PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN INSTALASI GIZI RSUD dr. CHASBULLAH ABDUL MADJID KOTA BEKASI

Puput Sri Rahayu[1], Krishantoro[2*]
Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia
Email : puputsrirahayu98@gmail.com[1] , krishantoro69@gmail.com[2]

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords
Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

Employee performance is a crucial aspect in supporting the quality of hospital services, including in the Nutrition Installation, which plays a strategic role in providing meals according to the nutritional needs of patients. Based on internal evaluations at RSUD dr. Chasbullah Abdul Madjid, Bekasi City, several issues were identified, such as delays in food distribution and mismatched menus, which are suspected to be related to low levels of employee motivation and work discipline. This study aims to determine the extent to which these two variables affect employee performance. The research employed a quantitative approach with a survey method involving 64 respondents selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 27. The results showed that work motivation had a significant effect on performance by 30.4%, work discipline by 25.7%, and simultaneously, both variables had a positive and significant influence of 67.1% on employee performance. The remaining 32.9% is influenced by other factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Rumah sakit memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui penyediaan pelayanan kesehatan yang optimal. Sebagai sebuah organisasi, rumah sakit sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi. Karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal dengan memberikan perhatian besar terhadap pemenuhan hak-hak karyawan. SDM bukan hanya pelaksana tugas, tetapi juga tokoh utama dalam pencapaian visi dan misi rumah sakit. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas SDM menjadi hal yang sangat penting agar rumah sakit dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Rumah sakit umum daerah (RSUD) Kota Bekasi merupakan salah satu fasilitas layanan kesehatan milik pemerintah daerah yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat. Salah satu unit penunjang yang memiliki peran krudengan kebutuhan nutrisi pasien berdasarkan kondisi medisnya.

Pelayanan gizi yang baik tidak hanya bergantung pada keahlian tenaga kerja, tetapi juga pada faktor motivasi dan disiplin kerja karyawan yang terlibat. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik, bekerja dengan semangat, dan tetap profesional dalam kondisi kerja yang menantang. Sementara itu, disiplin kerja yang baik

memastikan bahwa seluruh proses pelayanan, mulai dari persiapan bahan, pengolahan makanan, hingga distribusi berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Namun, berdasarkan hasil evaluasi internal RSUD Kota Bekasi selama beberapa periode terakhir, ditemukan beberapa permasalahan dalam pelayanan instalasi gizi. Di antaranya adalah keterlambatan dalam pengiriman makanan ke ruang rawat inap, ketidaksesuaian menu dengan diet pasien, serta kelalaian dalam menjaga kebersihan alat dapur. Setelah dilakukan penelusuran lebih lanjut, ditemukan bahwa sebagian besar permasalahan tersebut disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja dan kurangnya kedisiplinan beberapa karyawan.

Karyawan merasa beban kerja tidak seimbang dengan insentif yang diterima, peluang pengembangan kompetensi sangat terbatas, serta minimnya penghargaan atas kinerja baik. Di sisi lain, ke tidak tegaskan dalam penegakan aturan membuat beberapa karyawan menjadi lalai dan tidak menjalankan tugas sesuai standar. Kondisi ini tentu berdampak langsung pada kualitas pelayanan gizi yang diberikan kepada pasien dan turut memengaruhi citra rumah sakit secara keseluruhan. Melihat pentingnya peran instalasi gizi dalam mendukung proses penyembuhan pasien, maka perlu dilakukan kajian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan instalasi gizi RSUD Kota Bekasi. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta menjadi dasar pertimbangan manajemen dalam menyusun kebijakan perbaikan sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul skripsi yaitu **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN INSTALASI GIZI RSUD dr.CHASBULLAH ABDUL MADJID KOTA BEKASI ".**

KAJIAN PUSTAKA

1. **Administrasi :** Definisi administrasi menurut The Liang Gie (Inu Kencana Syafiie, 2016: 14) bahwa pengertian administrasi sebagai berikut : "segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu."
2. **Administrasi Publik:** Definisi Administrasi Publik menurut Edward H. Litchfield (Inu Kencana Syafiie, 2016 :25) bahwa pengertian administrasi publik adalah : "suatu studi mengenai bagaimana bermacam macam badan pemerintahan diorganisasikan, diperlengkapi dengan tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin".
3. **Teori Motivasi Kerja :** Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi yaitu usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya". Mohtar (2019:20) "Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan".Perspektif individu, mengacu kepada seberapa baik seseorang mencapai tujuan atau tugas yang telah ditetapkan, fokus utamanya ada pada kinerja pribadi, manajemen waktu, kompetensi, dan tanggung jawab individu.
4. **Teori Disiplin Kerja :** Menurut Noe dan Mondy (Djaman, 2021) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri seseorang karyawan, untuk tanda ketertiban dan kerapian dalam melaksanakan kerja sama dari sekelompok unit kerja yang ada di organisasi.
5. **Teori Kinerja Karyawan :** Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak karyawan dalam pemberian kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja serta sikap komperatif (Adamy, 2016).

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh pemerataan akses pendidikan dan tingkat pengetahuan orang tua terhadap kepuasan dalam penerimaan peserta didik baru. Berdasarkan pendapat Neuman dalam bukunya yang berjudul Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, bahwa penelitian kuantitatif menekankan secara khusus dalam mengukur variabel - variabel dan pembuktian hipotesis yang berkaitan dengan penjelasan suatu hubungan.

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti guna mempelajaria kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Instalasi Gizi RSUD Kota Bekasi sebanyak 76 orang yang terdapat di bagian Instalasi Gizi. Populasi pada penelitian ini sebanyak N = 76 Orang dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5% maka jumlah sampel yang harus digunakan adalah sebagai berikut: Dalam penelitian ini peneliti toleransi kesalahan 5% atau 0.05. berdasarkan hasil dari perhitungan dengan Rumus Slovin yaitu 64 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi memiliki sejarah panjang yang dimulai sejak masa kolonial. Awalnya, pada tahun 1939, didirikan sebuah balai kesehatan dengan ukuran bangunan sekitar 6 x 8 meter di atas lahan seluas 400 m². Fasilitas kesehatan tersebut dibangun sebagai sarana pelayanan dasar bagi masyarakat sekitar. Pada masa pendudukan Jepang, tepatnya pada tahun 1942, balai kesehatan tersebut berkembang menjadi poliklinik. Perkembangan ini tidak terlepas dari peran seorang pejuang kemerdekaan bernama Djasman, yang turut membantu dalam pengembangan pelayanan kesehatan di wilayah Bekasi. Tiga tahun kemudian, pada tahun 1945, poliklinik tersebut dimanfaatkan sebagai pusat Pertolongan Pertama pada Kesehatan (P3K) bagi masyarakat, seiring dengan meningkatnya kebutuhan layanan kesehatan pasca-kemerdekaan. Selanjutnya, pada tahun 1996, poliklinik ini secara resmi berubah status menjadi Rumah Sakit Umum (RSU) Kabupaten Bekasi. Saat itu, rumah sakit dipimpin oleh seorang perawat bernama S. Widjaya. RSU Kabupaten Bekasi memiliki kapasitas awal sebanyak 10 tempat tidur, serta dilengkapi dengan bangunan khusus untuk keperluan tenaga bidan dan perawat.

2. Hasil Uji Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dari metode penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan gizi di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program SPSS 27 yang datanya diperoleh dari 64 responden yang telah mengisi pertanyaan dari kuesioner. hipotesis melalui uji regresi linier berganda dengan program SPSS memperoleh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan gizi di Rumah Sakit Umum Kota Bekasi. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan uji regresi linier berganda Y = -8,008+ 0,509 X1 + 0,817 X2 persamaan regresi tersebut dilihat dari kualitas produk (X1 = 0,509) artinya positif, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan gizi di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.

3. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gizi RSUD Kota Bekasi**

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gizi RSUD Kota Bekasi yang di buktikan dengan hasil uji t diperoleh t – hitung adalah sebesar 8.884 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari standar eror yang ditetapkan 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima atau signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R2) sebesar 0,304 atau 30,4%.

4. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Gizi RSUD Kota Bekasi**

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gizi RSUD Kota Bekasi yang di buktikan dengan hasil uji t diperoleh t – hitung adalah sebesar 8.884 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari standar eror yang ditetapkan 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima atau signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R2) sebesar 0,304 atau 30,4%.

5. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gizi RSUD Kota Bekasi**

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Gizi RSUD kota Bekasi yang dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh f hitung adalah 65,247 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari standar eror yang ditetapkan sebesar 0.05, maka H0 ditolak dan H3 diterima atau signifikan. Hasil uji keofisien determinasi (R2) sebesar 67,1%sisa 32,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Gizi RSUD dr.Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Gizi di rumah sakit umum daerah Kota Bekasi secara signifikan, dengan hasil uji koefisien determinasi (R2) sebesar 0,304 atau 30,4%.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Instalasi Gizi di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi secara signifikan, dengan hasil uji koefisien determinasi (R2) sebesar 0,257 atau 25,7%.
3. Terdapat pengaruh pada variabel Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) dan secara simultan berpengaruh terhadap Kepatuhan Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Instalasi Gizi Kota Bekasi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 67,1 %. Untuk sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktek dan penelitian.

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Indrasari, M. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Edisi pertama). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Hardani, dkk. (2020). Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cet. ke-11).

Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, S. (2011). Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Uno, H. B. (2021). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Jakarta. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.

Jurnal

Aprilia, Friska (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru . Doctoral dissertation, Riau University.

Cahyani, I. D. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip), 4(2), 76-85.

Djaman, S. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis.

Farisi, S. J. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora, 15-33.

Yogyakarta. Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. JurnalBisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 1(2), 16

Harahap, Suryani Dewi & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,, 2(1), 69-88.

Ulfa, Maria. (2015). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode Human Resources Scorecard di BMT Logam Mulia. Jurnal Ekonomi Syariah. 3 (2), 312-339.

Miranda, Ayu. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Skripsi : Muhammadiyah Makassar.

Nova Hari & Widya. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa STIA Muhammadiyah Selong). Jurnal Humanitas, 4 (1), 1-15.

Prathivi, Sandya Bunga. (2021). Pengaruh Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid19 Terhadap Kinerja Petugas Administrasi Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau. Skripsi : Stikes Awal Bros Pekanbaru.

Sibarani, E. &. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. (Doctoral dissertation, Riau University).

Sugiarto, T. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum dan Keuangan di Rumah Sakit Umum Dearah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu. Skripsi.Bengkulu:Universitas Bengkulu.

Taufiq, A. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 7(2), 158-178.

Wertefe, Rosina. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara. Skripsi: Universitas Sumatera Utara.