



## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan

Risda Ardiati <sup>1\*</sup>, R.R. Mardiana Yulianti <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: risdaardiat3@gmail.com

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Diterima : November 2024

Disetujui : Desember 2024

Diterbitkan : Januari 2025

**Keywords:**

Motivation, Discipline,  
Employee Performance

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on the performance of employees of South Tangerang City Hospital partially and simultaneously. The method used is the associative method. The population at South Tangerang City Hospital was 200. The sampling technique used in this study used the Slovin formula, the error rate used was 5% and 133 respondents were obtained and carried out randomly with random probability sampling. Data processing in this study used SPSS software version 26. The data analysis method used simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and simultaneous F test. The results of the study showed that: There is a significant partial effect of motivation on employee performance at South Tangerang City Hospital. There is a significant partial effect of work discipline on employee performance at South Tangerang City Hospital. There is a significant simultaneous effect of motivation and discipline on employee performance at South Tangerang City Hospital.*

**Kata Kunci:**

Motivasi, Disiplin, Kinerja  
Pegawai

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Populasi pada RSUD Kota Tangerang Selatan sebanyak 200. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin tingkat error yang digunakan adalah 5% dan diperoleh sebanyak 133 responden dan dilakukan secara acak dengan random probability sampling. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Tangerang Selatan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Tangerang Selatan. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Tangerang Selatan.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

## PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian target, perusahaan perlu mengelola kinerja pegawai dengan baik. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi dan motivasi kuat akan membantu perusahaan mencapai tujuan serta meningkatkan keuntungan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai menurun, hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan, termasuk ketidakmampuan bersaing dan potensi kebangkrutan.

Manajemen merupakan seni dan ilmu yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting yang harus dikelola secara optimal. Produktivitas SDM yang tinggi menjadi kunci bagi perusahaan untuk bertahan di tengah

persaingan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang terlihat dari segi kuantitas dan kualitas selama periode tertentu, termasuk ketaatan terhadap aturan serta penerapan etika dalam bekerja. Ketika kinerja menurun, semangat kerja rendah, dan target tidak tercapai, perusahaan bisa mengalami kesulitan dalam menghadapi pesaing dan risiko kebangkrutan meningkat.

Motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Menurut Maslow, motivasi merupakan dorongan yang menciptakan semangat kerja, sehingga pegawai mau bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan. Pegawai yang termotivasi akan lebih mudah memenuhi standar kerja atau bahkan melampauinya. Tanpa motivasi, bahkan pegawai dengan keterampilan tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan berupaya meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan apresiasi bagi mereka yang berhasil memenuhi target. Disiplin juga menjadi faktor penting, di mana pegawai yang patuh pada aturan menciptakan lingkungan kerja kondusif dan mendukung aktivitas perusahaan.

Berdasarkan data kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan dari tahun 2021 hingga 2023, terjadi penurunan capaian di berbagai indikator, termasuk kualitas, kuantitas, disiplin, inisiatif, dan kejujuran. Pada tahun 2021, rata-rata capaian kinerja sebesar 82,9%, namun menurun menjadi 71,5% pada tahun 2023. Penurunan ini diduga disebabkan oleh motivasi dan disiplin kerja yang kurang. Hasil survei motivasi pegawai menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai merasa setuju dengan adanya balas jasa, kondisi kerja, dan fasilitas yang memadai, masih terdapat pegawai yang kurang puas. Indikator seperti balas jasa, kondisi kerja, dan fasilitas memerlukan perbaikan untuk meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan.

Disiplin kerja juga menjadi perhatian, di mana hasil survei menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang setuju dengan kebijakan disiplin yang ada, seperti kebiasaan bekerja dengan disiplin, teladan pimpinan, serta sanksi dan ketegasan dalam menegakkan aturan. Penerapan tata tertib yang jelas dan pengawasan yang konsisten diperlukan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya motivasi dan disiplin di kalangan pegawai. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan, seperti penghargaan, fasilitas kerja, serta penerapan aturan yang konsisten. Dengan memperbaiki faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja pegawai akan meningkat, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja dan pengukuran motivasi serta disiplin perlu dilakukan secara berkala untuk memantau perkembangan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Strategi yang tepat dalam mengelola SDM akan berkontribusi positif pada produktivitas dan daya saing perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan secara parsial maupun simultan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Motivasi**

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja, agar mau bekerja sama dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Andika (2019)

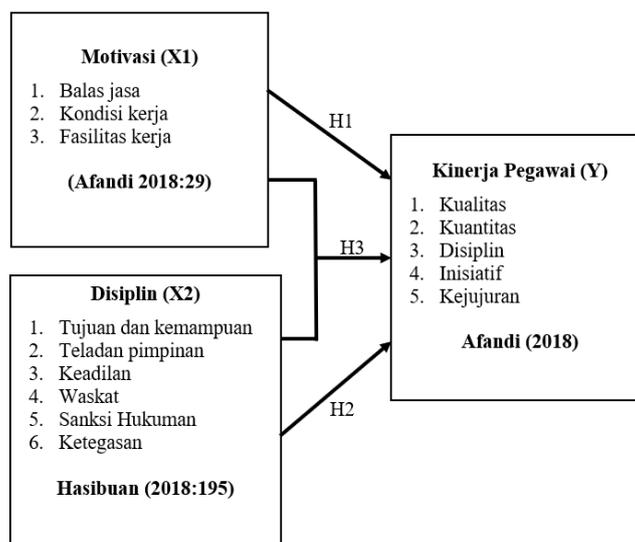
Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

### Disiplin

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

### Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**Hipotesis Penelitian**

- H1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan
- H2: Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan
- H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan di Kota Tangerang Selatan, dengan jumlah populasi sebanyak 200 pegawai. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan teori solvin, yaitu menentukan banyak sampel dengan menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 138 orang. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.939	1.786		6.685	.000
	Motivasi (X1)	.493	.059	.591	8.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji regresi linier sederhana pada variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 11,939 + 0,493 X1$  Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,939 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 11,939. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,493 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,493 satuan.

**Tabel 2 Uji Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.053	1.912		8.918	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.426	.083	.410	5.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji regresi linier sederhana pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 17,053 + 0,426 X2$  Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 17,053 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 17,053. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,426 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah,

artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,426 satuan.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3 Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.340	2.069		3.548	.001
	Motivasi (X1)	.432	.058	.518	7.451	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.280	.072	.270	3.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji regresi linier berganda maka dapat diperoleh persamaan:  
 $Y = 7,340 + 0,432 X_1 + 0,280 X_2$

- 1 Konstanta sebesar 7,340 artinya jika variabel motivasi dan disiplin, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 7,340.
- 2 Nilai regresi 0,432  $X_1$  (positif) artinya apabila variable motivasimeningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,432 satuan.
- 3 Nilai regresi 0,280  $X_2$  (positif) artinya apabila variable disiplin meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,280 satuan.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4 Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Correlations**

		Motivasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	133	133
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	133	133

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

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji koefisien korelasi motivasi terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X1) sebesar 0,591 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

**Tabel 5 Koefisien Korelasi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Correlations**

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.410**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	133	133
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	133	133

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

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji koefisien korelasi disiplin terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin (X2) sebesar 0,410 dengan signifikansi 0,000. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variable disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

**Tabel 6 Koefisien Korelasi Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.408	2.149

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji koefisien korelasi motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) sebesar 0,646. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7 Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.350	.345	2.262

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji koefisien determinasi motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,350 yang artinya variabel motivasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 35,0%, sedangkan sisanya sebesar 65,0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8 Koefisien Determinasi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 <sup>a</sup>	.168	.162	2.558

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji koefisien determinasi disiplin terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,165 yang artinya variabel disiplin (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 16,5%, sedangkan sisanya sebesar 83,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.408	2.149

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji koefisien determinasi motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,417 yang artinya variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) memberikan

kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 41,7%, sedangkan sisanya sebesar 58,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Parsial (Uji  $T_{hitung}$ )**

**Tabel 10 Uji T Parsial X1 dan Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.939	1.786		6.685	.000
	Motivasi (X1)	.493	.059	.591	8.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai  $T_{hitung}$  8,392 >  $T_{tabel}$  1,978 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Tangerang Selatan.

**Tabel 11 Hasil Uji T Parsial X2 dan Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17.053	1.912		8.918	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.426	.083	.410	5.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel disiplin (X2) memiliki nilai  $T_{hitung}$  5,150 >  $T_{tabel}$  1,978 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Tangerang Selatan.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji  $F_{hitung}$ )**

**Tabel 12 Hasil Uji F Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.927	2	214.964	46.542	.000 <sup>b</sup>
	Residual	600.434	130	4.619		
	Total	1030.361	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Olah data primer dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji  $F_{hitung}$  simultan, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  46,542 >  $F_{tabel}$  2,670 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya motivasi dan disiplin terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Tangerang Selatan.

**Pembahasan Penelitian**

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 11,939 + 0,493X_1$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,939 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 11,939. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,493 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah

artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,493 satuan. Berdasarkan analisis diperoleh nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,591 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 17,053 + 0,426X_2$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 17,053 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 17,053. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,426 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,426 satuan. Berdasarkan analisis uji koefisien korelasi disiplin terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin (X<sub>2</sub>) sebesar 0,410 dengan signifikansi 0,000. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variable disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai tersebut maka dapat diperoleh persamaan:  $Y = 7,340 + 0,432 X_1 + 0,280 X_2$ . Artinya, Konstanta sebesar 7,340 artinya jika variabel motivasi dan disiplin, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 7,340. Nilai regresi 0,432 X<sub>1</sub> (positif) artinya apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,432 satuan. Nilai regresi 0,280 X<sub>2</sub> (positif) artinya apabila variable disiplin meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,280 satuan. Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) sebesar 0,646. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 11,939 + 0,493X_1$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,939 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X<sub>1</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 11,939. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,493 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,493 satuan. Berdasarkan analisis diperoleh nilai korelasi variabel motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,591 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang..

Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 17,053 + 0,426X_2$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 17,053 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 17,053. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,426 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,426 satuan. Berdasarkan analisis uji koefisien korelasi disiplin terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin (X<sub>2</sub>) sebesar 0,410 dengan

signifikansi 0,000. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,300-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variable disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai tersebut maka dapat diperoleh persamaan:  $Y = 7,340 + 0,432 X1 + 0,280 X2$ . Artinya, Konstanta sebesar 7,340 artinya jika variabel motivasi dan disiplin, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 7,340. Nilai regresi 0,432 X1 (positif) artinya apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,432 satuan. Nilai regresi 0,280 X2 (positif) artinya apabila variable disiplin meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,280 satuan. Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) sebesar 0,646. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Madenatera.
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap*. Semarang.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Arijanto, A. (2019). How the impact of work discipline, work environment and transformational leadership on employee performance: A study at Japanese automotive dealer. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*. Rineka Cipta.
- Chewe, B., & Taylor, T. K. T. (2021). Disciplinary procedures, employee punctuality and employee performance at Ndola City Council (Zambia). *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32–48.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis penilaian kinerja pegawai pada bagian kepegawaian dan umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>.
- Danang, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Edison, E., & Anwar, Y. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>.

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan sumber daya manusia*. Laksana.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumberdaya manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T. (2021). *Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan*. UMY Press.
- Poltak Sinambela, P., & Sarton Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan strategi & model pembelajaran*. Pustaka Setia.
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi kinerja penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi ke depan*. Celebes Media Perkasa.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik multivariat*. PT Elex Media Komputindo.
- Sinaga, O. S., & et al. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-11). Prananda Media Group.
- Veithzal Rivai, Z., & dkk. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (dari teori ke praktik)* (Edisi Ketiga). RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi Kelima). RajaGrafindo Persada.