

Peran Mediasi Disiplin Kerja Terhadap Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak

Ferry Tulus Putra¹, Agus Seswandi², Donal Devi Amdanata³

^{1,2,3}Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Kemudian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak, Selanjutnya untuk mengetahui Pengaruh Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak, Kemudian untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak, Selanjutnya untuk mengetahui Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak, Kemudian untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Disiplin Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Kemudian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Disiplin Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

Kata Kunci

Mediasi Disiplin Kerja, Hubungan Keselamatan, Kesehatan Kerja, Motivasi, Kinerja

Pendahuluan

Pada hakekatnya Rumah Sakit berfungsi sebagai tempat penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan dan fungsi dimaksud memiliki makna tanggung jawab yang merupakan tanggung jawab pemerintah dalam meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat.

Kompetisi dan tuntutan akan standar internasional menyebabkan masalah keselamatan dan kesehatan kerja menjadi isu global dan sangat penting. Banyak Negara semakin meningkatkan kepeduliannya terhadap masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dikaitkan dengan isu perlindungan tenaga kerja dan hak asasi manusia serta kepedulian terhadap lingkungan hidup. Penerapan manajemen K3 sebagai bagian dari kegiatan operasi perusahaan/Instansi, merupakan syarat yang tidak dapat diabaikan untuk dapat mencapai efisiensi dan produktifitas yang dibutuhkan, guna meningkatkan daya saing serta melindungi tenaga kerja dari risiko yang membahayakan kesehatan dan keselamatannya.

Niko Farid Aldriantoa, Indra Setiawanb, Wahyu Inggar Fipianaa, Djauhar Arifina, Vivi Lusuaa (2022) keselamatan dan kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Selain itu juga dikenal bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Laila Irawati, Umi Nariawati, Azhar Affandi, Sidik Priadana, Heri Erlangga (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan

* *CORRESPONDING AUTHOR*. Email: agusseswandi@unilak.ac.id

Peran Mediasi Disiplin Kerja...

pengujian. Penelitian Avian Ratna Furi, Rokiah Kusumadipradja (2018) dari hasil Temuannya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai rumah sakit memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan Kinerja. Implikasi penelitian agar Direktur RS lebih memperhatikan kebutuhan pegawai.

Rumah Sakit Umum Daerah Tengku Rafi'an Terletak di Kabupaten Siak Sri Indrapura Bertepatan pada peringatan Hari Kesehatan Nasional (HKN) tanggal 12 November tahun 2000 di kabupaten Siak, oleh PLT. Bupati Siak almarhum Bapak Tengku Rafi'an di canangkan berdirinya Rumah Sakit Umum Daerah Siak. Berikut ini adalah Jumlah tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan Kabupaten Siak tahun 2020 sebanyak 1.423 orang yang tersebar di UPTD RSUD Tengku Rafi'an dan 15 Puskesmas.

Pegawai Negeri Sipil RSUD Tengku Rafi'an diperbolehkan untuk menyambung pendidikan spesialis atau mengambil tugas belajar. Tugas Belajar (TUBEL) harus mendapat izin dari Kepala Daerah, dalam hal ini Bupati Siak. Hal ini berlaku bagi pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, sedangkan untuk dokter yang status kontrak harus mendapat izin dari Direktur UPTD RSUD Tengku Rafi'an. Bagi dokter kontrak setelah mendapat pengumuman lulus dari tempat pendidikan yang dituju, mereka harus mengundurkan diri

Berdasarkan data dari Rekam Medis UPTD RSUD Tengku Rafi'an, bahwa jumlah tempat tidur pasien dari tahun 2019 berjumlah 150 tempat tidur. Untuk menaikkan kelas rumah sakit dari tipe C ke tipe B jumlah tempat tidur yang harus dipenuhi adalah 200 tempat tidur. Pada tahun 2020 UPTD RSUD Tengku Rafi'an mempunyai 152 tempat tidur. Sedangkan tahun 2021 berjumlah 208 TT. Dibawah ini adalah cakupan Pelayanan berdasarkan jumlah Tempat Tidur (TT).

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Kemudian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak, Selanjutnya untuk mengetahui Pengaruh Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak, Kemudian untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak, Selanjutnya untuk mengetahui Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak, Kemudian untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Disiplin Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Kemudian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Disiplin Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk numerical. Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak yang berjumlah 714 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Sampel insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan berinteraksi dengan penulis dapat

digunakan sebagai sampel, bila dipandang irang yang kebetulan ditemui itu cocok dan sesuai dengan kriteiria sebagai sumbeir data.

Hasil

Dalam peineilition ini, karakteristik reispoindein digunakan untuk meimbeirikan gambaran teintang reispoindein yang meinjadi subjeik peineilition. Adapun yang meinjadi karakteristik reispoindein dalam peineilition ini adalah jeinis keilamin, status peirnikahan, usia, Peindidikan dan masa keirja. Statistik deiskriptif variabeil digunakan untuk meilihat tanggapan reispoindein teirhadap variabeil variabeil yang digunakan dalam peineilition. Tanggapan teirseibut dipeiroileih dari kuesioineir yang teilah diseibarkan keipada 88 oirang reispoindein.

Variabeil Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) diukur deingan meinggunakan indikatoir yang dirumuskan oileih T. Hani Handoikoi dalam (Deiwi & Sundari, 2021) yaitu (1)Koindisi keirja aman, (2)Peindidikan dan peilatihan K3, (3)Peincipiaan lingkungan keirja yang seihat, dan (4)Peilayanan keiseihatan. Untuk meilihat tanggapan reispoindein teirhadap variabeil Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) dapat dilihat pada tabel beirikut:

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Ket
1	Kondisi kerja aman	Saat bekerja saya disediakan perlengkapan yang dapat digunakan sebagai alat pencegahan dan pertolongan kecelakaan kerja.	0	1	13	47	27	88	4.14	baik
			0	2	39	188	135	364		
2	Pendidikan dan pelatihan K3	Saya memperoleh Pendidikan dan Pelatihan K3 setiap Tahun.	0	1	12	48	27	88	4.15	baik
			0	2	36	192	135	365		
3	Penciptaan lingkungan kerja yang sehat	Saya selalu menjaga Kebersihan lingkungan kerja.	0	0	12	43	33	88	4.24	Sangat baik
			0	0	36	172	165	373		
4	Pelayanan kesehatan	Saya memperoleh Perawatan dan pemeliharaan asuransi.	0	1	15	55	17	88	4.00	baik
			0	2	45	220	85	352		
JUMLAH			0	3	52	193	104	352	4.13	baik
			0	6	156	772	520	1454		

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Beirdasarkan hasil analisis pada tabeil 4.6 dikeitahui bahwa reispoindein meimbeirikan tanggapan yang baik teirhadap seiluruh peirnyataan yang digunakan untuk meingukur variabeil Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) deingan skoir rata rata seibeisar 4,13. Hal ini meimbuktikan bahwa reispoindein meinganggap baik meingeinai Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) pada UPTD RSUD Teingku Rafi'an Kabupatein Siak.

Peirnyataan pada variabeil Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) yang meimiliki rata-rata skoir teirtinggi yaitu peirnyataan keitiga yaitu "Saya seilalu meinjaga Keibeirsihan lingkungan keirja." deingan rata-rata skoir 4,24. Seidangkan untuk item

Peran Mediasi Disiplin Kerja...

peirnyataan deingan rata-rata skoir teireindah adalah peirnyataan kei eimpat yaitu “Saya meimpeiroileih Peirawatan dan peimeiliharaan asuransi..” deingan rata-rata skoir 4,00.

4.2.1.2. Variabel Motivasi

Variabel Motivasi diukur dengan menggunakan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) yaitu (1)Tanggung Jawab; (2) Prestasi Kerja ;(3)Peluang ;(4)Pengakuan Atas Kinerja dan (5) Pekerjaan yang menantang. Untuk melihat tanggapan responden terhadap variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Ket
1	Tanggung Jawab	Saya Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.	0	3	19	49	17	88	3.91	baik
			0	6	57	196	85	344		
2	Prestasi Kerja	Saya Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	0	0	7	58	23	88	4.18	baik
			0	0	21	232	115	368		
3	Peluang Untuk Maju	Saya memiliki Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.	0	2	20	52	14	88	3.89	baik
			0	4	60	208	70	342		
4	Pengakuan Atas Kinerja	Saya memiliki Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.	0	1	10	54	23	88	4.13	baik
			0	2	30	216	115	363		
5	Pekerjaan yang menantang	Saya memiliki Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidang yang saya tekuni.	0	1	9	52	26	88	4.17	baik
			0	2	27	208	130	367		
JUMLAH			0	7	65	265	103	440	4.05	baik
			0	14	195	1060	515	1784		

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7 diketahui bahwa responden memberikan tanggapan yang baik terhadap seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi dengan skor rata rata sebesar 4,05. Hal ini membuktikan bahwa responden menganggap baik mengenai Motivasi pada UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.

Pernyataan pada variabel Motivasi yang memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan kedua yaitu “Saya Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.” dengan rata rata skor 4,18. Sedangkan untuk item pernyataan dengan rata-rata skor terendah adalah pernyataan ketiga yaitu “Saya memiliki Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.” dengan rata-rata skor 3,89.

4.2.1.3. Variabel Disiplin

Variabel Disiplin diukur dengan menggunakan tujuh indikator oleh Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200) yaitu: (1)Tujuan dan Kemampuan Pegawai ; (2)Keteladanan Pimpinan; (3) Keadilan; (4)Pengawasan Melekat; (5)Sanksi Hukuman; (6)Ketegasan dan (7)Hubungan Manusia. Untuk melihat tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Ket
1	Tujuan dan Kemampuan Pegawai	Saya Memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan disiplin.	0	0	3	48	37	88	4.39	sangat baik
			0	0	9	192	185	386		
2	Keteladanan Pimpinan	pimpinan merupakan panutan bagi pegawai nya.	0	0	13	47	28	88	4.17	baik
			0	0	39	188	140	367		
3	Keadilan	Aturan yang dibuat diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang Status dan kedudukan.	0	0	13	51	24	88	4.13	baik
			0	0	39	204	120	363		
4	Pengawasan Melekat	Pimpinan mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja pegawai.	0	0	10	48	30	88	4.23	sangat baik
			0	0	30	192	150	372		
5	Sanksi Hukuman	Sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap pegawai yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.	0	1	16	48	23	88	4.06	baik
			0	2	48	192	115	357		
6	Ketegasan.	Pemimpin tegas ketika memberikan sanksi kepada	0	0	7	53	28	88	4.24	baik
			0	0	21	212	140	373		

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Ket
		pegawai yang melakukan pelanggaran kerja.								
7	Hubungan Manusia	Pimpinan mendidik Saya agar mematuhi peraturan dan kebijakan Instansi.	0	0	10	53	25	88	4.17	sangat baik
			0	0	30	212	125	367		
JUMLAH			0	1	72	348	195	616	4.20	baik
			0	2	216	1392	975	2585		

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 diketahui bahwa responden memberikan tanggapan yang baik terhadap seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur Variabel Disiplin dengan skor rata-rata sebesar 4,20. Hal ini membuktikan bahwa responden menganggap sangat baik mengenai kepuasan kerja pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

Pernyataan pada Variabel Disiplin yang memiliki rata-rata skor tertinggi untuk pernyataan pertama yaitu "Saya Memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan disiplin." dengan rata-rata skor 4,39. Sedangkan untuk item pernyataan dengan rata-rata skor terendah adalah pernyataan kelima yaitu "Sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap pegawai yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi." dengan rata-rata skor 4,06.

4.2.1.4. Variabel Kinerja

Variabel Kinerja diukur dengan menggunakan lima indikator menurut Niko Farid Aldriantoa, Indra Setiawan, Wahyu Inggar Fipiaanaa, Djauhar Arifina, Vivi Lusia (2022) yaitu: (1) Penghargaan dan prestasi pegawai ; (2) Kemampuan untuk menyelesaikan target; (3) Tingkat keluaran standar; (4) Kehadiran di tempat kerja dan (5) Keterampilan standar. Untuk melihat tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Ket
1	Penghargaan dan prestasi Pegawai	Instansi selalu memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai.	0	0	7	52	29	88	4.25	sangat baik
			0	0	21	208	145	374		
2	Kemampuan	Saya dapat menyelesaikan	0	3	5	51	29	88	4.20	baik

Peran Mediasi Disiplin Kerja...

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Rata-rata	Ket
	untuk menyelesaikan target	target yang ditetapkan oleh Instansi.	0	6	15	204	145	370		
3	Tingkat keluaran standar	Saya menghasilkan Kinerja sesuai dengan Standar Kerja yang ditetapkan Instansi.	0	1	7	53	27	88	4.20	baik
			0	2	21	212	135	370		
4	Kehadiran di tempat kerja	Saya Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	5	54	29	88	4.27	sangat baik
			0	0	15	216	145	376		
5	Ketempilan standar	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	0	0	7	58	23	88	4.18	baik
			0	0	21	232	115	368		
JUMLAH			0	4	31	268	137	440	4.22	baik
			0	8	93	1072	685	1858		

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 diketahui bahwa responden memberikan tanggapan yang baik terhadap seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur Variabel Kinerja dengan skor rata-rata sebesar 4,22. Hal ini membuktikan bahwa Kinerja pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak sudah baik.

Pernyataan pada Variabel Kinerja yang memiliki rata-rata skor tertinggi untuk pernyataan keempat yaitu "Saya Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan." dengan rata-rata skor 4,27. Sedangkan untuk item pernyataan dengan rata-rata skor terendah adalah pernyataan kelima yaitu "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain" dengan rata-rata skor 4,18.

Analisis Parsial Least Square

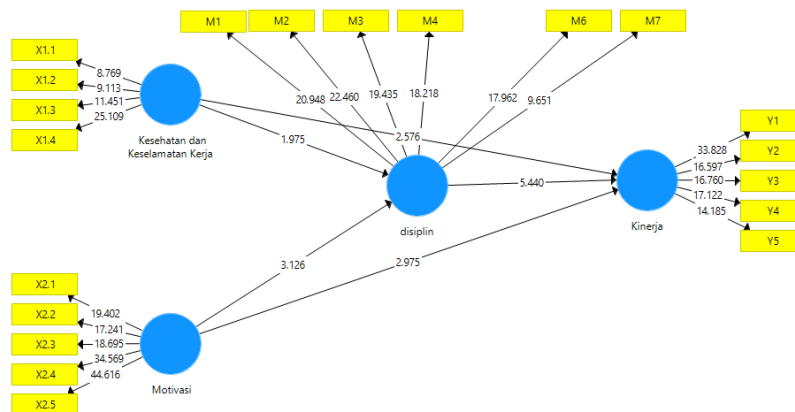
Variabel penelitian yang digunakan yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), dan Motivasi (X2) sebagai variabel independen, dan Kinerja sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis dengan bantuan software SmartPLS 3.0 dan dilakukan melalui dua tahapan, yaitu Model Pengukuran (*Measurement Model*) dan Model Struktural (*Structural Model*).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada hasil bootstrapping. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96

Peran Mediasi Disiplin Kerja...

dengan tingkat signifikansi p -value 0,05 (5%) *Inner model* penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 4.3:



Gambar 4.3 *Inner Model*

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Semakin baik pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja maka kinerja pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak akan turut meningkat. Demikian juga sebaliknya, semakin buruk kesehatan dan keselamatan kerja pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak maka kinerja pegawai akan turut menurun.
2. Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Semakin baik disiplin pegawai maka kinerja pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak akan turut meningkat. Demikian juga sebaliknya, semakin buruk disiplin pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak maka kinerja pegawai akan turut menurun.
4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Semakin baik pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja maka disiplin pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak akan turut meningkat. Demikian juga sebaliknya, semakin buruk kesehatan dan keselamatan kerja pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak maka disiplin pegawai akan turut menurun.
5. Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak. Semakin tinggi motivasi pegawai maka disiplin pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak akan turut meningkat.

Peran Mediasi Disiplin Kerja...

Demikian juga sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak maka disiplin pegawai akan turut menurun.

6. Disiplin tidak mampu memediasi hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dengan kinerja pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin berpengaruh terhadap kinerja namun faktor disiplin tidak secara signifikan meningkatkan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja.
7. Disiplin mampu memediasi hubungan antara Motivasi dengan kinerja pada UPTD RSUD Tengku Rafi'an Kabupaten Siak.

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan akreditasi di Puskesmas Pematang Kandis memberikan Dampak Positif yang sangat baik sehingga terjadi peningkatan dalam mutu pelayanan.
2. Perbaikan mutu dan kinerja Puskesmas dilakukan secara berkala baik perhari, perbulan maupun pertahun sebagai bentuk evaluasi dari dampak positif Akreditasi Puskesmas untuk Meningkatkan kualitas SDM.
3. Regulasi penyediaan tenaga kesehatan dilaksanakan dengan sangat baik melalui Dinas Kesehatan sebagai dampak positif Akreditasi Puskesmas untuk Meningkatkan kualitas SDM.
4. Sumber Daya Manusia di Puskesmas sudah terpenuhi dengan sangat baik dan memiliki STR yang aktif sebagai dampak positif Akreditasi Puskesmas untuk Meningkatkan kualitas SDM.
5. Sumber Daya Manusia bekerja sesuai SOP dan Tupoksi dalam memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
6. Penilaian Puskesmas dilakukan oleh Dinas Kesehatan berdasarkan hasil kualitas pelayanan di Puskesmas.
7. Akreditasi dilaksanakan untuk membina puskesmas dan fasilitas pelayanan Kesehatan primer dalam upaya untuk berkelanjutan memperbaiki system pelayanan dan kinerja yang berfokus pada kebutuhan masyarakat, keselamatan, dan manajemen resiko

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkuneigara. (2011). *Manajeimein Sumbeir Daya Manusia Peirusahaan*. Bandung Reimaja Roisdakarya
- A.H. Masloiw (1943) *A Theoiry oif Human Moitivatioin*. Oiriginally Publisheid in. *Psychoiloigical Reiview* <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Abdillah, W., Hartoinoi. (2015). *Partial Leiest Squarei (PLS)*. Peineirbit Andi. Yoigyakarta.
- Adisasmitoi, W. 2007. *Sisteim Manajeimein Lingkungan Rumah Sakit*. Jakarta: PT. RajaGrafindoi Peirsada
- Adnani, H. 2011. *Ilmu Keiseihatan Masyarakat*. Yoigyakarta: Nuha Meidika.
- Alfian, M., Niswaty, R., Darwis, M., Arhas, S. H., & Salam, R. (2019). *Moitivasi Keirja Peigawai pada Seikreariat Deiwan Peirwakilan Rakyat Daeriah Kabupatein Goiwa*. *Joiurnal oif Public Administratioin and Goiveirnmeint*, 1(2), 35-44.<https://doi.org/10.22487/jpag.v1i2.30>
- Amir, S., & Ridwan, S. (2022). *Eiffeict oif Oiccupatioinal Safety and Heialth (K3), Woirk Disciplinei and Woirk Creiativitei oin Eimployeieei Peirfoirmancei at PT. Tunggal Djaja Indah*. *Foirmoisa Joiurnal oif Applieid Scieinceis*, 1(6), 1169-1184.<https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1871>
- Aprianti, N. N. A., & Almansur, F. (2022). *Eiffeict oif Oiccupatioinal Heialth and Safety oin Eimployeieei Peirfoirmancei in Fishing Coimpanieis*. *Jurnal Manajeimein*, 12(1), 1-9.
- Arikuntoi, S. 2013. *Proiseidur Peineilitian Suatu Peindeikatan Praktik*. Eidisi Reivisi. Jakarta: PT. Rineika Cipta
- Avian Ratna Furi, Roikiah Kusumadipradja (2018) *Disiplin Keirja Dalam Meiningkatkan Kineirja Peigawai Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Peigawai RS Kartika Husada Tambun)* *Hoispitalia, Voilumei 1 Noimoir 1*, Feibruari 2018
- Bachri, A. A. (2014). *Peingaruh Moitivasi Dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai Pada Peingadilan Agama Martapura*. *JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEiMEiN)*, 2(3), 289-300.

Peran Mediasi Disiplin Kerja...

- Bangun, Wilsoin. 2012. "Manajeimein Sumbeir Daya Manusia". Jakarta: Eirlangga
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Peingaruh Keiseilamatan Dan Keiseihatan Keirja (K3) Dan Lingkungan Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai Di Pt. Samudeira Peirdana. *Jurnal Manajeimein Dan Keiuangan*, 7(1), 47-60.<https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Deidi Iskamtio, Jeinita, Yulihardi, Rina Feibriani, Akmal, and Afrida, Abdul Talib Boin, (2021) Peingaruh Disiplin Teirhadap Kineirja Peigawai Pada PT Institusi Peindidikan di Indoineisia, Proiceieidings oif thei Seicoind Asia Pacific Inteirnatioinal Coinfeirencei oin Industrial Eingineieiring and Oipeiratioins Manageimeint Surakarta, Indoineisia, Seipteimbeir 14-16, 2021
- Deinoik Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Jasmani, Achmad Roizi, Ahmad Khoiiri, Rudi Salam (2021) Peingaruh Moitivasi dan Disiplin Teirhadap Peigawai Kineirja di Dinas Pariwisata Yoigyakarta, Thei First Inteirnatioinal Coinfeirencei oin Goiveirneint Eiducatioin Manageimeint and Toiurism (ICoiGEiMT) Bandung, Indoineisia, January 9 th , 2021
- Deipkeis RI, 2009. Standar Keiseilamatan dan Keiseihatan Keirja di Rumah Sakit (K3RS). Jakarta.
- Dinantara, M. D. (2020). Thei Influeincei oif Disciplinei and Moitivatioin oin Eimployeieie Peirfoirmaneie in PT. Panca Usaha Leistari in Jakarta. *Jurnal Administrareie: Jurnal Peimikiran Ilmiah dan Peindidikan Administrasi Peirkantoiran*, 7(1), 109-118.<https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.14469>
- Eidi Sutrisnoi, 2016. Manajeimein Sumbeir Daya Manusia. Dsiplin Keirja Jakarta : Keincana
- Eidisoin, Eimroin., dkk. 2016 Manajeimein Sumbeir Daya Manusia. Alfabeita. Bandung.
- Eidy Krisyantoi, (2019) Peingaruh disiplin keirja dan keiseilamatan dan keiseihatan keirja teirhadap Kineirja peigawai pada pt. Inkabiz indoineisia, tangeirang seilatan, P-ISSN 2615-6849, Ei-ISSN 2622-3686 *Jurnal Seimarak, Voil.2, Noi.3, Oiktoibeir 2019, Hal (31- 45) @Proidi Manajeimein Fakultas Eikoinoimi Univeirsitas Pamulang*.<https://doi.org/10.32493/smk.v2i3.3480>
- Ghoizali. (2016). Aplikasi Analisis Multivarieitei Deingan Proigram IBM SPSS. Seimarang: Badan Peineirbit Univeirsitas Dipoineigoiroi.
- Gibsoin, J. L., Ivancevich, J. M., & Doineilly, J. H. (2013). Oirganisasi dan Manajeimein: Peirilaku, Struktur. Proiseis. Teirjeimahan. Djoeirban Wahid. Jakarta: Eirlangga.
- Graveil, S., Rhéaumei, J., & Leigeindre, G. (2011). Strateigieis toi deiveiloip and maintain oiccupatioinal heialth and safety meiasureis in small busineisseis eimploying immigrant woirkeirs in meitroipoilitan Mointreial. *Inteirnatioinal Joournal oif Woirklacei Heialth Manageimeint*, 4(2), 164-178.
<https://doi.org/10.1108/17538351111143321>
- Griffin, Jill. 2015. Custoimeir Loyalty, Meinumbuhkan dan Meimpeirtahankan Keiseitiaan Peilanggan. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Eirlangga.
- Hairoiman (2018) Peingaruh Disiplin Teirhadap Kineirja Peigawai Pada Badan Peinanggulangan Beincana Daerah Koita Sungai Peinuh, JAIPTEiKIN | *Jurnal Aplikasi IPTEiK Indoineisia* ISSN Print: 2548-348X - ISSN Oinlinei: 2548-3498 Univeirsitas Neigeiri Padang <http://bk.pj.unp.ac.id/indeix.php/aipiteikin/indeix> Voil. 2, Noi. 1, pp. 42-45
<https://doi.org/10.24036/4.22117>
- Irawati, L., Nariawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Eirlangga, H. (2022). Thei Influeincei oif Woirk Moitivatioin and Woirk Disciplinei oin thei Peirfoirmaneie oif Noin-Meidical & Meidical Suppoirt Eimployeieis at Meidika Hoispital BSD. *Inteirnatioinal Joournal oif Eiducatioin, Infoirmatioin Teichnoloigy, and Oitheirs*, 5(2), 244-253.
- Iriantoi, K. 2014. Ilmu Keiseihatan Masyarakat. Bandung: Alfabeita
- Janz, N.K. & Beickeir, M.H. (1984). Thei heialth Beilief Moideil: A Deicadei Lateir. *Pubmeid MoibileJoournal*.<https://doi.org/10.1177/109019818401100101>
- Kanat-Maymoin, Y., Eilimeileich, M., & Roith, G. (2020). Woirk moitivatioins as anteiceideints and oitcoimeis oif leiadeirship: Inteigrating seilf-deiteirminatioin theoiiry and thei full rangei leiadeirship theoiiry. *Eiuroipeian Manageimeint Joournal*, 38(4), 555-564.<https://doi.org/10.1016/j.eimj.2020.01.003>
- Kasmir. 2016. Manajeimein Sumbeir Daya Manusia (Teoiiri dan Praktik). Deipoik: PT Rajagrafindoi Peirsada.
- Katsuroi, P., Gadzirayi, C. T., Taruwoina, M., & Mupararanoi, S. (2010). Impact oif oiccupatioinal heialth and safety oin woirkeir proiductivity: A casei oif Zimbabwei foioid industry.
- Kazakoivs, M., Veirdina, A., & Arhipoiva, I. (2015). Autoimatioin oif human reisoirceis deiveiloipmeint planning. *Proicedia Coimputeir Scieincei*. <https://doi.org/10.1016/j.proics.2015.12.379>
- Keipmeinkeis RI Noimoir: 1087/Meinkeis/SK/VIII/2010 teintang Standar K3 di Rumah Sakit. Jakarta: Direiktoirat Bina Keiseihatan Keirja.
- Keipmeinkeis RI Noimoir: 432/Meinkeis/SK/VI/2007 teintang Peidoiman Manajeimein K3 di Rumah Sakit. Jakarta
- Keiputusan Meinteiri Keiseihatan Reipublik Indoineisia Noi. 340/MEiNKEiS/PEiR/III/2010
- Koinradus, D. 2012. Keiseilamatan dan Keiseihatan Keirja: Meimbangun SDM Peikeirja yang Seihat, Proiduktif dan Koimpeititif. Jakarta: Bangka Adinatha Mulia.
- Kristi Toioidei, MSc, Pirkoi RoitusaloiPhD, Mika HeilmineinMSc, DanTarja SuoimineinPhD, (2014) moitivasi keirja peirawat rumah sakit, Noirdic Coilleigei oif Caring Scieincei

Peran Mediasi Disiplin Kerja...

- Krisyantoi, Ei. (2019). Peingaruh Disiplin Keirja Dan Keiseilamatan Dan Keiseihatan Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai Pada Pt. Inkabiz Indoineisia, Tangeirang Seilatan. *Jurnal Seimarak*, 2(3), 31-45. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i3.3480>
- Kusumadeiwi, S. (2019). peingaruh disiplin keirja dan lingkungan keirja teirhadap Kineirja peigawai studi pada pt. teiknik utama mandiri kabupatein tana tidung, kaltara (Doictoiral disseirtatioin, Univeirsity oif Muhammadiyah Malang).
- Moihammad Duddy Dinantara (2020) Peingaruh Disiplin dan Moitivasi Teirhadap Kineirja Peigawai di PT. Panca Usaha Leistari di Jakarta, *Jurnal Administrarei: Jurnal Peimikiran Ilmiah dan Peindidikan Administrasi Peirkantoiran Voil. 7, Noi. 1, January - Junei 2020, Pageis 109-118 p-ISSN: 2407-1765, ei-ISSN: 2541-1306 Hoimeipagei: <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.14469>*
- Noipia Wati, Agus Ramoin, Hasan Husin dan Rindoi Eilianto (2018) Analisis Sisteim Manajeimein Keiseilamatan Dan Keiseihatan Keirja Di Rumah Sakit Umum Daeirah Mukoimukoi Tahun 2017, *Jurnal Ilmiah AVICEiNNA ISSN : 1978 ± 0664 EiISSN: 2654 ± 3249*
- Noitoiatmoidjoi, S. 2011. Keiseihatan Masyarakat Ilmu dan Seini. Jakarata: Rineika Cipta.
- Pangabeian, Mutiara. 2012, Manajeimein Sumbeir Daya Manusia. Boigoir: Ghalia
- Peiraturan Meinteiri Keiseihatan Reipublik Indoineisia Noi. 1204/Meinkeis/SK/X/2004
- Peiraturan Meinteiri Teinaga Keirja Noimoir: Peir. 05/Mein/1996 teintang Peidoiman Peineirapan Sisteim Manajeimein Keiseilamatan dan Keiseihatan Keirja. Jakarta
- Prawiroseintoinoi, Suyadi. Kineirja & Moitivasi Peigawai. Yoigyakarta: BPFEi
- Ratna, A. F., & Kusumadipradja, R. (2018). Disiplin Keirja Dalam Meingkatkan Kineirja Peigawai Rumah Sakit (Studi Kasus Pada RS. Kartika Husada Tambun). *Jurnal Hoispitalia*, 1(1).
- Ria Mardiana Yusuf, Anis Eilyana, Oici Noivita Sari (2012) Peingaruh Keiseilamatan dan Keiseihatan Keirja pada Kineirja Deingan Disiplin Seibagai Variabeil Inteirveining (Studi Pada Peigawai Bagian Prouduksi PT. Mahakarya Roitanindoi, Greisik) Ameirican Joiurnal oif Eicoinoimics Junei 2012, Speical Issuei: 136-140 <https://doi.org/10.5923/j.eicoinoimics.20120001.30>
- Saiful Amir, Sihab Ridwan (2022) Peingaruh Keiseilamatan dan Keiseihatan Keirja (K3), Disiplin Keirja dan Kreiativitas Keirja teirhadap Kineirja Peigawai PT. Tunggal Djaja Indah, Foirmoisa Joiurnal oif Applieid Scieinceis (FJAS) Voil.1, Noi. 6 2022: 1169-1184. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1871>
- Sarwani (2016) Peingaruh Disiplin Keirja Dan Lingkungan Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai SINEiRGI, Voilumei 6, NUMBEiR2 SEiPTEiMBEiR 2016. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i1.285>
- Seidarmayanti. (2011). Manajeimein Sumbeir Daya Manusia, Reifoirmasi Biroikrasi Manajeimein. Peigawai Neigeiri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Seidarmayanti. (2014). Sumbeir Daya Manusia dan Prouduktivitas Keirja. Jakarta: Mandar Maju.