
Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin

^{1*}Muhammad Riyansyah, ²Fanlia Prima Jaya

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia
Email: primajayaphone@gmail.com

Accepted: June, 10, 2024

Published: June, 29, 2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD ulin Banjarmasin. Data penelitian ini di peroleh dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze Work Motivation and Discipline on employee performance at Ulin Hospital, Banjarmasin. This research data was obtained from questionnaires, observations and related literature studies according to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) tools, hypothesis testing, namely the F test and T test. The sample size is 100 respondents. The results of the research show that the variables of motivation and work discipline have a significant effect, both partially and simultaneously, on the performance of employees at the Ulin Banjarmasin Regional General Hospital.

Kata Kunci: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak utama kemajuan organisasi, yang sangat bergantung pada kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Peningkatan kinerja pegawai membawa kemajuan organisasi dan membantu bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tenaga kerja, organisasi, dan lingkungannya. Persaingan di dunia kesehatan saat ini sangat ketat, sehingga rumah sakit harus memiliki kapabilitas kuat dalam fasilitas, operasional, sumber daya manusia, dan kualitas pelayanan. Usaha kesehatan harus bersaing meningkatkan kualitas dan kuantitas untuk memberikan kepuasan kepada pasien. Untuk meningkatkan mutu pelayanan, kebijakan dari kepala rumah sakit diperlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk motivasi kerja dan disiplin kerja, sangat dibutuhkan agar sistem pelayanan berjalan baik.

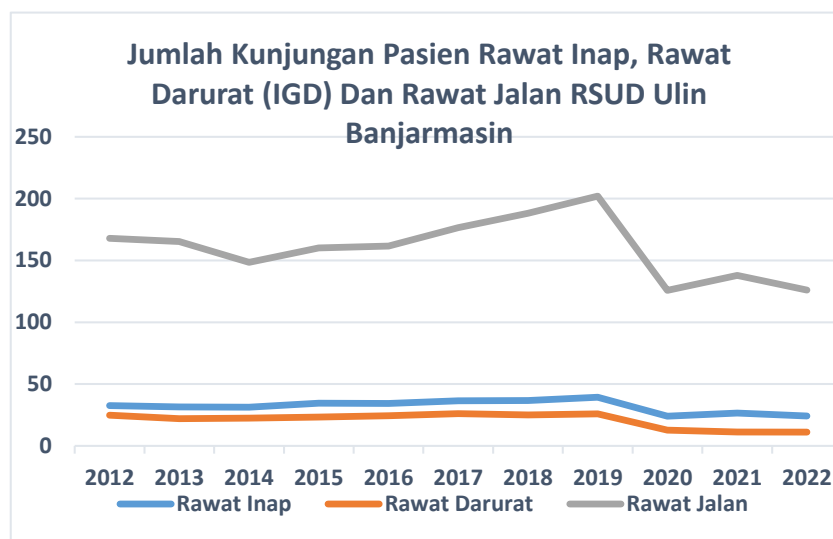
Rumah sakit adalah bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan yang memerlukan sumber daya berkualitas untuk memberikan pelayanan optimal. Sebagai fasilitas rujukan, rumah sakit membantu mengatasi masalah kesehatan masyarakat. Di



Indonesia, terdapat sekitar 110 rumah sakit rujukan regional, 20 provinsi, dan 14 pusat. Namun, infrastruktur dan sistem rujukan belum cukup untuk mengatasi disparitas pelayanan. Tantangan lainnya adalah ketersediaan fasilitas layak, faktor sosial ekonomi, dan karakteristik demografi.

RSUD Ulin Banjarmasin, didirikan pada tahun 1943 dan direnovasi pada tahun 1985, adalah rumah sakit tipe A di Banjarmasin dan milik pemerintah provinsi Kalimantan Selatan. Sebagai rumah sakit pendidikan dan rujukan, RSUD Ulin menghadapi persaingan di bidang pelayanan kesehatan dan penting untuk memberikan kepuasan kepada pasien. RSUD Ulin Banjarmasin salah satu unit pelaksana pelayanan kesehatan kepada masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang berkualitas, berdasarkan data website tentang kunjungan pasien di RSUD Ulin Banjarmasin dapat dilihat di tabel bawah :

Gambar 1.1 Jumlah Kunjungan Pasien Rawat inap, Rawat Darurat (IGD) dan Rawat Jalan Sumber : Data diolah, 2024



RSUD Ulin Banjarmasin harus selalu memberikan pelayanan berkualitas sesuai harapan masyarakat. Kinerja karyawan adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan, yaitu tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dalam mencapai sasaran atau melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dalam waktu tertentu (Muis et al., 2018).

Menurut (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan.

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi pekerjaan pegawai dan memberikan umpan balik. Manfaatnya termasuk perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan, dan pengembangan karir.

Disiplin dan motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Motivasi tinggi membuat pegawai lebih bersemangat dan produktif.

Faktor internal (kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan pribadi, kebutuhan, kelelahan, kepuasan kerja) dan faktor eksternal (kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan karir, tanggung jawab, peraturan fleksibel) mempengaruhi motivasi kerja.

Indikator motivasi kerja meliputi gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan, dan keberhasilan.

Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar kerja. Disiplin mendorong pegawai untuk bekerja secara teratur dan taat aturan. Penilaian disiplin dilakukan melalui pengawasan berkala, pemberian penghargaan, dan sanksi. Tujuannya adalah mendidik pegawai agar patuh dan bertanggung jawab. Disiplin preventif, disiplin korektif, aturan kompor panas, dan disiplin progresif adalah beberapa jenis disiplin kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja : Kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang jelas, keberanian pimpinan, pengawasan, perhatian kepada pegawai, dan kebiasaan mendukung disiplin mempengaruhi disiplin kerja.

Indikator disiplin kerja meliputi tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, tata cara bekerja, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab.

METODE

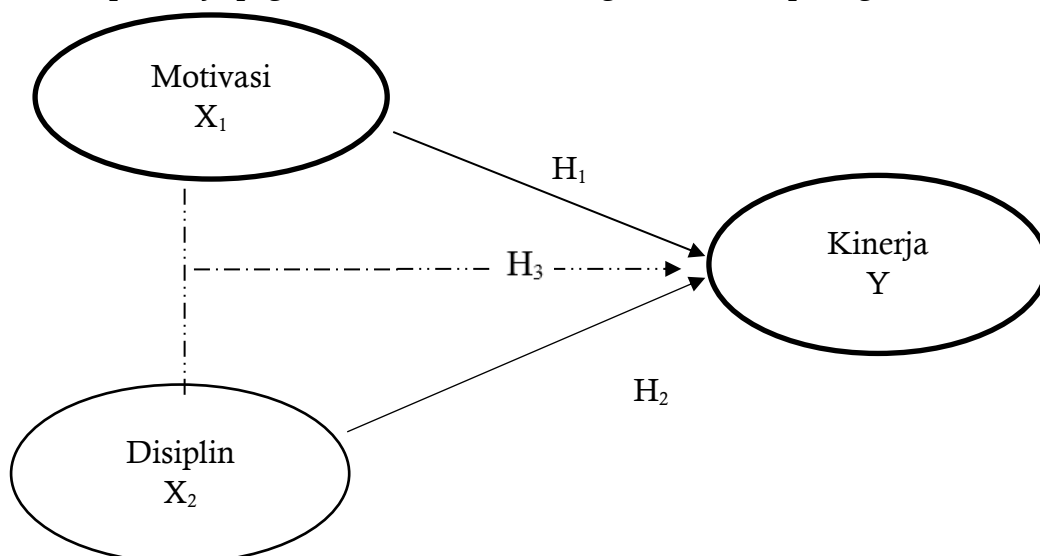
Rancangan penelitian bertujuan menjawab pertanyaan penelitian dan mengatasi potensi kesulitan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang menyajikan data dalam bentuk angka dan menggambarkan variabel secara faktual dan akurat. Penelitian dilakukan di RSUD Ulin Banjarmasin, Beralamat di Jl. Jendral A. Yani Km. 1 No. 43 Banjarmasin.

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan variabel secara konsep teoritis dan operasional:

- Motivasi Kerja (X_1): Mengacu pada gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan, dan keberhasilan.
- Disiplin Kerja (X_2): Meliputi tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, tata cara bekerja, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab.
- Kinerja Pegawai (Y): Diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Dari Uraian Pemikiran tersebut, dapat diperjelas hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara skematis digambarkan seperti gambar di bawah ini :



Gambar : 2 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah, 2024

2. Populasi dan Sampel
 - a. Populasi: Seluruh pegawai ASN dan PPPK RSUD Ulin Banjarmasin, berjumlah 1.293 orang.
 - b. Sampel: Ditentukan menggunakan metode slovin dengan hasil minimal 100 pegawai.
3. Jenis dan Sumber Data
Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dari studi kepustakaan dan kuesioner yang diisi responden.
4. Teknik Pengumpulan Data
 - a. Kuesioner (Angket): Menggunakan skala pengukuran dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.
5. Teknik Analisis Data
 - a. Analisis Regresi Linear Berganda: Mengukur pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 $Y = \text{Kinerja Karyawan}$
 $\alpha = \text{Bilangan Konstanta}$
 $\beta = \text{Koefisien Regresi}$
 $X_1 = \text{Motivasi Kerja}$
 $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$
 $e_i = \text{Standar Error}$
 - b. Uji Validitas dan Reliabilitas: Mengukur relevansi dan konsistensi data.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>R standar</i>	Status
Motivasi	0,937	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,963	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,978	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* adalah sebesar . 0.6. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing – masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel > 0,6.

- c. Uji Asumsi Klasik: Memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE.

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- d. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki pengaruh antar variabel bebas dengan nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,335	2,986	Bebas dari gejala Multikolinearitas

Disiplin Kerja (X ₂)	0,335	2,986	Bebas dari gejala Multikolinearitas
----------------------------------	-------	-------	-------------------------------------

Sumber : Data diolah, 2024

Dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X₁) mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,335 yang mana lebih besar dari 0,10 ($0,335 > 0,10$) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel motivasi (X₁) sebesar 2,986 lebih kecil dari 10.00 ($2,986 < 10$). Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi (X₁) bebas dari gejala multikolinearitas.

Variabel disiplin kerja (X₂) mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,335 yang mana lebih besar dari 0,10 ($0,335 > 0,10$) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 2,986 lebih kecil dari 10.00 ($2,986 < 10$). Sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X₂) bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Hipotesis: Melibatkan uji T (parsial) dan uji F (simultan) untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis Model Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil pengujian hipotesis seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	r ²	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	Motivasi → Kinerja Pegawai	0,708	15,424	1,661	Signifikan
2	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,830	21,850	1,661	Signifikan
3	Motivasi dan Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,859	F _{hitung} 294,982	F _{tabel} 3,94	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1 Hipotesis pertama diterima, artinya motivasi (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) RSUD Ulin Banjarmasin sebesar 70,8% dan kinerja pegawai di pengaruhi oleh faktor lain sebesar 29,2%.

H2 Hipotesis kedua diterima, artinya disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) RSUD Ulin Banjarmasin sebesar 83,0% dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 17%.

H3 Hipotesis ketiga diterima, artinya motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 85,9% dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 14,1%.

2. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden

Penelitian menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 100 pegawai RSUD Ulin Banjarmasin, dengan rincian:

b. Berdasarkan Umur

- 20-25 tahun: 13%
- 26-30 tahun: 21%
- 31-35 tahun: 15%
- 36-40 tahun: 15%
- 41-45 tahun: 16%
- 46 tahun: 20%

- c. Berdasarkan Jenis Kelamin
 - Laki-laki: 35%
 - Perempuan: 65%
- d. Berdasarkan Pendidikan Terakhir
 - DIII: 44%
 - DIV: 12%
 - S1: 38%
 - S2: 4%
 - Lain-lain: 2%

Berdasarkan hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai RSUD Ulin Banjarmasin. Artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Ulin Banjarmasin. Dapat disimpulkan bahwa motivasi terbentuk oleh indikator Hubungan Kerja pada item saya selalu mengutamakan kerja bersama tim (Gotong Royong). Bekerja sama dengan tim dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik sehingga membuat pegawai merasa berkurang beban tugasnya menjadi lebih ringan, bersemangat dan bergairah dalam bekerja sehingga hal ini berpengaruh meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dimana jika pegawai termotivasi dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pemberian motivasi yang sudah dijalankan oleh pihak RSUD Ulin Banjarmasin adalah dengan memberikan motivasi berupa: Tunjangan BPJS, jasa pelayanan medik, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, upah lembur dan extra feeding.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pada tanggapan responden yang paling tinggi pada variabel motivasi adalah indikator Hubungan Kerja ($X_{1.3}$) pada item P8 diperoleh nilai *Mean* sebesar 4,02 dan nilai *Std. Deviation* sebesar 0,636 dengan jumlah nilai keseluruhan pada indikator Hubungan Kerja ($X_{1.3}$) *Mean* sebesar 12,03 dan nilai *Std. Deviation* sebesar 1,914. Dan juga di dapat dari nilai T_{hitung} sebesar 15,424 lebih besar dari T_{tabel} yang didapat sebesar 1,661 berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien determinasi r^2 diperoleh sebesar 0,708 dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial sebesar 70.8% dan sisanya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 29.2%.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Ulin Banjarmasin. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbentuk oleh indikator Tanggung Jawab pada item saya bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang saya lakukan. Dimana jika pegawai disiplin dalam pekerjaannya maka kinerja pegawai akan meningkat. Pemberian disiplin kerja yang sudah dijalankan oleh pihak RSUD Ulin Banjarmasin dengan memberikan disiplin kerja antara lain: Tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, tata cara bekerja, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pada tanggapan responden yang paling tinggi nilai nya pada variabel disiplin kerja adalah indikator Tanggung Jawab ($X_{2.3}$) pada item P28 diperoleh nilai *Mean* sebesar 4.07 dan nilai *Std. Deviation* sebesar 0,556 dengan jumlah nilai keseluruhan pada indikator Tanggung Jawab ($X_{2.3}$) *Mean* sebesar 12.19 dan nilai *Std. Deviation* sebesar 1,611. Dan juga didapat dari nilai T_{hitung} sebesar 21,850 lebih besar dari T_{tabel} yang di dapat sebesar 1,661 berarti berpengaruh secara signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara positif

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien determinasi r^2 diperoleh sebesar 83,0% dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yaitu sebesar 17%.

4. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan disiplin kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena dengan semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Berdasarkan hasil tersebut secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Ulin Banjarmasin. Kinerja pegawai dibentuk oleh indikator Ketepatan waktu yaitu pada item saya bekerja selalu memaksimalkan waktu yang tersedia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Ulin Banjarmasin. Hal ini terjadi karena jika motivasi dan disiplin kerja terjadi pada pegawai maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pada tanggapan responden yang paling tinggi nilainya pada variabel kinerja pegawai adalah indikator Ketepatan waktu ($Y_{1.3}$) pada item P37 diperoleh nilai Mean sebesar 4,11 dan nilai Std. Deviation sebesar 0,666 dengan jumlah nilai keseluruhan pada indikator Ketepatan waktu ($Y_{1.3}$) Mean sebesar 12,18 dan nilai Std. Deviation 1,679. Dan juga didapat dari nilai F_{hitung} sebesar 294,982 lebih besar dari F_{tabel} yang didapat sebesar 3,94. Berdasarkan data tersebut secara simultan diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi r^2 pada variabel motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 0,927 sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai cukup kuat positif yang berarti semakin meningkatnya motivasi dan disiplin kerja secara simultan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

5. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Ulin Banjarmasin. Sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan pemberian motivasi agar kinerja pegawai meningkat. Dalam peningkatan Kinerja pegawai melalui pemberian motivasi, RSUD Ulin harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai dan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik bagi RSUD Ulin Banjarmasin.

Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai RSUD Ulin Banjarmasin, Jika pegawai disiplin dalam bekerja maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai dan pada akhirnya juga akan berdampak positif bagi RSUD Ulin Banjarmasin.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Ulin Banjarmasin.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Ulin Banjarmasin.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Ulin Banjarmasin.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut :



1. Secara Teoritis

- Manfaat penelitian bagi akademik dapat dijadikan sebagai bahan referensi seperti buku, jurnal dan sebagainya untuk menambah wawasan bagi tenaga pekerja dan mahasiswa.
- Bagi peneliti dapat memberikan informasi tambahan dan meningkatkan pengalaman dan wawasan tentang cara penulisan dan pengembangan teori penelitian.
- Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai jauh lebih baik , sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih lanjut dan mendalam. Peneliti juga menyarankan supaya peneliti selanjutnya dapat mengembangkan konsep – konsep baru mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang belum dilakukan dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

- Diharapkan kepada Pimpinan di setiap bagian RSUD Ulin Banjarmasin agar dapat menganalisis pembagian tugas sesuai dengan kebutuhan - kebutuhan setiap ruangan, serta program kesejahteraan yang akan meminimalisir motivasi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat maksimal.
- Sebaiknya Pimpinan RSUD Ulin Banjarmasin perlu meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat.
- Sebaiknya Pimpinan atau atasan harus lebih sering memotivasi pegawai karena kurangnya motivasi yang didapatkan pegawai dari atasan akan menjadikan para pegawai sering bermalas – malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para pegawai.

b. Bagi Pasien

- Kepada seluruh Pegawai RSUD Ulin Banjarmasin selalu memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan wewenangnya dan tidak membedakan – bedakan pasien secara ekonomi karena pasien mempunyai hak yang harus dipenuhi yaitu pelayanan yang baik, dan juga pegawai mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pasien untuk kesejahteraan bersama.

REFERENCES

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 18(1), 45-60.
- Arif., M, & Lesmana., T. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.4(1), 106-119.
- Astuti, D. A. L W. (2006). Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 6(1), 23-34.
- Astuti, R., Akbar, L, Y., & Hasibuan, L.S (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, S-13
- Astuti, R., & Lesmana, O.P.A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*. 6(2), 42-50

- Bahagia, R., Pratimi, L., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. *Jurnal Seminar Vokasi Indonesia*. 1(9), 100-105
- Eli Rahayu, A (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226-244.
- Hasibuan., p. (2018). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan) *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2), 73-84.
- Jufrizen., J. & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen.,J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841-856.
- Sadat, P. A, Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja *Inovator*, 9(1), 23.
- Ramadhanti, N. N., & Hairul, T. W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. *Manajemen*, 61201, *Ekonomi*, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Nugroho, V. A., Nadeak, B., & Chaerudin, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fikri Medika. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 192-208.
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77-90.