung)

.....  
*Dwi Yutika Maria, Bambang Sumbogo, Reffi Afriansyah, Andala Rama Putra Barusman dan Tri Putri Lestira Warganegara*..... 21-32

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI LAMPUNG

.....  
*Eva Safitri, Saifur Rahman, Zsa Zsa Mayori, Heru Novendi, Hendri Dunan* 33-42

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA BANK SYARIAH INDOESIA KK TRISAKTI JAKARTA

.....  
*Sarfilianty Anggiani, Gundur Leo dan Andhatu Achsa* 43-56

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI YAYASAN INSAN MULIA SLEMAN

.....  
*Dita Oki Berliyanti dan Venantius Mardi Widyadmono* 57-64

ANALISIS DETERMINAN CUSTOMER RETENTION PADA COFFE SHOP DI BANDUNG

.....  
*Marceilla Suryana dan Risal* 65-74

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (Studi Kasus : pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung)

.....  
*Rivan Sutrisno dan Endang Kristiawati* 75-81

ANALISIS DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA RSIA RSIA ARIES JAKARTA BARAT

.....  
*Arif Zulkarnain dan Sartono* 82-90

PENGARUH SUASANA TOKO DAN PENGALAMAN PELANGGAN TERHADAP INTENSITAS KUNJUNGAN KEMBALI PELANGGAN PADA TOKO GROSIR SUSU MILKY SOE

.....  
*Sri Vandayuli Riorini dan Deasy Aseanty* 91-97

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 12	Nomor 1	Halaman 1 – 97	Bandar Lampung Maret 2023	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 12, Nomor 1 – Maret 2023

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

## Analisis Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja pada RSIA Aries Jakarta Barat

Arif Zulkarnain<sup>1</sup>, Sartono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bina Nusantara

<sup>2</sup>Universitas Panca Bhakti

Corresponding e-mail: [sartono@upb.ac.id](mailto:sartono@upb.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi variabel motivasi pada RSIA Aries Jakarta Barat. Sampel yang digunakan sebanyak 42 orang pegawai RSIA Aries Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kasual dengan metode penelitian menggunakan penelitian survei dengan pendekatan statistik. Analisis data menggunakan regresi linier dengan bantuan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja pada RSIA Aries Jakarta Barat. Kemudian disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Aries Jakarta Barat serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Aries Jakarta Barat. Saran yang dapat dikemukakan hendaknya setiap pegawai tidak melanggar aturan kerja yang ditetapkan oleh RSIA Mutiara Putri sekecil apapun, kemudian hendaknya setiap pegawai menjadikan kritikan dan masukan dari atas sebagai motivasi untuk memperbaiki dan mengembangkan diri demi kemajuan karyawan dan RSIA Aries Jakarta Barat serta setiap karyawan hendaknya mengembangkan sikap inisiatif dalam setiap pelaksanaan pekerjaan tanpa menunggu arahan atau pengawasan dari atasan.*

**Kata Kunci:** *Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja, RSIA Aries Jakarta Barat*

### Pendahuluan

RSIA Mutiara Putri menetapkan bahwa setiap SDM (Sumber Daya Manusia) yang bekerja harus mampu menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kinerja RSIA Mutiara Putri dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarga pasien sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap permasalahan yang ada, melakukan analisa permasalahan, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi akibat permasalahan yang ada serta mampu mencari solusi yang terbaik dari masalah yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia RSIA Mutiara Putri merupakan aset penting yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia tersebut terdiri dari pimpinan level tertinggi hingga pegawai/karyawan di level terendah.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu disiplin (sebagai variabel bebas) dan motivasi kerja (sebagai variabel mediasi/intervening). Disiplin berkaitan dengan ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh manajemen sehingga semua staf/karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-sebaiknya, oleh karena itu seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Akbar, 2018). Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik tentunya mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya (Wahyudi, 2019).

Dalam memberikan layanan Kesehatan yang berkualitas dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, memiliki energi, dapat bekerja secara profesional dan mampu menghadapi tekanan sesuai dengan pekerjaannya (Labola, 2019). Dengan demikian, pihak rumah sakit harus menerapkan dan mengelola pelaksanaan disiplin kerja yang tinggi guna untuk mencapai tujuan dengan memberikan layanan terbaik. Seiring berjalannya penerapan tersebut, pasien dapat menerima pelayanan yang siap, cepat, tanggap dan nyaman (Indriono, 2020).

Tidak hanya disiplin kerja, meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi bisa berupa motivasi. Motivasi yang dimaksud adalah dengan menerapkan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Anjani, 2019). Oleh karena itu, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi mampu menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi (Pramudyo, 2019).

Hal yang harus organisasi ketahui dan akomodir dengan baik adalah harapan/kebutuhan karyawan sebagai upaya menjaga dan mempertahankan motivasi kerja karyawan (Barusman and Mihdar, 2014). Selain itu, penting

bagi atasan memberikan apresiasi pada pencapaian karyawan, maka karyawan lebih mampu berkomitmen terhadap organisasi, meningkatkan moral karyawan, dan lebih focus terhadap pekerjaannya (Sari & Ismiyati, 2018).

Berdasarkan data pengaduan di RSIA Mutiara Putri ditemui beberapa keluhan dari keluarga pasien yang merasa dengan menggunakan BPJS penanganan dipersulit dibandingkan dengan pasien non BPJS. Ditemukan kurangnya motivasi pegawai dalam melayani pasien dengan dibuktikannya kurang dilayaninya pasien menggunakan asuransi Kesehatan serta layanan antrian yang kurang tertata dengan baik, mulai dari waktu tunggu sampai kurangnya disiplin pegawai RSIA Mutiara Putri dalam menerapkan SOP system antrean. Dengan hal tersebut, berpotensi menurunkan produktivitas kerja pegawai dan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai yang bersangkutan.

### *Konsep Disiplin*

Menurut Setiawan (2013), disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, serta bersedia untuk menaatinya. Menurut Isvandiari dan Purwanto (2018)), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### *Motivasi Kerja*

Mudayana (2014), menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri untuk melaksanakan sesuatu (gerak), sedangkan motivasi artinya sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif. Sedangkan motif sumber daya manusia menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan.

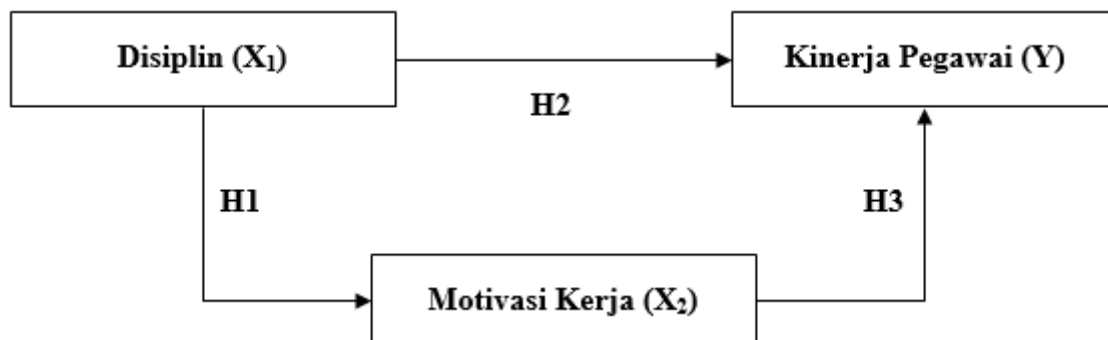
Ady dan Wijono (2013), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Damayanti, 2018).

### *Kualitas Pelayanan*

Menurut Pohan *et al.*, (2020), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siregar (2019), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

### *Kerangka Pemikiran*

Sebagai kerangka konseptual untuk membahas pengaruh antar variabel dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

### **Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan statistik inferensial. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2017).

Pendekatan survei dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada individu sebagai responden. Kemudian terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti yang terdiri dari variabel bebas (X), variabel terikat (Y) dan variabel mediasi (Z) sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X), Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin.
2. Variabel Terikat (Y), Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Variabel Mediasi (Z), Variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Jumlah populasi pegawai di RSIA Mutiara Putri adalah sebanyak 128 orang dan sampel yang diambil sebagai responden penelitian adalah sebanyak 42 orang pegawai (33% populasi).

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam pembahasan ini merupakan deskripsi data setiap variabel atau penjelasan tabel yang meliputi variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel motivasi (X), variabel motivasi (Z) serta variabel kinerja (Y).

**Tabel 1. Tanggapan Responden pada Pernyataan Variabel Disiplin**

	Pernyataan	Skor Max	Skor Riil	(%)	Kategori
1.	Saya menunjukkan sikap yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan	210	173	82,38	Sangat Baik
2.	Saya senantiasa berpenampilan rapi pada saat bekerja	210	165	78,57	Baik
3.	Saya senantiasa mengikuti arahan dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan	210	156	74,29	Baik
4.	Saya senantiasa mengikuti aturan kerja yang ditetapkan oleh RSIA Mutiara Putri	210	153	72,86	Baik
5.	Saya berusaha menjaga tingkah laku sesuai dengan norma-norma yang berlaku	210	156	74,29	Baik
6.	Saya senantiasa berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam penguasaan pekerjaan	210	156	74,29	Baik
7.	Saya senantiasa hadir (masuk kerja) dengan tepat waktu	210	163	77,62	Baik
8.	Saya senantiasa bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam menangani pasien	210	167	76,62	Baik
9.	Saya siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan kerja	210	166	79,05	Baik
10.	Saya berusaha memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam pelaksanaan pekerjaan	210	154	73,33	Baik
<b>Jumlah/Persentase (%)</b>		<b>2.100</b>	<b>1.609</b>	<b>75,62</b>	<b>Baik</b>

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel di atas, diketahui bahwa yang memiliki jawaban tertinggi yaitu pada pernyataan pertama “Saya menunjukkan sikap yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan” yaitu sebesar 82,38% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan yang memiliki jawaban terendah pada pernyataan keempat “Saya senantiasa mengikuti aturan kerja yang ditetapkan oleh RSIA Mutiara Putri” dengan persentase 72,86% yang termasuk dalam kategori baik.

**Tabel 2. Tanggapan Responden pada Pernyataan Variabel Motivasi**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Riil</b>	<b>(%)</b>	<b>Kategori</b>
1.	Setiap karyawan mampu menunjukkan motivasi dalam menunjang kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan lain	210	164	78,10	Baik
2.	Setiap karyawan harus termotivasi menunjukkan kinerja yang baik kepada perusahaan	210	168	80,00	Baik
3.	Setiap karyawan mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan perusahaan	210	173	82,38	Sangat Baik
4.	Setiap karyawan berusaha untuk menunjukkan motivasi yang terbaik dalam upaya peningkatan karir dalam pekerjaan	210	173	82,38	Sangat Baik
5.	Setiap karyawan harus termotivasi untuk untuk mengembangkan karirnya	210	178	84,76	Sangat Baik
6.	Gaji menjadi salah satu motivasi karyawan bekerja dengan maksimal	210	160	76,19	Baik
7.	Setiap karyawan harus termotivasi mengembangkan sikap bekerja sama dengan rekan kerja dalam setiap pelaksanaan pekerjaan	210	155	73,81	Baik
8.	Setiap karyawan bersikap terbuka terhadap setiap kritik dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan demi kemajuan karyawan dan perusahaan	210	154	73,33	Baik
9.	Setiap karyawan senantiasa berusaha membantu pekerjaan rekan kerja yang membutuhkan bantuan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman	210	168	80,00	Baik
10.	Setiap karyawan harus memahami setiap kebijakan perusahaan dalam membantu pemahaman akan tugas pokok pekerjaan	210	163	77,62	Baik
	<b>Jumlah/Persentase (%)</b>	<b>2.100</b>	<b>1.656</b>	<b>78,86</b>	<b>Baik</b>

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel di atas, diketahui bahwa yang memiliki jawaban tertinggi yaitu pada pernyataan keempat “Setiap karyawan harus termotivasi untuk untuk mengembangkan karirnya” yaitu sebesar 82,38% yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Sedangkan yang memiliki jawaban terendah pada pernyataan ke delapan yaitu “Setiap karyawan bersikap terbuka terhadap setiap kritik dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan demi kemajuan karyawan dan perusahaan” dengan persentase 73,33% yang termasuk juga dalam kategori setuju.

#### *Uji Realibilitas*

**Tabel 3. Tanggapan Responden pada Pernyataan Variabel Kinerja**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Riil</b>	<b>(%)</b>	<b>Kategori</b>
1.	Setiap karyawan harus dapat mampu menunjukkan kualitas kerja yang semaksimal mungkin	210	168	80,00	Baik
2.	Setiap karyawan harus memiliki motivasi untuk menghasilkan kualitas kerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan	210	167	79,52	Baik
3.	Setiap karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan sebarang banyaknya	210	163	77,62	Baik

4.	Setiap karyawan harus mampu mempertanggungjawabkan setiap pelaksanaan pekerjaannya kepada atasan	210	159	75,71	Baik
5.	Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	210	161	76,67	Setuju
6.	Pengetahuan akan tugas pokok pekerjaan sangat membantu penyelesaian pekerjaan lebih cepat	210	155	73,81	Baik
7.	Setiap karyawan meyakini bahwa kerja sama yang baik dalam tim sangat efektif dalam menghasilkan kinerja perusahaan lebih maksimal	210	157	74,76	Baik
8.	Setiap karyawan harus mampu secara efektif menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	210	160	76,19	Baik
9.	Setiap karyawan harus mampu berinovasi dalam pelaksanaan pekerjaan secara bertanggung jawab	210	168	80,00	Baik
10.	Setiap karyawan harus mempunyai sikap inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan tanpa harus diawasi oleh atasan	210	154	73,33	Baik
<b>Jumlah/Persentase (%)</b>		<b>2.100</b>	<b>1.612</b>	<b>76,76</b>	<b>Baik</b>

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, diketahui bahwa yang memiliki jawaban tertinggi yaitu pada pernyataan pertama yaitu “Setiap karyawan harus dapat mampu menunjukkan kualitas kerja yang semaksimal mungkin” dan pernyataan kesembilan yaitu “Setiap karyawan harus mampu berinovasi dalam pelaksanaan pekerjaan secara bertanggung jawab” yaitu sebesar 80,00% yang termasuk dalam kategori baik. Sedangkan yang memiliki jawaban terendah pada pernyataan kesepuluh yaitu “Setiap karyawan harus mempunyai sikap inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan tanpa harus diawasi oleh atasan” dengan persentase 73,33%, termasuk dalam kategori baik.

#### *Analisis Statistik Inferensial*

#### *Analisis Regresi Linear Berganda*

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Disiplin terhadap Motivasi**  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>17.244</b>	8.024		2.149	.038
Disiplin Kerja	.579	.209	<b>.402</b>	2.776	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data diolah (2023)

Hasil analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,679 dan konstanta a sebesar 0,341, sehingga persamaan regresi disiplin terhadap kinerja yaitu :  $Y = 0,341 + 0,679X$ . Hasil ini menunjukkan apabila disiplin ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,679 satuan (%).

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Disiplin terhadap Motivasi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.341	3.706		.092	.927
	Disiplin Kerja	.747	.100	.679	7.497	.000
	Motivasi Kerja	.239	.069	.314	3.460	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2023)

**Hasil Regresi:**

- Hasil analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,679 dan konstanta a sebesar 0,341, sehingga persamaan regresi disiplin terhadap kinerja yaitu:  $Y = 0,341 + 0,679X$ . Hasil ini menunjukkan apabila disiplin ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,679 satuan (%).
- Hasil analisis regresi menghasilkan arah regresi b sebesar 0,314 dan konstanta a sebesar 0,341, sehingga persamaan regresi motivasi terhadap kinerja yaitu:  $\hat{Y} = 0,341 + 0,314X$ . Hasil ini menunjukkan apabila motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan (%), maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,314 (%).

**Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )****Tabel 6. Tabel Koefisien Determinan Disiplin, Motivasi dan Kinerja**

		Correlations		
		Disiplin	Motivasi	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.402**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000
	N	42	42	42
Motivasi	Pearson Correlation	.402**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000
	N	42	42	42
Kinerja	Pearson Correlation	.802**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	42	42	42

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah (2023)

**Inteprestasi**

- Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi, Nilai koefisien disiplin terhadap motivasi adalah 0,402, artinya kontribusi variabel disiplin terhadap variabel motivasi sebesar 0,402 (kategori sedang). Adapun nilai  $R^2$  (square) sebesar 0,162, artinya variabel disiplin berkontribusi terhadap variabel motivasi sebesar 16,2%, sedangkan sisanya sebesar 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain.
- Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja, Nilai koefisien koefisien disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 0,802, artinya kontribusi disiplin terhadap kinerja sebesar 0,802 (kategori sangat tinggi). Adapun nilai  $R^2$  (square) sebesar 0,643, artinya variabel disiplin berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja, Nilai koefisien motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,589, sehingga kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,589 (kategori sedang). Adapun nilai  $R^2$  (square) sebesar 0,347, artinya variabel motivasi berkontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 34,7%, sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
- Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Motivasi, Pengaruh tidak langsung variabel disiplin terhadap kinerja melalui variabel motivasi adalah sebesar 0,322, sehingga kontribusi variabel disiplin terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebesar 0,322 (kategori rendah). Adapun nilai  $R^2$  (square)



sebesar 0,103, artinya variabel disiplin berkontribusi terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebesar 10,3%, sedangkan sisanya sebesar 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji Hipotesis

**Tabel 7. Uji Hipotesis Variabel Disiplin Terhadap Variabel Motivasi**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.344	1	169.344	<b>7.707</b>	.008 <sup>a</sup>
	Residual	878.942	40	21.974		
	Total	1048.286	41			

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji hipotesis menggunakan Uji F, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,707, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf nyata  $n = 42$ , diperoleh nilai  $F_{tabel} = 4,07$ . Dengan demikian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga hasil ini membuktikan bahwa benar “Disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja pada RSIA Aries Jakarta Barat”.

**Table 8. Uji Hipotesis Variabel Disiplin terhadap Variabel Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.341	3.706		.092	.927
	Disiplin Kerja	.747	.100	.679	<b>7.497</b>	.000
	Motivasi Kerja	.239	.069	.314	3.460	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji hipotesis menggunakan Uji t, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.497, sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $n = 42$ , diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,020$ . Dengan demikian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga hasil ini membuktikan bahwa benar “Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Aries Jakarta Barat”.

**Table 9. Uji Hipotesis Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.341	3.706		.092	.927
	Disiplin Kerja	.747	.100	.679	7.497	.000
	Motivasi Kerja	.239	.069	.314	<b>3.460</b>	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2023)

Hasil uji hipotesis menggunakan Uji t, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,460, sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $n = 42$ , diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,020$ . Dengan demikian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga hasil ini membuktikan bahwa benar “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Aries Jakarta Barat”.

## Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan, didapatkan hasil kesimpulan bahwa:

1. Variabel Disiplin Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Karyawan di RSIA Aries Jakarta Barat

2. Variabel Disiplin Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Aries Jakarta Barat
3. Variabel Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Aries Jakarta Barat
4. Pengaruh tidak langsung Variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Motivasi

### *Implikasi*

1. Implikasi Teoretis  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel motivasi, kemudian variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja dan variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja.
2. Implikasi Praktis  
Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan kepada Rumah Sakit Ibu Anak (RSIA) Mutiara Putri Bandar Lampung dalam mengevaluasi disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga Rumah Sakit Ibu Anak (RSIA) Mutiara Putri Bandar Lampung dapat memberikan pelayanan yang semakin baik kepada masyarakat di masa yang akan datang.
3. Implikasi Metodologi  
Secara umum proses penelitian tidak mengalami kendala yang berarti. Di sisi lain kurangnya waktu penelitian yang menyebabkan penelitian ini menjadi sedikit kurang maksimal.

### *Saran*

1. Pada variabel disiplin, secara umum disiplin kerja karyawan sudah baik, namun hendaknya setiap pegawai tidak melanggar aturan kerja yang ditetapkan oleh RSIA Mutiara Putri sekecil apapun.
2. Pada variabel motivasi, hendaknya setiap pegawai menjadikan kritikan dan masukan dari atas sebagai motivasi untuk memperbaiki dan mengembangkan diri demi kemajuan karyawan dan RSIA Aries Jakarta Barat.
3. Pada variabel kinerja, setiap karyawan hendaknya mengembangkan sikap inisiatif dalam setiap pelaksanaan pekerjaan tanpa menunggu arahan atau pengawasan dari atasan.

## **Daftar Pustaka**

- Ady, Fransiskus Dan Wijono, Djoko. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101.
- Akbar, Surya. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anjani, Ayu. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Barusman, Andala Rama Putra and Mihdar, Fauzi. (2014). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior With Organization Commitment As The Moderator. *International Journal Of Humanities And Social Science*, 4(9), 118-126.
- Damayanti, Sisvana. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(2), 139–149.
- Sari, Nur;Aini Diah dan Ismiyati. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18–23.
- Indriono, Anik. (2020). Implementasi Standar Sumber Daya Manusia Dan Pelayanan Minimal Kesehatan Di Kota Pekalongan. *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum*, 19(1), 72–81.
- Isvandiari, Any Dan Purwanto, Anang. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43.

- Labola, Yostan Absalon. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Mudayana, Ahmad Ahid .(2014). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal Of Public Health)*, 4(2).  
<https://doi.org/10.12928/Kesmas.V4i2.1098>
- Pohan, Iskandar Muda, Barusman, Andal Rama Putra Dan Oktaviannur, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Agro Multiguna Sejati. *Visionist*, 9(2).
- Pramudyo, Anung. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 9–25.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Siregar, Liesman Maywarni. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 6(2), 89–99.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta, CV.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.