

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP WAKTU TUNGGU PELAYANAN OBAT DI INSTALASI FARMASI RS EMC TANGERANG

Juhaeri¹, Rizka Wahyuni Amelia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: negifarnegi@gmail.com¹, dosen02465@unpam.ac.id²

Abstract

The quality of an institution can be seen from the performance of employees who have high motivation and work discipline. It can be seen that this study aims to find out the effect of motivation, work discipline, and work motivation and discipline on waiting time for drug service at the Pharmacy Installation in EMC Tangerang. The research method used in this research was quantitative research using questionnaires as an instrument. The distribution of questionnaires in the form of a Google Form was given to 44 employees who were the research samples. After distributing the questionnaires, the data were processed using SPSS version 27. The results of the validation and reliability tests showed that the questionnaires were feasible to use, because the validity test was $r_{count} > r_{table}$ while the Cronbach's Alpha Standardization was higher than 0.61 for the reliability value. The results of the hypothesis show the value of 4.072 (X1) and 4.951 (X2) were higher than 2.018. The results of the F-test regarding the effect of motivation and work discipline on waiting time for drug services also showed a value of $F_{count} > F_{table}$ (12.169 > 3.230). Therefore, Ha1, Ha2 and Ha3 have an influence on variable Y so that Ha is accepted. All in all, staff at the installation of EMC Tangerang hospital with the motivation and work discipline for them improve the performance of waiting time for drug services. However, R-square (determination) was 0,342, so it means that motivation (X1) and work discipline (X2) influenced to the waiting time for drug services (Y) which was 34,2%, and 71,7% was influenced by other factors that were not done in this research.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Penyebaran kuesioner dalam bentuk Google Form diberikan kepada 44 karyawan yang menjadi sampel penelitian. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner. Hasil uji validasi dan reabilitas menunjukkan bahwa kuesioner layak digunakan, karena nilai keadilannya $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan standarisasi Cronbach's Alpha nilai alat ukur > 0,61 untuk nilai reabilitas. Hasil hipotesis menunjukkan nilai 4,072 (X1) dan 4,951 (X2) lebih besar dari 2,018. Hasil uji F mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat juga menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (12,169 > 3,230). Oleh karena itu, Ha1, Ha2 dan Ha3 memiliki pengaruh terhadap variabel Y sehingga Ha diterima. Kesimpulannya adalah staf di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang dengan adanya motivasi dan disiplin kerja bagi para staf meningkatkan kinerja pelayanan waktu tunggu obat. Namun, nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,342 sehingga motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel waktu tunggu pelayanan obat (Y) sebesar 34,2% sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; dan Waktu Tunggu Pelayanan Obat

1. PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mentransformasikan, mengembangkan, melayani dan memberikan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga peran seorang tenaga kesehatan memiliki peran sentral dan strategis untuk menentukan tinggi rendahnya kualitas suatu rumah sakit. Demi tercapainya tujuan tersebut maka kebijakan dan strategi pengembangan tenaga kesehatan patutlah dijadikan sebagai salah satu agenda utama Rumah Sakit.

Tenaga kesehatan mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat memberikan informasi kepada masyarakat terutama dibidang obat-obatan agar dapat menggunakan obat dengan tepat sesuai kebutuhan dan terhindar dari efek samping yang tidak diharapkan. Hal ini sesuai dengan PMK 72 tahun 2016 dan PP 51 tahun 2009, tentang pelayanan kefarmasian di Rumah Sakit dan tenaga kerja profesi di Rumah Sakit. Berkembangnya dunia kesehatan dan semakin majunya teknologi pengobatan membuat Rumah Sakit berusaha untuk dapat memberikan suatu pelayanan kesehatan yang terbaik khususnya dibidang kefarmasian, dimana kebutuhan obat guna terapi dokter dalam memberikan pengobatan sesuai dengan indikasi medis dalam memberikan pelayanan kesehatan Instalasi Farmasi perlu adanya suatu standarisasi ataupun regulasi guna tercapainya suatu pelayanan prima.

Tabel I. Indikator Motivasi Kerja Instalasi Farmasi RS. EMC Tangerang Periode Januari -September 2022.

No	Motivasi	Jumlah Karyawan	
		Ya	Tidak
1	Kebutuhan Rasa Aman	35	4
2	Kebutuhan Sosial	37	2
3	Kebutuhan Akan Penghargaan	30	9
4	Kebutuhan Aktualisasi Diri	28	11

Sumber: Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang

Tabel diatas terlihat pada jumlah karyawan 39 responden motivasi belum mencapai rata-rata maka dari itu sangat diperlukan motivasi untuk pencapaian target yang di inginkan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang.

Staf merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam kesuksesan dan keberhasilannya tujuan perusahaan kerja, dimana motivasi merupakan suatu bentuk pengaplikasian individu terhadap suatu kesuksesan dalam dunia kerja, suatu perusahaan perlu untuk meningkatkan dan menjaga kinerja para karyawan agar tetap giat bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan motivasi untuk mendorong karyawan dalam berperilaku guna menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi ada yang berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri yaitu motivasi intrinsik dan motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja yaitu motivasi ekstrinsik.

Menurut Gitosudarmo (2015:109)“ Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Tabel II. Disiplin Kerja Instalasi Farmasi RS. EMC Tangerang Periode Januari – September 2022

No	Disiplin	Jumlah Karyawan	
		Ya	Tidak
1	Tanggung Jawab	35	4
2	Ketepatan Waktu	25	14
3	Pengambilan Keputusan	30	9
4	Keterampilan	28	11

Sumber: Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang

Tabel diatas terlihat Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tabel III. Waktu Tunggu Pelayanan Obat Non Racikan di Instalasi Farmasi RS.EMC Tangerang Periode Januari – Maret 2022

Nomerator/ Denominator	Januari 2022	Februari 2022	Maret 2022
Jumlah total resep obat non racikan yang dilayani dalam bulan yang sama	10095	479	1394
Jumlah Resep Obat Non Racikan yang dilayani ≤ 15 Menit dalam 1 bulan	10095	394	1107
Target yang diperoleh	100%	82,25%	79,4%

Sumber: Data Mutu Instalasi Farmasi Rumah Sakit Emc Tangerang

Dari table data diatas dapat diketahui terjadi penurunan pada bulan Januari 2022 sebesar 82,2% dan 79,4% dimana target seharusnya adalah 85%. Namun, dilihat dari Januari hingga ke Maret waktu tunggu pelayanan obat tidak menentu khususnya di bulan Februari dan Maret yang tidak mencapai target 85% sehingga perlu adanya peningkatan mutu layanan waktu tunggu obat di Instalasi Farmasi guna memenuhi target mutu pelayanan kefarmasian. Waktu yang diperlukan untuk menyiapkan resep obat non racikan ≤ 15 menit terhitung mulai dari pasien selesai melakukan pembayaran sampai obat selesai dicek, dan siap untuk diserahkan kepada pasien di RS EMC Tangerang.

Menurut (Daulay,2015:65). Kualitas pelayanan kesehatan adalah pelayanan kesehatan yang dapat menimbulkan kepuasan pada setiap pasien dimanana tata cara penyelenggaraan sesuai dengan standard dan kode etik yang telah ditetapkan. Kepuasan menjadi bagian penting dalam pelayanan kesehatan karena kepuasan pasien tidak dapat di pisahkan dari kualitas pelayanan kesehatan. Pasien merasa puas apabila kenirja kerja layanan kesehatan yang diperolehnya sama atau melebihi harapannya dan sebaliknya, ketidakpuasaan ataupun kekecewaan pasien apabila kinerja layanan kesehatan yang diperolehnya tidak sesuai dengan harapannya.

Menurut Nurjanah, dkk (2016:362-370) “Waktu tunggu pelayanan obat adalah tenggang waktu mulai pasien menyerahkan resep sampai dengan menerima obat waktu tunggu pelayanan resep obat jadi lebih cepat dibandingkan dengan obat racikan karena pelayanan resep obat jadi tidak melalui proses peracikan”.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Andayaningsih (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap. Metode yang digunakan Deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Regresi linear sederhana dengan variabel motivasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil regresi linier sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS, maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 6,592 + 0,664X$, dimana bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 6,592 (positif) menyatakan bahwa jika tidak adanya motivasi kerja (X) maka produktivitas kerja (Y) adalah 0,664, artinya produktivitas kerja pegawai masih tetap walaupun motivasi kerja terhadap Y bernilai 0.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2019), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). Metode yang digunakan Deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Variabel bebas motivasi kerja secarapersial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil uji F hitung membuktikan bahwa nilai 14.810 dan signifikan $0.000 < 0,05$. H3 dapat diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Roy, Lukman HakimNurbiah ,Tahir (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dikantor Kecamatan Mappakasungu Kabupaten Takalar. Metode yang digunakan Deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mappakasungu Kabupaten Takalar sudah sangat baik. Berdasarkan hasil analisis data statisik tabel model coffisien, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,590. Dari besar pengaruh variabel independen atau motivasi kerja (X) terhadap variabel dependen kualitas pelayanan (Y) ditunjukkan oleh nilai standart coffisiensebesar 0,5artinya 59%berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa besar pengaruh variabel

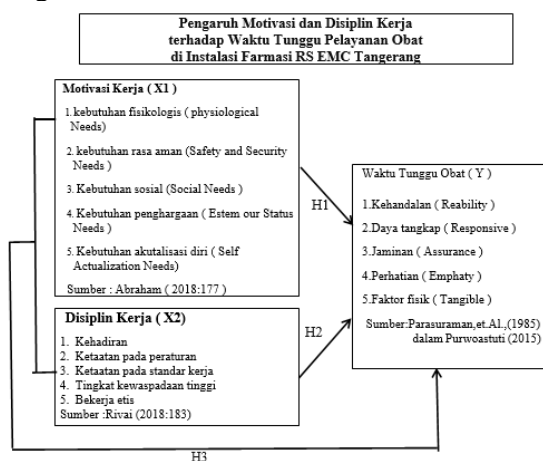
independen atau motivasi kerja (X) terhadap variabel dependen kualitas pelayanan (Y) di Kantor Kecamatan Mappakasunggu Kabupaten Takalarsebesar 0,5 yang artinya 59%.

Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antara variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uma Sekarang dalam bukunya Business Research, dalam Sugiyono (2016:60) Mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan metode konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka Berpikir pada intinya menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti baik secara parsial maupun simultan. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu: motivasi dan disiplin kerja (variabel independent), dan waktu tunggu pelayanan obat (variabel dependent).

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan mengenai motivasi dan disiplin kerja staf farmasi terhadap waktu tunggu pelayanan obat, dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut:



Gbr 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugyiono (2017) “Menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan kepada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris. Berdasarkan pada pokok masalah maka penelitian dapat menarik suatu kesimpulan sementara atau memberikan hipotesis sebagai berikut :

H01 : $\rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat.

Ha1 : $\rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat.

H02 : $\rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat.

Ha2 : $\rho_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat.

H03 : $\rho_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat secara simultan.

Ha3 : $\rho_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat secara simultan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, menurut Sugyiono (2017:8) “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang. Dalam hal ini, yang menjadi objek penelitian adalah Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang beralamat di Jl. KH.Hasyim Ashari No.24, Buaran Indah Tangerang 15119 Tangerang Kota.

Penelitian ini telah dilaksanakan di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang, waktu penelitian terhitung pada bulan Januari 2022 sampai dengan bulan September 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Rivai, 2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 44 orang menggunakan sampel Jenuh yaitu seluruh karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit EMC Tangerang.

Menurut Sedarmayanti (2015:81) “Adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2016:104) “Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi” sebanyak 44 orang menggunakan sampel jenuh berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang yaitu sebanyak 44 (empat puluh empat) orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019:147) berpendapat “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis nya, mentabulasi berdasarkan variable, menyajikan data berdasarkan variabel data yang diteliti, melakukan perhitungan

untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit EMC Tangerang berjumlah (44) orang. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau setara dengan 34,1%. Sedangkan, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau setara dengan 65,9%. Dapat disimpulkan bahwa responden karyawan Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang didominasi oleh perempuan dibanding laki-laki.

Responden terbanyak berdasarkan usia 31-40 tahun dengan 15 responden dan tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun.

Responden terbanyak adalah responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 16 orang, sedangkan apoteker sebanyak 12 orang dan hanya 1 responden yang memiliki jenjang pendidikan S2.

Responden didominasi oleh karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun lamanya yaitu sebanyak 25 responden dan responden yang bekerja dibawah 2 tahun ada 11 orang.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk memastikan apakah alat ukur penelitian yang digunakan dalam meneliti valid atau tidak valid (Janna & Herianto, 2021). Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Pada uji validitas terdapat tolak ukur yang memastikan kevalidan kuesioner yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} pada 44 sampel yaitu 0,297. Itu dapat dilihat pada lampiran tabel (0,05; 42). Berikut hasil uji validitas pada kuesioner:

Tabel IV. Uji Validitas

Variabel	P	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	1	0,558	0,297	Valid
	2	0,810	0,297	Valid
	3	0,616	0,297	Valid
	4	0,777	0,297	Valid
	5	0,719	0,297	Valid
	6	0,666	0,297	Valid
	7	0,810	0,297	Valid
	8	0,514	0,297	Valid
	9	0,784	0,297	Valid
	10	0,772	0,297	Valid

X2	1	0,768	0,297	Valid
	2	0,770	0,297	Valid
	3	0,539	0,297	Valid
	4	0,760	0,297	Valid
	5	0,610	0,297	Valid
	6	0,655	0,297	Valid
	7	0,826	0,297	Valid
	8	0,685	0,297	Valid
	9	0,616	0,297	Valid
	10	0,634	0,297	Valid
	11	0,497	0,297	Valid
	12	0,696	0,297	Valid
	13	0,589	0,297	Valid
	14	0,377	0,297	Valid
	15	0,624	0,297	Valid
	16	0,534	0,297	Valid
	17	0,530	0,297	Valid
	18	0,419	0,297	Valid

Y	1	0,692	0,297	Valid
	2	0,803	0,297	Valid
	3	0,714	0,297	Valid
	4	0,596	0,297	Valid
	5	0,779	0,297	Valid
	6	0,756	0,297	Valid
	7	0,524	0,297	Valid
	8	0,417	0,297	Valid
	9	0,594	0,297	Valid
	10	0,635	0,297	Valid
	11	0,637	0,297	Valid
	12	0,409	0,297	Valid
	13	0,572	0,297	Valid
	14	0,714	0,297	Valid
	15	0,745	0,297	Valid
	16	0,729	0,297	Valid
	17	0,780	0,297	Valid
	18	0,644	0,297	Valid
	19	0,778	0,297	Valid
	20	0,686	0,297	Valid

Sumber: data primer yang diolah di SPSS, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi, disiplin kerja, dan waktu tunggu pelayanan obat valid dan layak digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk memastikan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini reliabel atau tidak (Dewi & Sudrayanto, 2020). $\geq 0,61$ merupakan patokan pada standar Cronbach's Alpha yang digunakan sebagai indikator kereliabelan.

Tabel V. Uji Realibilitas

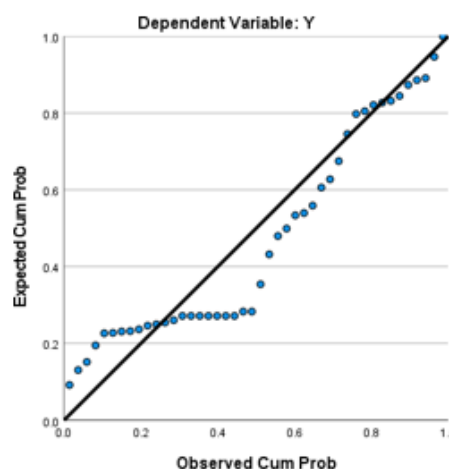
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	0,876	0,61	Sangat Reliabel
X2	0,903	0,61	Sangat Reliabel
Y	0,928	0,61	Sangat Reliabel

Sumber: data primer yang diolah di SPSS, 2023

Tabel diatas menunjukkan variabel motivasi, disiplin kerja dan waktu tunggu pelayanan obat sangat reliabel. Berdasarkan standarisasi Cronbach's Alpha nilai alat ukur $> 0,61$, ini membuktikan bahwa indikator handal dan tetap konsisten jika digunakan secara berulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gbr 2. Hasil Uji Normalitas

Histogram dan P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan di distribusikan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel V. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	X1	.333	3.001
	X2	.333	3.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah di SPSS, 2023

Data diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance $0,333 > 0,1$ dan nilai VIF $3,001 < 10$. Nilai ini menunjukkan kedua variabel independent dinyatakan tidak memiliki korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel VI. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.615	6.173		1.720	.093
	X1	-.209	.213	-.259	-.983	.333
	X2	.027	.145	.050	.188	.851

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data primer yang diolah di SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai signifikansi pada variabel motivasi (X1) yaitu 0,332 dan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X2) yaitu 0,851. Kedua nilai pada variabel X1 dan X2 memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Ini menunjukkan bahwa model regresi pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, jadi model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel VII. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.610 ^a	.372	.342	5.316	2.280

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah di SPSS, 2023

Hasil dari uji autokorelasi menunjukkan pada nilai 2,280. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana X1 terhadap Y dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 48,376 + 0,877 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 48,376 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai waktu tunggu pelayanan obat (Y) sebesar 48,376 poin.

b) Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,877 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada waktu tunggu pelayanan obat (Y) sebesar 0,877 poin.

Uji regresi linear sederhana X2 terhadap Y dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 34,304 + 0,680X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 34,304 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 34,304 poin.

b) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,680 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan waktu tunggu pelayanan obat (Y) sebesar 0,680 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear sederhana X1 dan X2 terhadap Y dapat diperoleh persamaan regresinya: $Y = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \epsilon$ Waktu tunggu pelayanan obat $= 34,270 + 0,180 + 0,580 + \epsilon$ Dapat disimpulkan bahwa :

- Diperoleh konstanta sebesar 34,270. Ini bermaksud ketika motivasi dan disiplin kerja bernilai 0 (nol), waktu tunggu pelayanan obat sebesar 34,270.
- Pada variabel motivasi kerja $\beta_1 = 0,180$. Jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka waktu tunggu pelayanan obat meningkat 0,180. Ini bermaksud semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan pelayanan waktu tunggu obat. Begitu juga sebaliknya dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.
- Sedangkan variabel disiplin kerja $\beta_2 = 0,580$. Jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka waktu tunggu pelayanan obat meningkat 0,580. Ini bermaksud semakin baik disiplin kerja

karyawan, maka akan meningkatkan pelayanan waktu tunggu obat. Begitu juga sebaliknya dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.

d.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh yang relevan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai $p\text{-value} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.

Tabel VIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.376	8.879		5.449	.000
	X1	.877	.215	.532	4.072	.000
a. Dependent Variable: Y						

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah di SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(4,072 > 2,018)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang.

Tabel IX. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.304	10.142		3.382	.002
	X2	.680	.137	.607	4.951	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah di SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(4,951 > 2,018)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja pada waktu tunggu pelayanan obat.

Uji Hipotesis Simultan

Untuk pengujian pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap waktu tunggu pelayanan obat di Instalasi Farmasi RS

EMC Tangerang, dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel

Tabel X. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687.681	2	343.840	12.169	.000 ^b
	Residual	1158.501	41	28.256		
	Total	1846.182	43			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant) X2, X1						

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer yang diolah di SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ atau $(12,169 > 3,230)$, hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dengan motivasi karyawan yaitu kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan sosial, para karyawan farmasi memiliki rasa empaty dengan bersikap adil dan tidak membedakan pasien. Petugas Farmasi juga memberikan perhatian kepada pasien yang membutuhkan pelayanan segera sehingga membuatnya merasa puas dengan pelayanan waktu tunggu obat.

Dari hasil perhitungan SPSS versi 27 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat di Instalasi Farmasi RSEMC Tangerang. Hasil hipotesis menyatakan nilai $t \text{ hitung}$ lebih besar dari nilai $t \text{ tabel}$ yaitu $4,072 > 2,018$ maka H_a diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Staf farmasi berdasarkan hasil penelitian taat terhadap peraturan kerja rumah sakit dan bekerja etis dengan menghormati dan menghargai pimpinan dan staf lainnya. Selain itu, mereka dalam pelayanan waktu tunggu obat mereka

meningkatkan kewaspadaanya dalam bekerja. Pada disiplin kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang memiliki hasil yang positif. Hasil SPSS versi 27 menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap waktu tunggu pelayanan obat. Dapat dilihat dari uji hipotesis menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Hasil nilainya adalah $4,951 > 2,018$ maka H_{a2} diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Staf di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang dengan adanya motivasi dan disiplin kerja bagi para staf meningkatkan kinerja pelayanan waktu tunggu obat. Kedua hal tersebut membuat para staf memiliki keandalan dalam melakukan pelayanan, responsif dalam memberikan kejelasan informasi tentang obat dan kecekatan yang dimilikinya, menjamin ketersediaan obat dan kesesuaian obat untuk pasien, sikap empati dalam memberikan pelayanan kepada pasien ataupun keluarga pasien serta ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan waktu tunggu obat untuk pasien dan keluarga pasien.

Pada kedua variabel independent (motivasi kerja dan disiplin kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (waktu tunggu pelayanan obat). Itu dapat dilihat berdasarkan pengujian hipotesis dari hasil perhitungan SPSS versi 27 menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,169 > 3,230$). Itu artinya H_3 diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,283 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel waktu tunggu pelayanan obat (Y) sebesar 28,3% sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap waktu tunggu pelayanan obat di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang. Hasil hipotesis menyatakan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu $4,072 > 2,018$ maka H_{a1} diterima.

- b. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,607 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap waktu tunggu pelayanan obat di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang. Hasil hipotesis menyatakan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu $4,951 > 2,018$ maka H_{a2} diterima.
- c. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,342 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel waktu tunggu pelayanan obat (Y) sebesar 34,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap waktu tunggu pelayanan obat di Instalasi Farmasi RS EMC Tangerang. Hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,169 > 3,230$). Itu artinya H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Daulay, M.A. (2015). Tingkat kepuasan pasien rawat jalan peserta BPJS kesehatan terhadap pelayanan kefarmasian di dua puskesmas di kota Medan. Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- [2] Gitosudarmo, I. (2015). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [3] Nurjanah, I., Maramis, F.R.R., & Engkeng, S. (2016). Hubungan antara waktu tunggu pelayanan resep dengan kepuasan pasien di Apotek Pelengkap Kimia Farma BLU Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *Pharmacon*, 5(1), 362-370.
- [4] Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia in manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik di PT Raja Grafindo Persada.
- [5] Roy, L. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kantor Kecamatan Mappakasunggu

- Kabupaten Takalar. Of Public Policy and Management, 2 , 2.
- [6] Sugiyono. (2015). Metode pnelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [7] Tarjo. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD H. Hanafie Muara Bungo.