

**MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO EMPLOYEE
PERFORMANCE IN HOSPITAL**

**MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT**

Indah Jailani ¹⁾

¹⁾ STIKes Awal Bros Pekanbaru
e-mail : indahjailani2017@gmail.com

ABSTRACT

motivation is a factor that encourages someone to do a certain activity, good discipline can show the level of responsibility in the individual for the tasks that have been given and organizational culture is a framework that guides daily behavior and makes decisions for employees and direct their actions to achieve organizational goals. performance is the implementation of employee responsibilities with the achievement of work results in accordance with the quality and quantity that exists within the company. The method used is observation and documentation. The results show the effect of motivation, work discipline and organizational culture on performance.

Keywords : *motivation, work discipline, organizational culture, performance*

ABSTRAK

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, disiplin yang baik dapat memperlihatkan tingkat rasa tanggung jawab dalam diri individu terhadap tugas yang sudah diberikan dan budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Metode yang digunakan observasi dan dokumentasi. Hasil terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Kata Kunci : motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi , kinerja

PENDAHULUAN

Di era persaingan bebas sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, profesional dan dengan prestasi tinggi merupakan dambaan semua organisasi baik swasta maupun pemerintah. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktivitas kerja atau sebuah kinerja yang baik. Azar &

Shafighi (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Anwar Prabu (2017) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan.

Menurut Edy (2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi ini maka para karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2013) indikator disiplin kerja ialah : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

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

Terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu system

pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan

organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Penelitian terakhir menyatakan bahwa terdapat tujuh karakter utama, yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi. (Robins,1996). Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Jenis penelitian menggunakan metode penelitian adalah deskriptif dan kausal teknik pengambilan sampel dengan metode sensus. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda.

Adapun jenis penelitian menggunakan analisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

METODE

Adapun menggunakan metode pengambilan data yaitu :

a. Observasi

Melakukan studi pendahuluan dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi terhadap objek yang akan diteliti.

b. Dokumentasi

Merupakan data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, dan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai aset perusahaan serta penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia termasuk tokoh utama dalam suatu organisasi, perlunya pengelolaan secara optimal terhadap sumber daya manusia serta memberikan perhatian yang besar dan terpenuhi segala haknya. Oleh karena itu, perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Farisi dkk, 2020). Sebagaimana yang diketahui rumah sakit merupakan garis terdepan dalam rujukan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu dibutuhkannya pelayanan yang optimal, untuk dapat menghasilkan pelayanan yang optimal maka diperlukan kinerja yang baik, salah satunya tenaga kesehatan. Kinerja yang tinggi akan dapat dilaksanakan apabila pimpinan dapat menggunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam artian pimpinan mampu memberikan rangsangan (motivasi) sesuai dengan yang diperlukan oleh karyawan baik secara material maupun secara non material (Indrasari, 2017).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan disiplin kerja. Menurut pendapat Harahap dan Khair (2019) menyatakan bahwa dibutuhkan adanya pemberian motivasi efektif kepada karyawan, maka dari itu karyawan tidak akan mengeluh pada suatu hal yang kecil, tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak ada

saling menyalahkan antar sesama rekan kerja, memberikan motivasi dapat dilakukan dengan cara peningkatan kerja optimal karyawan dan gairah bagi karyawan sehingga dapat tercapai tujuan di perusahaan.

Menurut Handoko dalam Taufiq (2016) menyatakan bahwa motivasi terbagi atas 2 hal yaitu motivasi intrinsik berupa tanpa adanya rangsangan dari luar, terdapat pada dalam diri seseorang dan sudah mempunyai dorongan untuk melakukan tindakan sedangkan Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya rangsangan atau dorongan dari luar diri seseorang dan motivasi ekstrinsik. Selain motivasi kedisiplinan kerja juga memiliki peranan penting agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawanannya.

Menurut Yusnandar dkk, (2020) menyatakan bahwa disiplin yang baik dapat memperlihatkan tingkat rasa tanggung jawab dalam diri individu terhadap tugas yang sudah diberikan. Maka mendorong gairah kerja, semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan maupun masyarakat.

Adapun permasalahan dalam penelitian masih terdapat rendahnya motivasi dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Terdapatnya pengaruh variable motivasi. Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Motivasi, disiplin kerja serta budaya dapat mempengaruhi kinerja maka dari itu perlu adanya peningkatan terhadap motivasi, disiplin kerja serta budaya organisasi

didalam suatu instansi maka dapat tercapainya peningkatan kinerja pada karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 1(2), 16-25.

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

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

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama-Yogyakarta, Indomedia Pustaka.

JHAM

