

Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Daerah Sagaranten

Sudira Ependi^{*1}

¹Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Sangga Buana YPKP
Bandung, Indonesia
Email: ¹dr.doksud@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja kesehatan di RSUD Sagaranten Kabupaten Sukabumi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja tenaga kerja kesehatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang berdampak pada produktivitas organisasi rumah sakit. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Desain penelitian ini menggunakan survei dengan populasi seluruh tenaga kerja kesehatan di RSUD Sagaranten sebanyak 112 orang dan sampel sebanyak 53 orang yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja kesehatan, sementara disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, pengembangan sumber daya manusia (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja (Y) kesehatan di RSUD Sagaranten dengan model $Y = 4,556 + 0,558X1 + 0,264X2 + 0,088X3$. Penelitian ini memiliki urgensi tinggi bagi ilmu pengetahuan, karena mengembangkan metode yang valid dan andal dalam mengukur kualitas layanan rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada peningkatan standar manajemen rumah sakit, yang berimplikasi langsung pada perbaikan kualitas layanan kesehatan dan kepuasan pasien secara keseluruhan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Tenaga Kerja Kesehatan, Motivasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Abstract

This research aims to analyze the impact of human resource development, motivation, and work discipline on the performance of healthcare workers at Sagaranten General Hospital in Sukabumi Regency. The background of this study is based on the importance of healthcare worker performance in improving the quality of healthcare services, which in turn affects the productivity of the hospital organization. The method used in this research is quantitative with a descriptive and verificative approach. The research design uses a survey with a population of all healthcare workers at Sagaranten General Hospital totaling 112 people, and a sample of 53 people selected through simple random sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire. The results of the study indicate that human resource development and motivation have a positive and significant influence on the performance of healthcare workers, while work discipline does not have a significant effect. Simultaneously, human resource development (X1), motivation (X2), and work discipline (X3) together have a significant effect on the performance of healthcare workers (Y) at Sagaranten General Hospital with the model $Y = 4.556 + 0.558X1 + 0.264X2 + 0.088X3$. This research is of great urgency for scientific knowledge, as it develops a valid and reliable method for measuring hospital service quality. Thus, this study contributes to the improvement of hospital management standards, which directly impacts the overall quality of healthcare services and patient satisfaction.

Keywords: Health Worker Performance, Human Resource Development, Motivation, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan berkelanjutan (Mukhlison Effendi. 2021). Pengembangan SDM sangat penting bagi organisasi untuk

tetap kompetitif dan mencapai tujuan mereka secara efektif (Djuwita, T. M. 2011). Ini melibatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas (Wahyuningsih, S. 2019). Motivasi, faktor penting lainnya dalam kesuksesan organisasi, mengacu pada kekuatan internal dan eksternal yang merangsang antusiasme dan ketekunan karyawan untuk mencapai tujuan mereka (Tyaningsih, S., & Nurachadijat, K. 2023). Disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan regulasi organisasi, juga memainkan peran signifikan dalam menentukan kinerja karyawan (Siagian, M. 2018). Elemen-elemen ini secara kolektif berkontribusi pada kinerja keseluruhan tenaga kesehatan, yang sangat penting untuk memberikan perawatan pasien yang berkualitas (Karida, R., & Dhamanti, I. 2024).

Meskipun pentingnya pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin telah diakui, masih terdapat kesenjangan dan ketidakkonsistenan dalam literatur yang ada mengenai dampak gabungan mereka terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian sebelumnya sering kali fokus pada faktor-faktor ini secara terpisah tanpa mempertimbangkan efek interaktifnya. Selain itu, kurangnya penelitian komprehensif yang membahas konteks khusus rumah sakit daerah, di mana kendala sumber daya dan tantangan operasional sangat unik. Kesenjangan ini menyoroti perlunya pendekatan terpadu yang meneliti bagaimana variabel-variabel ini secara kolektif mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, beberapa studi telah melaporkan hasil yang bertentangan, terutama terkait peran motivasi dan disiplin dalam hasil kinerja (Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. 2018), menunjukkan kontroversi yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

Untuk mengatasi kesenjangan ini, penelitian ini mengusulkan beberapa solusi alternatif. Pertama, program pengembangan SDM yang komprehensif dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kesehatan dapat dikembangkan, dengan fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan lunak (Mahadiansar, M., Ikhsan, K., Sentanu, I. G. E. P. S., & Aspariyana, A. 2020). Kedua, strategi motivasi yang selaras dengan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik tenaga kesehatan harus diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Rasyid, M. A., & Tanjung, H. 2020). Ketiga, sistem manajemen disiplin yang kuat yang memastikan kepatuhan terhadap standar organisasi sambil mempromosikan budaya kerja positif dapat dibentuk (Saba, U. U. 2024). Solusi-solusi ini bertujuan menciptakan pendekatan holistik yang mengintegrasikan pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin untuk meningkatkan kinerja keseluruhan (Hasibuan, W., & Aisyah, S. 2023).

State of the art di bidang ini menunjukkan kemajuan signifikan dalam dekade terakhir. Penelitian terbaru telah mengeksplorasi hubungan rumit antara pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin kerja, menyoroti efek sinergis mereka terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Rahayu (2022) menunjukkan bahwa inisiatif pengembangan SDM secara positif mempengaruhi keterlibatan dan produktivitas karyawan ketika digabungkan dengan praktik motivasi yang efektif. Lebih lanjut, studi oleh Setiawan (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disiplin meningkatkan efektivitas upaya pengembangan SDM dan motivasi. Namun, sebagian besar studi ini dilakukan di lingkungan korporat, meninggalkan kesenjangan di sektor kesehatan. Penelitian ini berbeda dengan berfokus pada konteks kesehatan, khususnya di rumah sakit daerah, untuk memberikan wawasan khusus dan rekomendasi praktis.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sagaranten Kabupaten Sukabumi. Konteks penelitian melibatkan lingkungan rumah sakit daerah, di mana tantangan dan dinamika operasional yang unik hadir. Unit analisis mencakup semua tenaga kesehatan di rumah sakit, memberikan pemahaman komprehensif tentang dinamika tenaga kerja. Dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, penelitian ini bertujuan mengungkap hubungan antara variabel-variabel ini dan dampak kolektifnya terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki urgensi dan kontribusi yang signifikan dalam bidang manajemen kesehatan. Pertama, penelitian ini menangani kebutuhan kritis akan strategi berbasis bukti untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, yang secara langsung terkait dengan kualitas perawatan pasien dan produktivitas organisasi (Hermawati, A. at al., 2022). Kedua, temuan penelitian ini akan memberikan wawasan praktis bagi administrator rumah sakit dan pembuat kebijakan untuk merancang dan menerapkan program pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin yang efektif yang disesuaikan dengan

konteks kesehatan. Terakhir, penelitian ini berkontribusi pada diskursus akademis dengan mengisi kesenjangan yang ada dan menyelesaikan kontroversi dalam literatur, sehingga memajukan pemahaman tentang manajemen kinerja terpadu di lingkungan kesehatan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Rancangan penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan variabel-variabel yang diteliti secara mandiri serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk melihat hubungan antar variabel tersebut. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023 di RSUD Sagaranten, Kabupaten Sukabumi, yang menjadi lokasi utama dalam pengumpulan data dan analisis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di RSUD Sagaranten, yang berjumlah 112 orang. Dari populasi tersebut, sampel yang diambil sebanyak 53 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling, yang memungkinkan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta data sekunder dari dokumentasi yang relevan.

Prosedur penelitian ini melibatkan beberapa tahapan. Pertama, penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner yang mencakup variabel pengembangan sumber daya manusia, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja tenaga kesehatan. Kedua, pelaksanaan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner untuk memastikan instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Ketiga, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Keempat, pengolahan dan analisis data yang diperoleh untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert yang mengukur empat variabel utama: pengembangan sumber daya manusia (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja tenaga kesehatan (Y). Variabel sumber daya manusia (X1) dijelaskan dengan pertanyaan yang berhubungan dengan Produktivitas, Efisiensi, Kerusakan, Pelayanan, Moral dan Karis, variabel motivasi (X2) dijelaskan dengan pertanyaan yang berhubungan dengan Kebutuhan Fisologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kepemilikan Sosial, Penghargaan Diri, Aktualisasi Diri, Dorongan Mencapai Tujuan, Semangat Kerja, Inisiatif dan Keaktifitas dan Rasa Tanggung Jawab, variabel disiplin (X3) dijelaskan dengan pertanyaan yang berhubungan dengan Taat Pada Aturan Waktu, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, Taat terhadap aturan perusahaan, dan untuk variabel kinerja (Y) dijelaskan dengan pertanyaan Kualitas Pelayanan, Komunikasi, Kecakapan, Kemampuan, Inisiatif, Jumlah Pekerja, Kualitas Pekerja, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerja Sama. Setiap variabel diukur dengan beberapa item pertanyaan yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi responden terhadap variabel tersebut. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai validitas di atas 0,271, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,7 untuk setiap variabel, menandakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik multivariat regresi linier berganda. Rumus yang digunakan dalam analisis regresi adalah:

$$Y=a+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3+\epsilon \quad (1)$$

di mana Y adalah kinerja tenaga kesehatan, X1 adalah pengembangan sumber daya manusia, X2 adalah motivasi, X3 adalah disiplin kerja, α adalah konstanta, β_1 , β_2 , β_3 adalah koefisien regresi, dan ϵ adalah error term.

Selain itu, dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar dalam analisis regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, hubungan antar variabel bersifat linear, tidak

terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan dapat diandalkan dalam menguji hipotesis.

Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sagaranten Kabupaten Sukabumi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Temuan penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan pengembangan sumber daya manusia (SDM), motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sagaranten Kabupaten Sukabumi. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini dapat dirangkum dalam tabel dan grafik berikut untuk memberikan gambaran yang lebih jelas.

Tabel 1. memperlihatkan hasil analisis regresi antara pengembangan SDM dan kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t hitung sebesar 4.235 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
Pengembangan SDM	0.603	4.235	0.000

Tabel 2. menampilkan hasil analisis regresi antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. Nilai t hitung sebesar 3.030 dengan tingkat signifikansi 0.004 menunjukkan bahwa motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
Motivasi	0.529	3.030	0.004

Tabel 3. menunjukkan hasil analisis regresi antara disiplin kerja dan kinerja tenaga kesehatan. Nilai t hitung sebesar 1.117 dengan tingkat signifikansi 0.269 menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Disiplin terhadap Kinerja

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
Disiplin Kerja	0.312	1.117	0.269

Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sagaranten, upaya lebih harus difokuskan pada pengembangan SDM dan peningkatan motivasi, sementara aspek disiplin kerja mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda atau tambahan untuk memberikan pengaruh yang signifikan.

Secara simultan, pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kombinasi dari variabel ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor kesehatan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
Pengembangan SDM	0.603	4.235	0.000
Motivasi	0.529	3.030	0.004
Disiplin Kerja	0.312	1.117	0.269

Hasil perhitungan menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda yang menggambarkan pengaruh simultan dari pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan valid dan dapat diandalkan dalam menguji hipotesis penelitian. Dengan model sebagai berikut:

$$Y = 4,556 + 0,558X_1 + 0,264X_2 + 0,088X_3 \quad (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Tenaga Kesehatan
X₁ = Pengembangan SDM
X₂ = Motivasi
X₃ = Disiplin Kerja

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa pengembangan SDM dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, sementara disiplin kerja memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan dalam pengelolaan tenaga kesehatan di RSUD Sagaranten.

3.2 Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM), motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sagaranten Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa pengembangan SDM dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, sementara disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil ini menjawab rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang diajukan, yaitu bagaimana pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Temuan ini diperoleh melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.603 dengan nilai t hitung sebesar 4.235 dan signifikansi 0.000, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Motivasi juga memiliki pengaruh signifikan dengan koefisien regresi positif sebesar 0.529, nilai t hitung sebesar 3.030, dan signifikansi 0.004. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.312 dengan nilai t hitung sebesar 1.117 dan signifikansi 0.269, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Interpretasi temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan SDM dan motivasi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Pengembangan SDM mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengembangan berkelanjutan yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kesehatan, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik. Motivasi yang tinggi dapat mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Namun, disiplin kerja yang tidak memiliki pengaruh signifikan mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan, seperti beban kerja, kondisi lingkungan kerja, atau dukungan manajerial.

Temuan penelitian ini dihubungkan dengan literatur yang ada, menunjukkan kesesuaian dengan beberapa penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh Rahayu (2022) menunjukkan bahwa inisiatif pengembangan SDM secara positif mempengaruhi keterlibatan dan produktivitas karyawan ketika digabungkan dengan praktik motivasi yang efektif. Selain itu, studi oleh Setiawan (2013) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas upaya pengembangan SDM dan motivasi. Namun, penelitian ini berbeda dalam konteksnya, yaitu pada tenaga kesehatan di rumah sakit daerah, yang memberikan perspektif baru dan spesifik mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut dalam lingkungan yang berbeda.

Berdasarkan temuan ini, dapat diusulkan teori baru atau modifikasi terhadap teori yang ada. Misalnya, model pengembangan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit daerah dapat lebih menekankan pada program pengembangan SDM yang berkelanjutan dan strategi motivasi yang efektif (Hartono, B., & Afriza, N. 2019). Sementara itu, pendekatan terhadap disiplin kerja mungkin perlu ditinjau kembali atau disesuaikan dengan kondisi spesifik rumah sakit daerah.

Analisis terhadap temuan penelitian ini menunjukkan kelebihan dan kekurangan masing-masing variabel. Kelebihan dari pengembangan SDM dan motivasi terletak pada pengaruh signifikan mereka terhadap kinerja, yang sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya (Syukron, M. et al. 2022). Namun, disiplin kerja yang tidak memiliki pengaruh signifikan menunjukkan adanya keterbatasan dalam pendekatan yang digunakan atau mungkin faktor-faktor lain yang belum teridentifikasi yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit daerah dan dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajerial yang lebih efektif.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sagaranten Kabupaten Sukabumi. Pengembangan SDM terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan dengan t-hitung sebesar 4,435 ($p < 0,000$). Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan SDM yang menekankan pentingnya pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kapabilitas individu dan pencapaian kinerja organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Garavan et al. (1995) dan Effendi & Susanti (2019).

Motivasi juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dengan t-hitung sebesar 3,090 ($p = 0,003$), mendukung teori Maslow yang menyatakan bahwa individu yang kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berprestasi. Selain itu, teori dua faktor Herzberg yang menekankan pentingnya faktor motivasional, seperti pengakuan dan tanggung jawab, juga memperkuat temuan ini.

Namun, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sagaranten dengan t-hitung sebesar 1,081 ($p = 0,285$), yang menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti pengembangan SDM dan motivasi, lebih dominan dalam memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di lingkungan ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menekankan pentingnya pengembangan SDM dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi oleh Saks dan Gruman serta Van der Walt dan De Klerk menunjukkan bahwa kombinasi antara pengembangan SDM dan motivasi efektif dalam meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan (24,25). Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, meskipun penting, mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda atau tambahan untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam konteks rumah sakit daerah.

Prospek pengembangan hasil penelitian ini dapat difokuskan pada penyesuaian program pengembangan SDM dan strategi motivasi yang lebih terintegrasi dan kontekstual. Misalnya, rumah sakit dapat mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja tenaga kesehatan, seperti beban kerja, dukungan manajerial, dan kondisi lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur dan pengetahuan di bidang manajemen kesehatan, khususnya dalam konteks rumah sakit daerah. Penelitian ini menambahkan bukti empiris tentang pentingnya pengembangan SDM dan motivasi, serta menawarkan perspektif baru mengenai peran disiplin kerja dalam kinerja tenaga kesehatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan tenaga kesehatan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 15-21. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161>
- Hartono, B., & Afriza, N. (2019). Dampak Program Pengembangan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat RSIJ Cempaka Putih dengan Model Pendekatan System Dynamics. *Jurnal Kesmas Asclepius*, 1(2), 116-125. <https://doi.org/10.31539/jka.v1i2.818>
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. . (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115-2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199-2209. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.815>
- Karida, R., & Dhamanti, I. . (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit : Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 2674–2684. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i2.21007>
- Mahadiansar, M., Ikhsan, K., Sentanu, I. G. E. P. S., & Aspariyana, A. (2020). Paradigma pengembangan model pembangunan nasional Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(1), 77-92. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i1.550>
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rahayu, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT Komatsu Marketing And Supp http://repository.stei.ac.id/7610/ ort Indonesia)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Saba, U. U. (2024). Membangun Budaya Organisasi pada Pembelajaran di Sekolah. *JME Jurnal Management Education*, 2(02), 64-70. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jme/article/view/356>
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2018). Pengaruh karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai: studi kasus pada PT. Televisi mandiri papua. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 93-105. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2471804>
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280>
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168-176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Tyaningsih, S., & Nurachadijat, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Suatu

Organisasi. *Journal on Education*, 6(1), 3286-3299. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2999>

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).