

Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Leni Marlina, Trisniarty Adjeng Moelyati, Fadhil Yamaly

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi: lenimarlinamrah@gmail.com,
trisniartiadjengmoelyati@yahoo.com, fadilplg@gmail.com

Informasi Artikel:

Received: 09 Juli 2024, Accepted: 18 Juli 2024, Published: 22 Juli 2024

Abstract:

This research aims to determine the influence of Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Employees at the Palembang Muhammadiyah Hospital. The sampling technique in this research uses the Cluster Sampling technique by taking samples from 217 employees of the Palembang Muhammadiyah Hospital. The research method used is associative research using primary data obtained from the results of questionnaire answers. This research shows that simultaneously and partially, there is a positive and significant influence of Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Employees at the Palembang Muhammadiyah Hospital. The three variables, leadership, work motivation, and work discipline, were able to contribute to explaining changes that occurred in employee performance by 83.3%, providing practical implications for hospital administrators and professionals in the field of human resources.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan guna pencapaian tujuan suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sejatinya, sumber daya manusia (SDM) mampu menjadi faktor kunci kesuksesan (*key success factors*) untuk menunjang keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan dan perkembangan perusahaan. Kinerja perusahaan tidak terlepas dari pengelolaan atas kinerja karyawan di perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai. Sebaliknya, kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan akan sulit dicapai.

Menurut Mangkunegara (2017:75), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Afandi (2018:86), kinerja

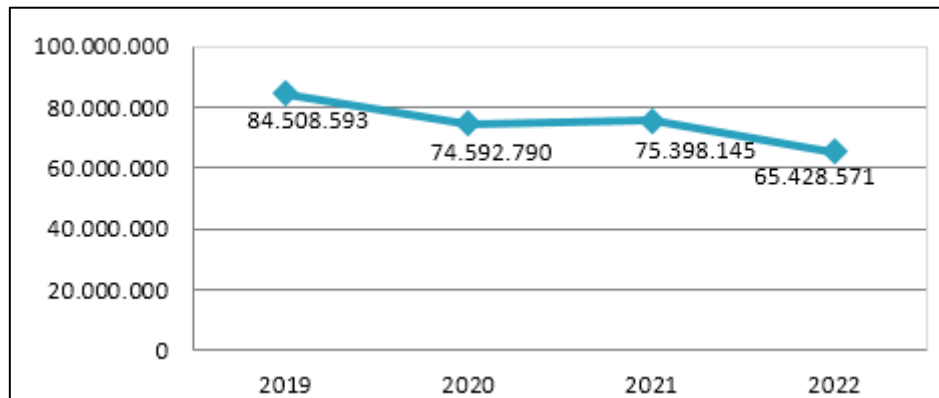
adalah suatu hasil kerja dari proses kerja karyawan yang telah memenuhi syarat atau standar kerja yang ditetapkan. Selanjutnya Kasmir (2016:189), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan. Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018:195), kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, menurut Afandi, (2018:23), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja, menurut Hasibuan (2018:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Saputra (2019), menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang. Suwanto (2019), menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Burhannudin, Zainul & Harlie (2019), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Rumah Sakit Muhammadiyah merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah dibidang kesehatan. Rumah Sakit Muhammadiyah di Indonesia dimiliki oleh badan hukum Persyarikatan Muhammadiyah. Sebagai salah satu amal usaha Muhammadiyah, secara berkelanjutan berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang beralamat di Jenderal Ahmad Yani/Jalan Silaberanti No.13 Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki visi untuk menjadi rumah sakit yang professional dalam pelayanan dan berkarakter Islami. Sebagai salah satu organisasi perusahaan, Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang menyelenggarakan pelayanan, pendidikan dan penelitian kesehatan secara professional, modern dan Islami.

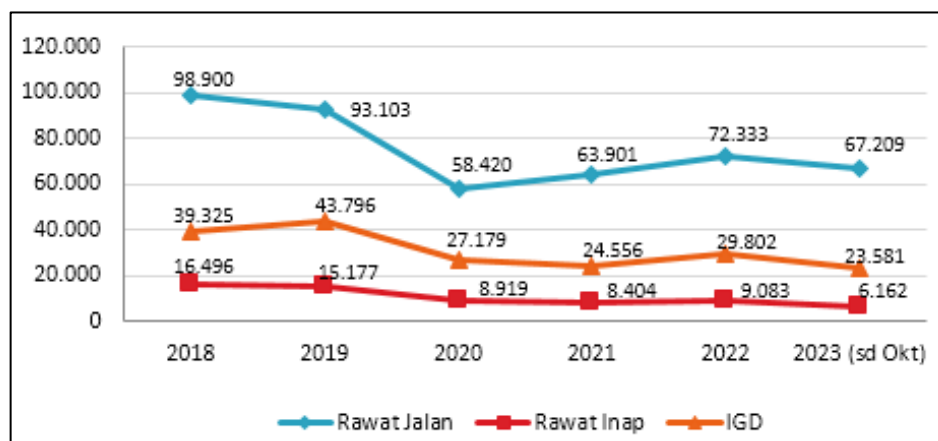
Menyikapi tuntutan masyarakat yang semakin kritis maka Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang senantiasa berupaya memberikan layanan yang berfokus pada peningkatan mutu dan keselamatan Pasien. Rumah Sakit ini diupayakan untuk didukung dengan penggunaan alat kesehatan yang tepat guna, modernisasi seiring terus melajunya perkembangan di dunia kesehatan. Rumah Sakit Muhammadiyah dalam menjalankan kegiatan dan usahanya di bidang pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari permasalahan dan kendala, baik permasalahan yang berasal dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Berdasarkan data sekunder, pengamatan, diskusi dan wawancara (temu duga) dengan beberapa karyawan terkait, peneliti menemukan fenomena-fenomena permasalahan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Fenomena awal yang ditemukan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dapat lihat dari Gambar 1 berikut :



Gambar 1. Capaian Kinerja Omset Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Sumber : Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan Gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa omset atau jumlah pendapatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang mengalami naik-turun (fluktuasi). Hasil omset pendapatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang pada tahun 2019 mencapai Rp. 84.5 miliar, namun pada tahun 2020 omset pendapatan rumah sakit mengalami penurunan lebih kurang sebesar 11,7 persen, sehingga menjadi Rp. 74.6 miliar. Pada tahun 2021 pendapatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya lebih kurang sebesar 1,08%, sehingga naik menjadi Rp. 75,4. Namun pada tahun 2022 omset pendapatan rumah sakit Muhammadiyah Palembang mengalami penurunan kembali lebih kurang 13,2%, sehingga menjadi Rp. 65,4 miliar. Kenaikan dan penurunan terjadi pada omset setiap tahun, menunjukkan keadaan jumlah omset pendapatan rumah sakit yang belum optimal dan mengisyaratkan potensi yang dimiliki karyawan belum mampu ditingkatkan secara maksimal. Fenomena lainnya mengenai kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, ditunjukkan pada Gambar 2 berikut :



Gambar 2. Capaian Kunjungan Pasien Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Sumber : Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat dicermati bahwa terjadi fluktuasi dari capaian kunjungan pasien ke Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dari tahun 2018 hingga tahun 2023 dan cenderung mengalami penurunan jumlah kunjungan pasien. Fenomena ini menandakan adanya kemungkinan belum optimalnya kualitas (mutu layanan) kinerja Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:9), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hamali (2016:98), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kasmir (2016:189), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Robbins & Coulter (2018:260), menyatakan indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, meliputi : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2.2 Kepemimpinan

Robbins & Coulter (2018:249), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Sutrisno (2017:213), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Kartono (2017:34), menyatakan indikator kepemimpinan terdiri dari: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab.

2.3 Motivasi Kerja

Wibowo (2016:187), mendefinisikan motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan Robbins (2018:213), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Afandi (2018:29), menyatakan indikator motivasi kerja terdiri dari: balas jasa, fasilitas kerja, kondisi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

2.4 Disiplin Kerja

Hasibuan (2018:193), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Afandi (2018:11), menyatakan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang karyawan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2018:198), menyatakan indikator disiplin kerja terdiri dari: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, dan ketegasan.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Ass & Nyoman. (2019), "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum di Daerah Wangaya Kota Denpasar”. Metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

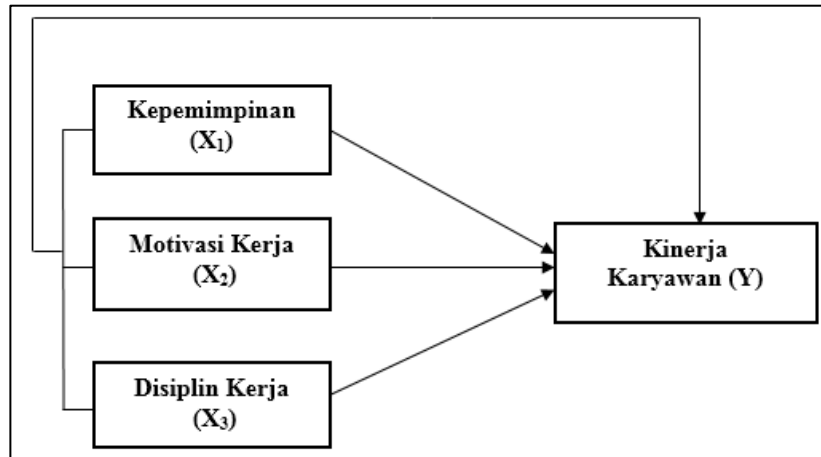
Alhudhori & Aldino. (2017), “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar”. Metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saputra & Saputra (2019), “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang”. Metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial.

Suwanto (2019), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Burhannudin, Zainul & Harlie (2019), “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin”. Metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2024.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Pengertian Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Rumah sakit Muhammadiyah Palembang.	a) Kuantitas, b) Kualitas, c) Alat & sarana.
Kepemimpinan (X₁)	Kemampuan pemimpin atau atasan berkomunikasi, mengambil keputusan, mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain guna mencapai tujuan dan harapan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.	a) Kemampuan mengambil keputusan, b) Kemampuan komunikasi, c) Kemampuan mengendalikan bawahan.
Motivasi Kerja (X₂)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya guna mencapai tujuan yang diinginkan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.	a) Keberhasilan, b) Kondisi kerja, c) Pengakuan dari atasan.
Disiplin Kerja (X₃)	Kesadaran dan kesediaan karyawan serta mengubah perilakunya agar mentaati dan menjalankan peraturan dan norma yang berlaku di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.	a) Ketaatan terhadap waktu, b) Ketegasan, c) Sanksi hukuman.

Sumber :Berdasarkan berbagai sumber, 2024.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 472 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sugiyono, 2018:82). Pada penelitian ini sampel yang diambil berdasarkan teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan sampel *Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel dengan taraf kesalahan sebesar 5% yang diukur berdasarkan rumus Slovin, sehingga dapat ditarik 217 responden yang digunakan sebagai sampel penelitian.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dilakukan terhadap karakteristik responden (karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (RSMP) dengan jumlah sebanyak 217 orang. Berikut ini masing-masing karakteristik tersebut, dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	68	31%
	Perempuan	149	69%
	Total	217	100%
Pendidikan	SMA	37	17%
	D3	85	39%
	S1	80	37%
	S2	15	7%
	Total	217	100%
Bagian Kerja	Tenaga Medis (Dokter)	9	4%
	Perawat	71	33%
	Bidan	2	1%
	Farmasi	24	11%
	Gizi	2	1%
	Terapi Fisik	2	1%
	Teknisi Medis	20	9%
	Tenaga Non Medis	87	40%
	Total	217	100%

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa karyawan RSMP yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31% dan perempuan 69%. Adapun ditinjau dari segi pendidikan, karyawan umumnya berpendidikan Diploma 3 39% dan Strata I 37%. Bagian kerja karyawan umumnya lebih banyak pada bagian perawat 33% dan tenaga non medis 40%.

4.2 Hasil Uji Instrument

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected ItemTotal Corelation*, dengan hasil pengujian pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (30-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh RSMP	0,586	0,361	Valid
	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya ataupun laporan dengan tepat waktu & optimal.	0,658	0,361	Valid
	Karyawan menghasilkan kinerja sesuai target dan harapan RSMP	0,540	0,361	Valid
	Karyawan bekerja dengan cermat dan teliti dengan mengedepankan mutu secara berkesinambungan	0,499	0,361	Valid
	Karyawan melakukan pekerjaan dengan minimasi komplain atas pelayanan jasa kesehatan	0,392	0,361	Valid
	Kinerja karyawan yang dihasilkan memuaskan & sesuai mutu yang diharapkan RSMP	0,497	0,361	Valid
	Karyawan RSMP menggunakan peralatan kerja/kantor yang layak dan memadai	0,403	0,361	Valid
	RSMP menyediakan sarana ruang kerja dan istirahat yang kondusif bagi karyawan	0,623	0,361	Valid
	RSMP selalu melakukan pemeliharaan & pembaharuan atas peralatan medis dan penunjang medis lainnya.	0,730	0,361	Valid
Kepemimpinan (X ₁)	Pimpinan RSMP memiliki kemampuan baik, guna memberikan solusi yang tepat atas permasalahan	0,578	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP senantiasa melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.	0,551	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP senantiasa “turun langsung” dalam memberikan arahan & keselarasan keputusan	0,387	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP berkomunikasi dan bekerja sama dalam pelaksanaan kerja	0,567	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP berdiskusi & berdialog dengan karyawan dalam rangka evaluasi dan <i>monitoring</i>	0,456	0,361	Valid

Variabel	Indikator Pernyataan	rhitung	r _{tabel} (30-2)	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₂)	kinerja karyawan			
	Ketika ada permasalahan & kendala kerja, pimpinan RSMP pro aktif berdiskusi dengan karyawan guna penyelesaian dengan cepat dan tepat	0,498	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP senantiasa melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi pekerjaan karyawan	0,439	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP menyampaikan tugas & wewenang masing-masing karyawan atas pelaksanaan kerja.	0,417	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP senantiasa menuntun dan beradaptasi dengan karyawan guna keselarasan pekerjaan rutin sehari-hari.	0,581	0,361	Valid
	Karyawan RSMP telah menunjukkan keinginannya untuk berhasil sukses dalam pekerjaan.	0,381	0,361	Valid
	Karyawan RSMP senantiasa berusaha memperlihatkan kemampuan terbaik agar dapat bekerja dengan optimal.	0,740	0,361	Valid
	Karyawan RSMP memiliki inisiatif, berinovasi, dan berani mengambil resiko guna keberhasilan pencapaian kerja optimal	0,526	0,361	Valid
	Karyawan RSMP memiliki peluang dan kesempatan yang sama dalam mengembangkan kemampuan dan prestasi hasil kerja	0,697	0,361	Valid
	Karyawan RSMP memiliki keharmonisan kerja dan situasi kerja yang nyaman	0,572	0,361	Valid
	Karyawan RSMP tidak bekerja dalam kondisi stress dan kewalahan	0,656	0,361	Valid
	Karyawan RSMP mendapatkan pengakuan atas kompetensi dan keahlian yang dimiliki.	0,711	0,361	Valid
	Pimpinan dan jajaran RSMP senantiasa mengapresiasi hasil kerja karyawan	0,540	0,361	Valid
	Karyawan RSMP mendapatkan beban kerja yang setara dan adil, dengan resiko yang juga setara	0,459	0,361	Valid
Disiplin Kerja	Karyawan RSMP selalu masuk kerja	0,500	0,361	Valid

Variabel	Indikator Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (30-2)	Keterangan
(X ₃)	tepat waktu dan mengindahkan waktu kerja			
	Karyawan RSMP selalu bekerja tanpa mengulur-ulur waktu dan bermalasan saat kerja.	0,616	0,361	Valid
	Karyawan RSMP selalu berada di waktu dan tempat kerja, serta meminta izin, saat meninggalkan tempat kerja	0,791	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP berani menegur dan bertindak terhadap karyawan yang melanggar aturan dan norma.	0,655	0,361	Valid
	Karyawan RSMP memiliki pimpinan yang tegas dan lugas dalam mengawasi dan menerapkan peraturan.	0,574	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP selalu melakukan tindakan aktif dan nyata atas waskat (pengawasan melekat) kedisiplinan karyawan.	0,545	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP sanksi atas karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak mengindahkan waktu kerja	0,762	0,361	Valid
	Karyawan RSMP yang masuk kategori indisipliner, mendapatkan sanksi yang sebanding dengan jenis pelanggaran	0,464	0,361	Valid
	Pimpinan RSMP memberikan sanksi secara adil tanpa memihak atau perilaku “pilih kasih”	0,437	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>Alpha Standard</i>	Cronbach's <i>Alpha Value</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)		0,700	Reliabel
Kepemimpinan (X ₁)	0,60	0,620	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)		0,765	Reliabel

Disiplin Kerja (X_3)	0,770	Reliabel
--------------------------	-------	----------

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, keseluruhan nilai variabel kinerja pegawai, kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena secara keseluruhan memiliki nilai $> 0,6$.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas dapat menggunakan uji sampel *Kolmogorov Smirnov* untuk menguji normalitas model regresi, dengan ketentuan jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan $\leq 0,05$ maka variabel berdistribusi tidak normal. Maka hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov^a

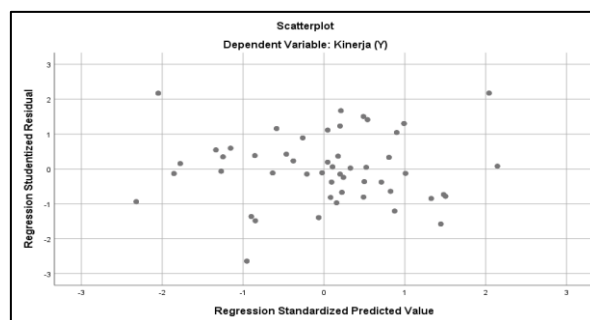
	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	217	0,062

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji normalitas pada tabel di atas, dapat dilihat jika nilai signifikan $0,062 > 0,05$, maka dapat dipastikan model regresi memenuhi normalitas.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, hal ini dapat dilihat pada Gambar 4 berikut :



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan gambar di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen, akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat,

pada Tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X ₁)	0,649	1,540
Motivasi Kerja (X ₂)	0,332	3,011
Disiplin Kerja (X ₃)	0,379	2,637

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel di atas, keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10, dan nilai *Tolerance* > 0,1, maka dapat dipastikan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang berarti.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui regresi antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan., dengan hasil pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,228	0,816			1,505	0,134
Kepemimpinan (X ₁)	0,832	0,835	0,811		23,517	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,210	0,843	0,235		4,863	0,000
Disiplin Kerja (X ₃)	0,085	0,041	0,093		2,054	0,041

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 1,228 + 0,832 X_1 + 0,210 X_2 + 0,085 X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta di atas sebesar 1,228, nilai tersebut memberikan pengertian bahwa jika variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dianggap *Ceteris Paribus* maka variabel Kinerja Karyawan RSMP akan tetap (konstan) sebesar 1,228 poin.
- 2) Nilai beta variabel Kepemimpinan (X₁) yaitu sebesar 0,832, nilai tersebut memberikan pengertian bahwa apabila variabel Kepemimpinan ditambah 1 poin sementara faktor lain dianggap *Ceteris Paribus* maka Kinerja Karyawan RSMP akan meningkat sebesar 0,832 poin.

- 3) Nilai beta variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,210, nilai tersebut memberikan pengertian bahwa jika variabel Motivasi Kerja ditambah 1 poin sementara faktor lain dianggap *Ceteris Karibus* maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,210 poin.
- 4) Nilai beta variabel Disiplin Kerja (X_3) yaitu sebesar 0,085, nilai tersebut memberikan pengertian bahwa apabila variabel Disiplin Kerja ditambah 1 poin sementara faktor lain dianggap *Ceteris Paribus* maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,085 poin.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	5154.186	3	1718,062	360,469	0,000 ^b
Residual	1015.196	213	4,766		
Total	6169.382	216			

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, menunjukkan nilai $F_{hitung} = 360.469 > F_{tabel} = 2,65$ dengan nilai Sig. 0,000 (signifikan) pada nilai alpha sebesar 0,05.; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSMP.

4.5.2 Hasil Uji t

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 8 sebelumnya. Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} sebesar 23,517 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,653, sementara nilai signifikansi sebesar 0,000 pada nilai alpha sebesar 0,05. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , selain itu nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSMP.
- 2) Nilai t_{hitung} sebesar 4,863 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,653, sementara nilai signifikansi sebesar 0,000 pada nilai alpha sebesar 0,05. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , selain itu nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh positif dan signifikan.motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSMP.
- 3) Nilai t_{hitung} sebesar 2,054 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,653, sementara nilai signifikansi sebesar 0,041 pada nilai alpha sebesar 0,05. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , selain itu nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSMP.

4.4.3 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pada Tabel 10 berikut :

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std Error Of The Estimate</i>
1	0,914 ^a	0,835	0,833	2,183

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya *R Square* atau pengaruh variabel pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSMP yaitu 0,835 (83,5%). Sementara, besarnya angka *Adjusted R Square* adalah 0,833, artinya variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 83,3%. Sedangkan sisanya sebesar 16,7% (100% - 83,3%) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, antara lain: lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas, dan kepuasan kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama (simultan) dengan menggunakan uji F membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Pengaruh secara simultan ketiga variabel tersebut memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan RSMP akan meningkat apabila terdapat kepemimpinan yang baik, motivasi kerja tinggi dan disiplin kerja optimal secara berkesinambungan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan tingginya kemampuan kontribusi kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan RSMP sebesar 83,3%.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189), faktor yang mendukung dan mempengaruhi kinerja yaitu 1) Kompetensi 2) pengetahuan 3) rencana kerja 4) kepribadian 5) motivasi kerja 6) kepemimpinan 7) gaya kepemimpinan 8) budaya organisasi 9) kepuasan kerja 10) lingkungan kerja 11) loyalitas 12) komitmen 13) disiplin kerja. Berdasarkan teori tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi variabel yang peneliti teliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alhudhori & Aldino (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo.

4.6.2 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memiliki

pengaruh dan dominasi (*dominance*) dalam menentukan kinerja karyawan RSMP. Pengaruh tersebut bermakna positif dan signifikan, artinya apabila kemampuan kepemimpinan baik atau meningkat, maka kinerja karyawan RSMP juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan pada hakekatnya adalah perilaku seorang pemimpin dalam berkomunikasi, mengambil keputusan yang baik, dan mengelola serta mendelegasikan bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi dalam membangun kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin dalam pengambilan keputusan, berkomunikasi, dan mengendalikan bawahan maka semakin baik pula kinerja karyawan dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh positif pada hasil kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra & Saputra (2019) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Wiraji (2021) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta.

4.6.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan kemampuan dalam menentukan kinerja karyawan RSMP. Pengaruh tersebut bermakna positif dan signifikan, artinya apabila motivasi kerja karyawan tinggi dan meningkat, maka kinerja karyawan RSMP juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi dalam membangun kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi, akan antusias, terlibat, dan berkomitmen untuk pekerjaan dan lebih cenderung tampil di tingkat kinerja tinggi dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Pimpinan dapat berperan dalam menciptakan dan menumbuhkan motivasi dan keterlibatan yang tinggi di antara karyawan dengan memberikan pekerjaan yang bermakna, peluang untuk tumbuh dan berkembang, pengakuan dan penghargaan, serta budaya kerja yang mendukung dan positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwanto (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.. Penelitian lain yang juga sejalan dilakukan oleh Wiraji (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta.

4.6.4 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan kemampuan dalam menentukan kinerja karyawan RSMP. Pengaruh tersebut bermakna positif dan signifikan, artinya apabila disiplin kerja karyawan tinggi (optimal), maka kinerja karyawan RSMP juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan pimpinan untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang kondusif sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya..Selain itu, disiplin kerja yang disertai ancaman peringatan dan sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Burhannudin, Zainul & Harlie (2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penelitian lain yang sejalan dilakukan juga oleh Saputra & Saputra (2019) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
4. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Alhudori, M., & Aldino, W. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo*. J-MAS, Vol.2 No.1, 1-4
- Burhannudin, Zainul, M & Harlie, M (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*, Jurnal Maksipreneur, Vol. 8 No.2, Juni 2019, 191-206.
- Firmansyah., & Mahardhika. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ass, N.LK., & Nyoman, I.D. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar*, Jurnal Satyagraha, Vol. 01 No. 02, Januari 2019, 111-122.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen*, Edisi Global. Jakarta: Erlangga.
- Saputra, H., & Saputra, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang*, Jurnal Iqtisad, Vol. 1 No.2, Juli-Desember 2018, 26-59.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*, JENIUS-Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 5, No.1 September 2019.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiraji, A. (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta*. Albama, Vol. 14 No. 2, Oktober 2021, 1-11.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

