

**Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro**

**Rani Annisa<sup>1</sup>, Febrianto<sup>2</sup>, Suwanto<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Metro  
Email: [raniannisa17@gmail.com](mailto:raniannisa17@gmail.com)

**Abstrak**

Berdasarkan temuan lapangan didapatkan kurangnya disiplin kerja yang disebabkan beban kerja dan motivasi yang tidak menentu, menyebabkan karyawan mengalami keterlambatan kerja. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan jenis penelitian *explanatory survey*, teknik penentuan sampelnya adalah *simple random sampling*, diambil sebanyak 30 karyawan dari total sebanyak 41 karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani. Sebagai alat ukur digunakan 80 item kuisioner dengan pengukuran skala *likert* dan dianalisis menggunakan Analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah tingkat kegigihan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah target yang harus dicapai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah ketaatan kehadiran. Motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

*Field findings revealed a lack of work discipline due to inconsistent workload and motivation, leading to employee delays. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of work motivation, workload, and work discipline on the performance of employees in the Nutrition Department at General Ahmad Yani Regional Hospital. This research was quantitative. The explanatory survey method used simple random sampling, selecting 30 employees from a total of 41 employees in the Nutrition Department at General Ahmad Yani Regional Hospital. An 80-item Likert-scale questionnaire was used as a measurement tool, and multiple regression analysis was used. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on the performance of employees in the Nutrition Department at General Ahmad Yani Regional Hospital in Metro City, with the most influential indicator being persistence. Workload had a positive and significant effect on the performance of employees in the Nutrition Department at General Ahmad Yani Regional Hospital in Metro City, with the most influential indicator being targets to be achieved. Work discipline has a positive and significant impact on the performance of employees in the Nutrition Installation Department at General Ahmad Yani Regional Hospital, Metro City, with attendance being the most influential indicator. Work motivation, workload, and work discipline collectively have a*

*positive and significant impact on the performance of employees in the Nutrition Installation Department at General Ahmad Yani Regional Hospital, Metro City.*

**Keywords:** *Work Motivation, Workload, Work Discipline, Employee Performance*

## **I. Pendahuluan**

Pada masa global yang disertai modernisasi menyebabkan begitu banyak perkembangan dan kemajuan di segala aspek kehidupan yang mendorong peningkatan daya saing, utamanya untuk mendapatkan reputasi dan menjaga “*good will of the governance*” mereka memilih sumber daya terbaik, karena sumber daya sebagai penyokong dan pondasi yang kuat dalam mewujudkan target yang diharapkan dalam setiap perusahaan. Studi mengenai pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi begitu familiar akhir-akhir ini. Menurut Wahyudi Dkk, (2019) mengatakan bahwa pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan.

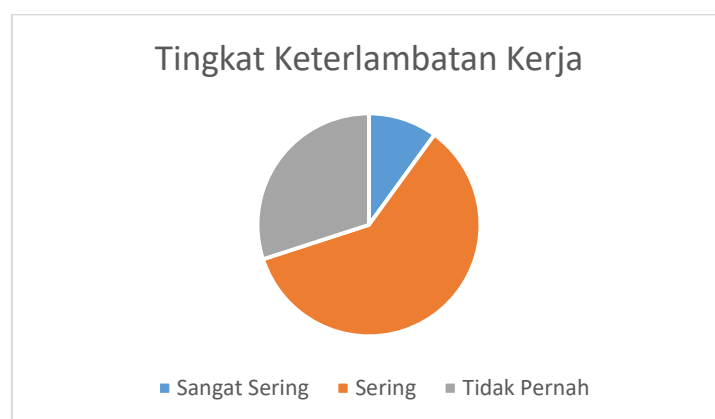
Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (*performance*). Sebagaimana istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia namun terkait dengan penelitian Musadieg, Dkk. (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja pada kinerja sumberdaya manusia. Sedangkan pada penelitian Muh Nur, Dkk (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya Wahyudi Dkk, (2019) menemukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan Aurelia dan Hunik (2019) menemukan bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *research gap* didapati maka munculah pertanyaan kritis mengenai apa yang harus dilakukan agar motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja sumberdaya manusia, dan beban kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumberdaya manusia.

Tujuan dari studi ini secara teoritis adalah untuk menutup *research gap* yang ada pada penelitian terdahulu melalui pemberian variabel mediasi, yaitu disiplin kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan juga memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Keberadaan motivasi kerja dapat memudahkan kinerja karyawan maka dengan adanya mediasi dari disiplin kerja diharapkan motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan akan semakin kuat pengaruhnya jika dimediasi dengan disiplin kerja. Maka motivasi kerja dan beban kerja melalui disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepentingan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan di bidang kesehatan juga sangat diperlukan terutama pada Rumah Sakit, karena membutuhkan kinerja yang siap sedia kapanpun dengan kondisi beban kerja di Rumah Sakit yang tiada henti. Salah satunya adalah Rumah Sakit Umum Daerah Jendral Ahmad Yani Kota Metro yang selalu memperhatikan dan mempertahankan unit-unit kerja didalamnya dapat memberikan yang terbaik hingga mendapatkan Akreditasi Kars Paripurna pada tahun 2023 melalui atas sinergi dan kinerja yang dimilikinya. Beban kerja di Rumah Sakit memang menjadi bagian yang tak terlepas sebagai tantangan karyawan sebab sebagai Rumah Sakit Umum Daerah yang selalu penuh pasien setiap harinya karyawan harus memiliki performa yang selalu baik meskipun bekerja

dengan sistem *shift* kapanpun karyawan harus siap sedia. Salah satu bagian yang selalu sibuk di RSUD Jendral Ahmad Yani adalah bagian Gizi mengingat kebutuhan pasien akan tenaga ahli gizi juga cukup tinggi. Permasalahan yang ditemui dilapangan adalah dengan beban kerja yang lebih berat terkadang motivasi kerja karyawan juga sering mengalami fluktuasi sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja dan juga kinerja secara keseluruhan. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan pada bagian gizi peneliti melakukan presurvey dengan menanyakan seberapa sering terlambat masuk kerja kepada 10 karyawan dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Tingkat Disiplin Kerja Melalui Ketepatan Waktu Kerja Karyawan

Berdasarkan diagram tersebut dapat dilihat bahwa lebih dari separuh respon menjawab sering terlambat. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa keterlambatan ini umumnya terjadi karena jarak rumah, jam kerja pada jadwal padat lalu lintas, hingga kelelahan sebab *overshifting* atau setelah jaga malam dan harus masuk di pagi hari. Keterlambatan sebelum 15 menit masih dapat ditolerir sebab memang keadaannya terkadang karyawan mendapatkan lembur atau *overshifting* sehingga keterlambatan masih dapat ditolerir. Namun apabila ada karyawan dengan keterlambatan tanpa sebab yang tepat hal seperti ini ditakutkan disebabkan karena menurunnya motivasi kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro.

Menurut Febrianti, N.R (2019) 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 Monika (2020) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Rivai (2020) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk para manajer berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia dalam mengubah suatu sikap dan suatu upaya dalam meningkatkan pemahaman serta kesediaan seorang dalam melaksanakan seluruh peraturan perusahaan. Menurut Dresler (2021) penilaian hasil kerja atau biasa disebut *penilaian kinerja* dan evaluasi kinerja kegunaannya nyaris sama dan dapat digunakan secara bergantian.

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan jenis penelitian eksplanatory (*eksplanatory research*) yaitu meneliti keterkaitan antar variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau *field research*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian instalasi gizi RSUD Jendral Ahmad Yani sebanyak 41 karyawan. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan rumus Slovin (Sugiyono, 2020: 121), berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentasi Kelonggaran ketidak telitian yang masih dapat ditolerir dalam pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini ditetapkan e adalah 10% sedangkan N adalah 43. Jadi minimal sampel yang diambil peneliti adalah :

$$n = \frac{43}{1 + 43 \cdot 0,1^2} = 30 \text{ orang (Sampel yang diambil sebesar 30 karyawan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka banyaknya karyawan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan.

### III. Hasil Dan Pembahasan

#### A. Hasil

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu motivasi terhadap Kinerja karyawan, dan Perkembangan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan serta dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(0,05)$ , maka  $H_a$  didukung, dan  $H_o$  tidak didukung

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(0,05)$ , maka  $H_a$  tidak didukung dan  $H_o$  didukung

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diperoleh hasil yaitu:

- Variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}}(5,995) > t_{\text{tabel}}(1,701)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro yang berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang berbunyi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel beban kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,011 < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}}(2,629) > t_{\text{tabel}}(1,701)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro yang berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang berbunyi beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,049 < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}}(2,830) > t_{\text{tabel}}(1,701)$  maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga

secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro yang berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Variabel motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja, menunjukkan bahwa semua variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  secara bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro yang berarti bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang berbunyi variabel motivasi, beban kerja, disiplin kerja, secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan yaitu pengaruh *product*, *promotion*, *price*, dan *place* terhadap pengambilan keputusan pembelian dengan syarat dapat dinyatakan berpengaruh signifikan jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}(0,05)$ , maka  $H_a$  didukung, dan  $H_o$  tidak didukung

Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}(0,05)$ , maka  $H_a$  tidak didukung dan  $H_o$  didukung

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan yaitu pengaruh motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan syarat dapat dinyatakan berpengaruh signifikan jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}(0,05)$ , maka  $H_a$  didukung, dan  $H_o$  tidak didukung

Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}(0,05)$ , maka  $H_a$  tidak didukung dan  $H_o$  didukung

Uji F dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1 Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3489.236	4	872.309	3143.904	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.035	25	.277		
	Total	3507.271	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA,

Sumber: Data primer diolah spss 2024

Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 3143,904 dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,000. Nilai  $F_{\text{hitung}}$  (3143,904) >  $F_{\text{tabel}}$  (2,744) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung yang berarti bahwa motivasi, beban kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji ini bertujuan untuk melihat kesesuaian model atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Dari proses perhitungan diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>
----------------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.885	.885	.52675
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban kerja, Disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data primer diolah spss 2024

Dari perhitungan tersebut diketahui nilai *R square* adalah 0,885, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 88,5%. Berarti terdapat 11,5% varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro. Dengan indikator yang paling berpengaruh adalah tingkat kegigihan. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan instalasi gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro berada pada kondisi yang baik meskipun beberapa waktu pada beberapa karyawan akan mengalami fluktuasi motivasi yang tidak menentu namun cenderung masih stabil untuk tetap menjaga motivasi kerjanya. Jika ada peningkatan terhadap tingkat kegigihan karyawan instalasi gizi, maka akan terjadi pula peningkatan kinerja karyawan. Maka hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Musadieg Dkk (2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah target yang harus dicapai. Beban kerja yang diterima karyawan instalasi gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro berupa tanggung jawab untuk memenuhi angka gizi seimbang sesuai dengan kebutuhan pasien dengan target adalah setiap harinya makanan harus tersedia sesuai dengan waktunya pasien mendapatkan waktu makan. Hal ini berarti target yang diberikan kepada karyawan gizi membuat karyawan harus mampu menepati target setiap harinya, maka beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila tidak terdapat beban yang menekan seperti target, maka dikhawatirkan karyawan dapat mengalami keterlambatan dalam menyajikan makanan dan obat-obatan untuk pasien. Maka peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Wahyudi Dkk (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan instalasi gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, dengan indikator paling berpengaruh yaitu ketaatan kehadiran. Disiplin kerja karyawan instalasi gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro yaitu ketaatan kehadiran sebab apabila ada karyawan yang tidak dapat hadir harus segera mencarikan pengganti untuk mengisi jam kerja tersebut agar instalasi gizi tetap dapat produktif sesuai dengan jumlah output yang ditargetkan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Darmawan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan variabel yang memberikan pengaruh terbesar adalah disiplin kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Airelia & Hunik (2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **IV. Kesimpulan dan Saran**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibuktikan, maka ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah tingkat kegigihan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah target yang harus dicapai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah ketaatan kehadiran.
4. Motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya serta beberapa hasil analisis yang ditemukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Pihak Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro agar dapat memberikan pengembangan motivasi karyawan apabila terjadi karyawan mengalami kehilangan motivasi kerja.
2. Pihak Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro agar dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar tidak terjadi kelebihan beban kerja.
3. Pihak karyawan Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro diharapkan dapat mengoptimalkan kehadiran agar tetap terjaga disiplin kerja yang baik.
4. Pihak karyawan Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro diharapkan dapat menjalin komunikasi dan kooperatif dengan sesama rekan kerja agar dapat mencapai target kerja setiap harinya.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan guna memperkaya dan memperluas wawasan.
6. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah menggunakan responden dengan skala kecil yaitu sebanyak 30 responden. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan skala responden yang lebih luas dan tidak hanya pada satu objek saja tetapi di berbagai daerah lainnya sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

### **Daftar Pustaka**

- Aurelia dan Hunik Sri Runing Sawitri. 2019. Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Pada Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 16(1):43.
- Darmawan, E. (2019). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Serang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15 (1), 83-93.
- Febrianti, N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol 3, No 1.
- Dressler, Gerry (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhalindo.
- Muh. Nur, Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Andi Runis Makkulau (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *Journal of Management & Business*. Vol 3, No 2 : Juny
- Monika, S. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada. PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4(01):112
- Musadieq, Mochammad Al, Satwari ,Titis,dan Tri Wulida Afrianty.2018. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 40 No. 2
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Wahyudi, Wan dedi & Zulaspan Tupti. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2, No.1.