

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Sawerigading Kota Palopo

Dinda Cahyani Putri

Universitas Hasanuddin

E-mail: dindacahyaniputri97@gmail.com

Article History:

Received: 01 Juni 2023

Revised: 25 Juni 2023

Accepted: 30 Juni 2023

Keywords:

Gaya
Kepemimpinan, Motivasi,
Disiplin Kerja, Kinerja
Pegawai

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menilai secara empiris pengaruh parsial gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Penarikan hipotesis penelitian menggunakan basis teori/konsep kepemimpinan, motivasi dan institusional teori, didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang mempunyai kesamaan variabel. Penelitian berlokasi di Pisang Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo, Jl Dr. Ratulangi Km 7 Rampoang. Jenis data yang digunakan adalah data primer hasil pembagian kuesioner. Menggunakan teknik statistik deskriptif dan Regresi linear berganda berbantuan SPSS 21.0 untuk analisis data. Selain itu dalam menjaga kualitas data, penelitian menggunakan uji kualitas dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Sawerigading Kota Palopo.

PENDAHULUAN

Tujuan jangka Panjang suatu perusahaan adalah agar tetap eksis dan berumur panjang. Dalam rangka mencapai tujuannya tersebut perusahaan harus mulai membenahi berbagai persoalan di dalamnya. Salah satu persoalan yang penting bagi setiap organisasi bisnis adalah terkait sumber daya manusia. Karyawan atau pegawai adalah elemen penting bagi perusahaan. Jika kinerja mereka mereka tidak baik maka akan berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri.

Kinerja pegawai terus menjadi fokus penting dalam kajian sumber daya manusia karena. Manusia adalah makhluk yang dinamis dan karenanya perlu untuk dipelajari secara terus menerus tentang apa yang membuat mereka bekerja dengan baik. Hasibuan (2019), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi banyak faktor, tiga di antaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen

kepada tujuan dan misi organisasi (Rivai, 2019). Hasil penelitian dari Bukit, dkk (2019) dan Mutmainnah, dkk (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda datang dari Nugroho (2018) dan Aziz dan Putra (2022), di mana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian dari Nugroho (2018), Bukit, dkk (2019) dan Aziz dan Putra (2022), menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dari Hidayat (2021) dan Kasyifillah (2023), yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, faktor yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Rivai (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian dari Bukit, dkk (2019), Hidayat (2021), dan Kasyifillah (2023), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda dari Tannady (2022), menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil *review* penelitian terdahulu di atas ditemukan adanya *research gap* berupa inkonsistensi hasil penelitian di mana tidak selalu kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Dengan demikian maka penelitian ini ingin Kembali menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil pegawai RSUD Sawerigading Kota Palopo seagai objek penelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan Teknik *probability sampling* (Sugiyono, 2020). Besaran sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel penelitian sebesar 79 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial dan uji koefisien determinasi,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	F	%
Jenis Kelamin		
Laki – laki	31	39,2
Perempuan	48	60,8
Lama Bekerja		
≥5 Tahun	57	72,2
<5 Tahun	22	27,8

Bagian Pekerjaan		
Perawat	42	53,2
Dokter	10	12,7
Bidan	13	16,5
Staf Administrasi	14	17,7
Total	79	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut.

1. Diketahui bahwa dari 79 responden dalam penelitian ini, sebanyak 48 orang (60,8%) adalah perempuan. Sisanya, 31 orang (39,2%), adalah responden dengan jenis kelamin laki – laki.
2. Diketahui bahwa dari 79 responden dalam penelitian ini didominasi oleh mereka yang bekerja ≥ 5 tahun yakni sebanyak 57 orang (72,2%). Sementara yang bekerja < 5 tahun dalam penelitian ini sebanyak 22 orang (27,8%).
3. Diketahui bahwa profesi yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini adalah perawat, yakni sebanyak 42 orang (53,2%). Berikut adalah staf administrasi atau tenaga non kesehatan yakni sebanyak 14 orang (17,7%). Dalam penelitian, terdapat 10 orang (12,7%) dan 13 orang (16,5%) bidan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur item – item pertanyaan/pernyataan kuesioner dalam penelitian. Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r -hitung dibandingkan dengan r -tabel. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. r -tabel dapat dihitung dengan $df = N - 2$. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 79, sehingga $df = 79 - 2 = 77$, $r(77) = 0,221$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
X1 – 1	0,746	0,221	Valid
X1 – 2	0,767	0,221	Valid
X1 – 3	0,725	0,221	Valid
X1 – 4	0,791	0,221	Valid
X1 – 5	0,803	0,221	Valid
X1 – 6	0,790	0,221	Valid
X1 – 7	0,751	0,221	Valid
X1 – 8	0,527	0,221	Valid
X1 – 9	0,542	0,221	Valid
X1 – 10	0,576	0,221	Valid
Motivasi (X2)			
X2 – 1	0,548	0,221	Valid
X2 – 2	0,505	0,221	Valid
X2 – 3	0,543	0,221	Valid
X2 – 4	0,558	0,221	Valid
X2 – 5	0,277	0,221	Valid
X2 – 6	0,222	0,221	Valid
X2 – 7	0,509	0,221	Valid

X2 – 8	0,307	0,221	Valid
X2 – 9	0,396	0,221	Valid
X2 – 10	0,447	0,221	Valid
X2 – 11	0,474	0,221	Valid
X2 – 12	0,357	0,221	Valid
Disiplin Kerja (X3)			
X3 – 1	0,445	0,221	Valid
X3 – 2	0,348	0,221	Valid
X3 – 3	0,425	0,221	Valid
X3 – 4	0,476	0,221	Valid
X3 – 5	0,389	0,221	Valid
X3 – 6	0,407	0,221	Valid
X3 – 7	0,493	0,221	Valid
X3 – 8	0,313	0,221	Valid
X3 – 9	0,385	0,221	Valid
X3 – 10	0,467	0,221	Valid
X3 – 11	0,445	0,221	Valid
X3 – 12	0,393	0,221	Valid
X3 – 13	0,659	0,221	Valid
X3 – 14	0,309	0,221	Valid
X3 – 15	0,429	0,221	Valid
X3 – 16	0,523	0,221	Valid
Kinerja (Y)			
Y – 1	0,518	0,221	Valid
Y – 2	0,522	0,221	Valid
Y – 3	0,455	0,221	Valid
Y – 4	0,467	0,221	Valid
Y – 5	0,664	0,221	Valid
Y – 6	0,556	0,221	Valid
Y – 7	0,652	0,221	Valid
Y – 8	0,698	0,221	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – Total* atau t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > 0,221$).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Terhadap pertanyaan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Suatu variabel yang dinyatakan memiliki jawaban kuesioner yang konsisten, apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* pada tingkat keandalan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

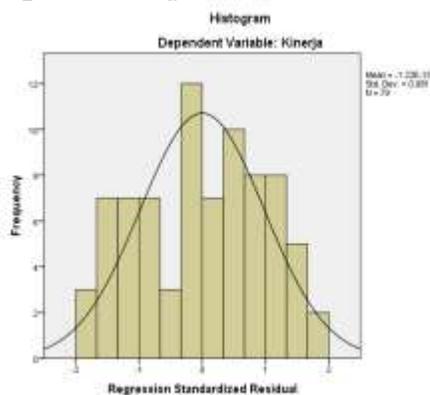
Variabel	Koefisien Alpha	Tingkat Keandalan
Gaya Kepemimpinan	0,886	Sangat Andal
Motivasi	0,589	Cukup Andal
Disiplin Kerja	0,707	Andal
Kinerja Pegawai	0,648	Andal

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien *alpha* berada dalam tingkat keandalan cukup andal, andal dan sangat andal. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

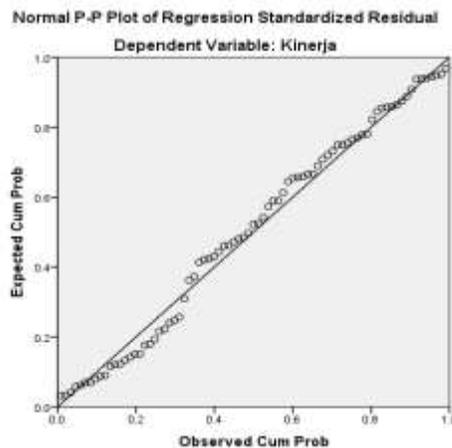
1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukandengan melihat grafik *histogram*.



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal. Akan tetapi grafik histogram ini hasilnya tidak terlalu akurat apalagi ketika jumlah sampel yang digunakan kecil. Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot*. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



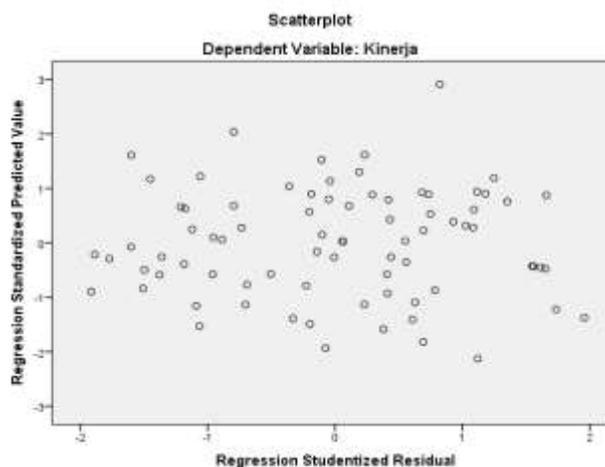
Gambar 2. Normal Probability Plot

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram *Scatterplot*). Jika (Ghozali, 2021):

- a. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 3. Diagram Scatterplot

Berdasarkan diagram diatas, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01. Salah satu cara untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1,653	Tidak Multikolinearitas
Motivasi	3,998	Tidak Multikolinearitas
Disiplin	2,943	Tidak Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.092	.319		-.287	.775		
1 Gaya Kepemimpinan	.247	.069	.322	3.579	.001	.605	1.653
Motivasi	.486	.182	.373	2.668	.009	.250	3.998
Disiplin Kerja	.279	.140	.239	1.991	.050	.340	2.943

Dari tabel 5 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 0,092 + 0,247X_1 + 0,486X_2 + 0,279X_3$$

Berikut akan dijelaskan uji regresi linear berganda untuk masing-masing variabel dalam penelitian.

1. Konstanta sebesar -0,092, hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,092.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,247. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,247.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,486. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi meningkat sebesar satu maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,486.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin sebesar 0,279. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa disiplin (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin meningkat sebesar satu maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,279.

Uji Parsial

Tabel 6. Uji t

Variabel	Sig. < α	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,001<0,05	Signifikan

Motivasi	0,009<0,05	Signifikan
Disiplin	0,050=0,05	Signifikan

Dari tabel di atas, diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Sawerigading, Palopo.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.619	.28222

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,634 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada RSUD Sawerigading, Palopo, mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sebesar 63,4% dan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien positif. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh searah dengan kinerja. Semakin tinggi gaya kepemimpinan akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai didorong oleh pengembangan organisasi yang mana sebagian besar ditentukan oleh kualitas tipe kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

Alasan ini didasari oleh teori institusional (*Institutional Theory*), bahwa tipe kepemimpinan mampu mendorong kinerja melalui Konsep isomorpisme institusional. Dalam mekanisme isomorpisme Institusional, kinerja didorong oleh tiga faktor: *coersive*, *normative*, dan *mimetic*. Pertama, Perilaku *Isomorpisme Coersive*, perilaku ini terjadi atau dipengaruhi oleh suatu paksaan, paksaan disini bisa bersifat regulatif atau non-regulatif seperti gaya kepemimpinan. Kedua, Perilaku *Isomorpisme Mimetic*, Perilaku ini lahir akibat adanya "peniruan". Biasanya perilaku meniru terjadi karena ketidakpastian mengenai yang dikerjakan sehingga membutuhkan *benchmarking*. Ketiga, Perilaku *Isomorpisme Normative*. Perilaku ini dapat diartikan secara sederhana sebagai tindakan yang didasarkan atas kesadaran situasi yang ada.

Sementara itu, berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai di RSUD Sawerigading, Palopo. Dengan kata lain, dalam rangka mewujudkan kinerja pegawai yang baik, pihak manajemen RSUD Sawerigading perlu mempertimbangkan faktor gaya kepemimpinan yang baik dan cocok bagi pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pegawai di RSUD Sawerigading, Palopo, pada dasarnya menyukai gaya kepemimpinan autokratis, birokratis, diplomatis, partisipatif dan *free rein leader*. Bahwa kelima gaya

kepemimpinan ini diterima baik oleh pegawai dan menjadi faktor yang mereka pertimbangkan dalam meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Bukit, dkk (2019) dan Mutmainnah, dkk (2022), yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. **Pegawai Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa motivasi memiliki koefisien positif. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh searah dengan kinerja. Semakin pegawai dimotivasi maka kinerja mereka akan semakin meningkat. Hal ini dapat terjadi karena karyawan termotivasi oleh adanya dukungan yang diberikan manajemen, salah satu dukungan tersebut berbentuk dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Selanjutnya, karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Alasan ini didasari oleh teori institusional (*Institutional Theory*), Bahwa tipe kepemimpinan mampu mendorong kinerja melalui Konsep isomorpisme institusional. Dalam mekanisme isomorpisme Institusional, kinerja didorong oleh tiga faktor: *coersive*, *normative*, dan *mimetic*. Pertama, perilaku *isomorpisme coersive*, perilaku ini terjadi atau dipengaruhi oleh suatu paksaan, paksaan disini bisa bersifat regulative seperti mendapatkan imbalan, hadiah dan lainnya.

Sementara itu, berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa motivasi merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai di RSUD Sawerigading, Palopo. Dengan kata lain, dalam rangka mewujudkan kinerja pegawai yang baik, pihak manajemen RSUD Sawerigading perlu mempertimbangkan faktor motivasi. Kondisi lingkungan yang kondusif, kompensasi yang memuaskan, jaminan kerja yang memadai merupakan beberapa faktor motivasi eksternal yang dirasakan responden dalam penelitian ini sehingga menjadikan motivasi kerja sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja mereka. Di samping itu, motivasi internal juga turut memberikan andil, seperti keberlangsungan hidup, pengembangan karir dan peningkatan derajat kehidupan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Nugroho (2018), Bukit, dkk (2019) dan Aziz dan Putra (2022), yang juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa disiplin kerja memiliki koefisien positif. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh searah dengan kinerja. Semakin disiplin pegawai maka akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja mereka. Sementara itu, berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa

disiplin kerja merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai di RSUD Sawerigading, Palopo. Dengan kata lain, dalam rangka mewujudkan kinerja pegawai yang baik, pihak manajemen RSUD Sawerigading perlu mempertimbangkan faktor disiplin kerja.

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner terlihat bahwa pegawai di RSUD Sawerigading, Palopo, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, dibawah pemimpin yang dapat dijadikan panutan, merasa puas dengan imbalan atas pekerjaan, merasa diperlakukan adil dalam kerja dan mendapatkan sanksi yang proporsional atas pelanggaran serta memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja. Hal-hal tersebut yang menyebabkan disiplin kerja menjadi faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di RSUD Sawerigading, Palopo. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Bukit, dkk (2019), Hidayat (2021), dan Kasyifillah (2023), yang juga menemukan menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Sawerigading. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai di RSUD Sawerigading ditentukan oleh ketiga faktor tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Aziz, Nasarudin., dan Septiano Dwi Putra. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1 - 11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 2, No. 2, Juli 2022
- Bukit, Pantun., fahrul Rozi Yamali., dan Rizki Ananda. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains 4 (2) Oktober 2019*
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 5 No. 1 Maret 2021*
- Kasyifillah, Mochamad Hilmy. 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 12, Nomor 7, Juli 2023*
- Mutmainnah., Anwar Ramli., dan Zainal Rumra. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 9, Issue 4 (2022)
- Nugroho, Arief Teguh. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 No. 02 – Agustus 2018*
- Rivai Zainal, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, Hendy., Joseph MJ Renwarin., Arief Nuryana., Mudasetia., Nawiyah., Fahrina Mustafa., Ilham., Richard Andreas Palilingan. 2022. Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*. Vol. 6, No. 2 September 2022.