

**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tlogorejo Semarang**

Dida Pramudya Darmansa¹, Askar Yuniyanto²

Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang

didapramudyadarmansa@mhs.unisbank.ac.id, askar@edu.unisbank.co.id

ABSTRACT

Performance is the most important human resource for any organization. Human resources are a key element in the development process of an organization and in achieving its goals. The main aim of the research is to find out how leadership, motivation and work discipline of Torogorejo Hospital Semarang staff influence their performance. The primary data provided was obtained from a questionnaire. The subjects of this research were employees of RS Tologorejo Semarang. The research used random sampling techniques and obtained results from 100 employees. The tests used in this research are factor analysis for validity testing, Cronbach alpha measurement for reliability testing, and multiple regression equations for hypothesis testing. The research results show that leadership, motivation and work discipline have a positive effect on performance.

Keywords: leadership, motivation, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Kinerja ialah SDM yang paling penting bagi organisasi mana pun. SDM ialah elemen kunci dalam proses pengembangan suatu organisasi dan dalam mencapai tujuannya. Riset ini bermaksud guna mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja staf RS Torogorejo Semarang pada kinerjanya. Data primer dimana diberikan didapat dari kuesioner. Subyek penelitian ini ialah karyawan RS Tologorejo Semarang. Penelitian memakai teknik *random sampling* serta didapatkan hasil dari 100 karyawan. Uji dimana dipakai di riset ini ialah analisis faktor untuk uji validitas, pengukuran Cronbach alpha untuk uji reliabilitas, dan persamaan regresi berganda untuk uji hipotesis. Temuan riset memperlihatkan jika kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja.

Kata Kunci : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan antar perusahaan makin ketat karena adanya percepatan teknologi. Oleh karena itu, agar suatu organisasi dapat bertahan, diperlukan sumber daya manusia yang kuat. Guna menggapai hal itu dibutuhkan SDM dimana mempunyai semangat pertumbuhan berkelanjutan dan mampu berkontribusi pada organisasi. SDM ialah elemen kunci dalam proses pengembangan suatu organisasi dan dalam mencapai tujuannya. Saat ini persaingan antar perusahaan nampaknya makin meningkat karena setiap orang ingin menjadi yang terbaik dibandingkan kompetitor lainnya. Aspek penting dari sumber daya manusia dalam organisasi ialah tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya seperti energi dan keterampilan manusia

dipakai secara efektif dan terintegrasi untuk kepentingan organisasi. Bahkan organisasi dengan modal besar, teknologi maju, dan sumber daya melimpah pun tidak dapat berhasil tanpa orang-orang yang mampu mengelola serta memahaminya. Dengan demikian, SDM berperan penting selaku faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan.

Dalam menggapai tujuan organisasi, SDM suatu organisasi tampak dari kontribusi dan kinerjanya pada organisasi. Prestasi ialah proses tindakan seseorang ketika melaksanakan suatu tugas yang menghasilkan pemikiran dan hasil untuk mencapai tujuan yang diusahakan orang itu (Riniwati, 2016). Lijan Poltak Sinambela dkk (2011: 136) menyatakan jika kinerja pegawai diartikan selaku kapabilitas seorang pegawai dalam melaksanakan suatu keterampilan tertentu. Kinerja karyawan penting sebab memperlihatkan seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas tertentu. Kinerja sering dipandang sebagai pelaksanaan suatu tugas, dan istilah tugas itu sendiri asalnya dari refleksi aktivitas dimana diperlukan karyawan (Gibson, 1997). Tentu saja kinerja karyawan suatu perusahaan dapat mempengaruhi pengelolaan kedua perusahaan itu, sehingga tidak heran jika fenomena itu disebabkan oleh kinerja karyawan. Tidak mungkin suatu perusahaan tidak mempunyai permasalahan yang disebabkan oleh sumber daya manusianya.

Motivasi dianggap sebagai prediktor kinerja karyawan yang kurang optimal. Motivasi harus dikomunikasikan kepada karyawan dalam bentuk dorongan. Menurut Antoni (2006), pemberian dorongan ialah salah satu dari enam bentuk motivasi penting guna meningkatkan semangat kerja pegawai dan memungkinkan manajemen mencapai hasil yang diinginkan. Morhead & Griffin (2013) menjelaskan motivasi ialah suatu proses dimana menentukan kekuatan, arah, serta ketekunan individu dalam menggapai tujuan. Motivasi pegawai RS Torogorejo Semarang saat ini belum maksimal. Sebab, kinerja pegawai tidak kunjung membaik. Tentu saja hal ini juga disebabkan oleh kurangnya motivasi. Faktor ini diyakini mempengaruhi kurang optimalnya kinerja RS Torogorejo Semarang. Motivasi kerja bisa mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, karena makin tinggi motivasi kerja karyawan maka makin tinggi pula disiplin kerja karyawan itu. Perihal itu relevan dengan teori Hasibuan (2010) dimana mengemukakan jika motivasi kerja yang baik pada karyawan meningkatkan disiplin kerja. Jika motivasi kerja karyawan tidak diperkuat maka prestasi kerjanya bisa berubah dan sulit mencapai tujuan perusahaan. Perihal itu didukung oleh riset Cynthia Novita Hidayat (2015) dimana mengemukakan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi ialah dorongan dalam pikiran seseorang yang didorong oleh kebutuhan pribadi, keinginan untuk mencapai sesuatu yang mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang. Namun menurut Risky Nur Adha (2019), hasil penelitiannya beragam dan menemukan jika motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Selain kedua faktor itu di atas yakni faktor kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor disiplin kerja juga dianggap sebagai faktor prediktif. Disiplin kerja ialah kapabilitas individu guna bekerja secara teratur dan jujur, sesuai aturan dimana sudah ditentukan dan tanpa melanggar aturan (Sinambela, 2012). Disiplin di RS Torogorejo Semarang saat ini dinilai sudah baik, namun belum sepenuhnya baik

karena ada petugas yang datang tidak tepat waktu dan banyak yang tidak mau menaati disiplin. Faktor-faktor itu diyakini mempengaruhi kinerja pegawai RS Torogorejo Semarang. Pasalnya, di fasilitas seperti rumah sakit, kedisiplinan tentu harus diutamakan untuk menjamin kelancaran kinerja karyawan. Disiplin karyawan sangat penting teruntuk perusahaan karena memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan efektif. Disiplin kerja ialah faktor penentu produktivitas kerja pegawai (Nuraini, 2022). Jika hal ini tidak dapat ditegakkan, organisasi mungkin tidak bisa mencapai tujuan dimana sudah ditentukan. Perihal itu juga didukung oleh teori dimana mengemukakan jika disiplin kerja ialah alat manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi berbagai persyaratan peraturan (Siagian, 2014). Perihal itu relevan dengan riset Purnawijaya (2019) dimana memperlihatkan jika disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai. Apalagi penjelasan arah pengaruh positif yang terjadi memperlihatkan adanya hubungan unidimensi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pun meningkat, dan sebaliknya. Namun hasil penelitiannya beragam, dan menurut Setiawan (2013), disiplin kerja secara bersamaan dan parsial tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Sebab disiplin kerja hanya membantu industri melaksanakan peraturan dimana sudah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Riset ini mewawancarai 100 karyawan RSUD Torogorejo Semarang dan memakai metode *random sampling (accidental sampling)*. *Accidental sampling* ialah teknik dimana sampel ditentukan secara acak (Sugiyono, 2019).

Sumber data ialah sumber data survei yang ditangkap untuk memberikan wawasan yang lebih akurat sebelum melaksanakan survei. Riset ini memakai data primer. Sumber data dilaksanakan dengan memberikan data langsung ke pengumpul data. Sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2018), pengumpulan data primer dilaksanakan secara langsung dengan mengisi kuesioner. Hasil kuesioner diolah dengan memakai program SPSS. Langkah selanjutnya ialah melaksanakan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari kedua pengujian itu ialah nilai Cronbach alpha > 0,7 maknanya semua variabel layak untuk diuji lebih lanjut memakai pengujian model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji model dimana dilaksanakan, maka menghasilkan hasil :

Tabel 1. Hasil Uji Model

Variabel	Koefisien Determinasi	Anova	
	(Adj R2)	F	Sig.
Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja	0.731	90.531	0,000

- Nilai Adjust R-Square sejumlah 0,731 memperlihatkan jika variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi kerja bisa menjelaskan sejumlah 73,10% pada kinerja pegawai.
- Dari hasil analisis regresi didapat nilai F hitung sejumlah 90,531, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Perihal itu memperlihatkan jika variabel kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

No	Hubungan Antar Variabel	Nilai Koefisien Std.	t Hitung	Sig
1	Kepemimpinan	0.228	2.696	0.008
2	Motivasi	0.329	2.803	0.006
3	Disiplin	0.374	2.863	0.000

- Berdasarkan tabel di atas, hasil memperlihatkan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka hipotesis ini diterima karena menyatakan jika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.
- Dari tabel di atas, hasil nilai signifikan sejumlah $0,006 < 0,05$ maka hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, jadi hipotesis diterima.
- Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai signifikan sejumlah $0,000 > 0,05$, sehingga hipotesis dimana menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis ditolak.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Temuan riset memperlihatkan jika motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hasil itu memperlihatkan jika ketika tingkat kepemimpinan karyawan meningkat, maka kinerjanya juga meningkat. Sebaliknya, ketika tingkat kepemimpinan rendah maka kinerja pegawai cenderung menurun.

Temuan riset ini juga didukung oleh riset sebelumnya dimana dilaksanakan oleh Soulthan S. Batubara (2020), Dirgahayu Erri, Ajeng Poji Lestari & Hasta Herlan Asymar (2021), dan Farid Agustin (2021), yang memperlihatkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja memperlihatkan jika hal itu mempunyai dampak tentang kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan pada dasarnya bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif bisa mempengaruhi dan memotivasi bawahannya guna berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin ini ialah seseorang yang menerapkan prinsip dan teknik yang bekerja dengan orang, tugas, dan situasi yang ada untuk menjamin motivasi, disiplin, dan produktivitas guna menggapai tujuan organisasi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan riset memperlihatkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Temuan ini memperlihatkan jika disiplin kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan riset ini juga didukung oleh riset sebelumnya dimana dilaksanakan oleh Purnawijaya (2019) dan Arda (2017) yang memperlihatkan jika disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan di RS Torogorejo Semarang.

Disiplin kerja memegang peranan penting bagi pegawai karena dengan meningkatnya disiplin kerja maka kinerja pegawai pun meningkat. Perihal itu memungkinkan karyawan guna melaksanakan tugas sejalan dengan perintah serta penugasannya, serta kualitas karyawan dapat dipercaya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan riset memperlihatkan jika motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasilnya memperlihatkan bila makin termotivasi karyawan maka kinerjanya akan makin baik.

Temuan riset ini juga didukung oleh riset sebelumnya dimana dilaksanakan oleh Jus Samuel Sihotang (2020), Dio Saputra dan Jhon Fernos (2023) yang memperlihatkan jika motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Motivasi kerja ialah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perihal itu ialah bentuk pertimbangan manajer dimana memberikan peluang pada karyawannya untuk berprestasi sekaligus mengembangkan potensinya.

KESIMPULAN

Dari temuan riset sekaligus pembahasannya, maka bisa diambil simpulan, yakni:

1. Pada RSUD Torogorejo Semarang, kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Perihal itu bisa dimaknai jika kepemimpinan RS Torogorejo sudah dilaksanakan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Motivasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Maknanya makin tinggi motivasi dimana dimiliki pegawai maka makin besar pula dampaknya pada peningkatan kinerja pegawai RS Torogorejo Semarang.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Dengan kata lain, makin disiplin pegawai maka akan makin besar pula dampaknya pada kinerja pegawai RS Torogorejo Semarang.

SARAN

Dari temuan riset dimana sudah dilaksanakan, penulis perusahaan memberikan saran yang bisa dikemukakan, yakni:

1. Pada variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan namun masih ada indikator dimana memiliki rata-rata terendah yakni pada indikator X1.4 yang menyatakan jika pemimpin selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kerja, sehingga saran untuk pemimpin di Rumah Sakit Tlogorejo yakni pemimpin perlu aktif terlibat dalam membuka komunikasi dengan karyawan agar dapat saling terbuka dan dipahami satu sama lain dan dapat terjadi komunikasi dua arah dengan baik agar menciptakan lingkungan yang mendukung bagi karyawan dalam bekerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan, namun masih terdapat indikator dengan rerata terendah yakni pada indikator X2.3 dimana menyatakan jika kebutuhan papan sudah 50 terpenuhi, Sehingga organisasi bisa memperbaiki tentang kebutuhan karyawan dalam bentuk pemenuhan papan atau sandang bagi karyawan selama organisasi masih memiliki kapabilitas. Dalam organisasi juga perlu ditingkatkan program untuk dapat memotivasi karyawan seperti pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi atau lain sebagainya, pelatihan dan pengembangan untuk karyawan supaya bisa meningkatkan *skill* dan menambah motivasi mereka dalam bekerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, namun terdapat indikator dengan rerata terendah yakni pada indikator X3.3 dimana menyatakan jika atasan mendengarkan dan memperhatikan masukan serta ide dari anggota tim, sehingga hal yang dapat dilaksanakan atasan yakni perlu mengkomunikasikan secara jelas jika masukan, saran atau ide-ide dari karyawan perlu dihargai yang nantinya dapat dipertimbangkan untuk pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas nantinya

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan memakai Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Aditama Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan pada kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147. Mulyadi. (2015). *Manajeen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit In Media.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60. Burhannudin,
- B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191- 206.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018, November). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia (Vol. 1, No. 1, pp. 100-105)*.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1). Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke18)(Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika
- Muryani, S. (2023). *Pengaruh Sikap Disiplin, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Boba Time Solo Jogja (Studi kasus pada PT. Langit Group tahun 2021) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Prof. Dr. Wilson Bangun, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.