



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG DI TANGERANG SELATAN

Ridwan Rivai¹, Irwansyah²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: ridwanrivai6@gmail.com¹, dosen01457@unpam.ac.id²

Abstract. This research aims to determine the influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Permata Pamulang Hospital in South Tangerang either partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 79 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. This can be proven by obtaining the regression equation $Y = 2,007 + 0,372X_1 + 0,473X_2$. The simultaneous correlation coefficient value is 0,773, meaning it has a "strong" relationship. And the coefficient of simultaneous determination is 0,598 or 59,8% while the remaining 40,2% is influenced by other factors. The hypothesis test was simultaneously obtained by $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$ or $(56,475 > 3,12)$ it was also strengthened by p value $< \text{Sig. } 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. This means that there is a significant simultaneous influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang di Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif, dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = 2,007 + 0,372X_1 + 0,473X_2$. Nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,773. Artinya memiliki hubungan yang "kuat". Dan nilai koefisien determinasi simultan sebesar 0,598 atau 59,8%; sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara simultan diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $(56,475 > 3,12)$ hal tersebut juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang penting dalam menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan makhluk yang memiliki sifat yang kompleks, dibekali kecerdasan, perasaan, bakat, keahlian, dan kemampuan yang dimilikinya. Keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan memiliki peran penting dalam upaya mencapai

sebuah tujuan. Dalam mewujudkan terciptanya tujuan tersebut diperlukan suatu sumber daya manusia yang berkualitas baik, dan berkompeten.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang kompeten, dan terampil saja, tetapi juga karyawan yang mau bekerja dengan giat, memiliki sifat kejujuran yang tinggi, bekerja sama, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi Perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan demi mencapai tujuan. Dalam hal ini pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia (karyawan) yang terencana, serta berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak suatu perusahaan.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang Periode 2022 s.d. 2024

No	Pencapaian	Tahun 2022	Jumlah karyawan bagian umum	Tahun 2023	Jumlah karyawan bagian umum	Tahun 2024	Jumlah karyawan bagian umum
		KP		KP		KP	
1.	Sangat Baik	81-90	15	81-90	19	81-90	17
2.	Baik	71-80	32	71-80	36	71-80	34
3.	Cukup	60-70	17	60-70	13	60-70	16
4.	Kurang Baik	50-59	15	50-69	11	50-59	12

Sumber: Data Karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang.

KP = Kriteria Penilaian, Sangat Baik = 81-100 Baik = 71-80 Cukup Baik = 60-70

Kurang Baik = 50-59 Tidak baik = <59

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa terdapat indikasi kinerja karyawan yang tidak stabil, dan belum optimal. Diketahui pencapaian nilai kinerja mereka mengalami naik turun dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat pada Tahun 2022 diketahui terdapat 32 karyawan yang memiliki kinerja “baik”, serta terdapat 15 karyawan yang memiliki kinerja “kurang baik”. Kemudian pada Tahun 2023 mengalami peningkatan kinerja, namun pada Tahun 2024 kembali sedikit mengalami penurunan kinerja.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan Tahun 2022 s.d. 2024

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Ketidakhadiran	Jumlah Karyawan Tidak Hadir Tanpa Keterangan	GAP
1	2022	79	0	42	17%
2	2023	79	0	34	14%
3	2024	79	0	39	16%

Sumber: Data Absensi Karyawan Rumah Sakit Permata Pamulang (2022 s.d. 2024)

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat ternyata tingkat absensi karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang menunjukkan adanya gap, dan ketidakstabilan pada kehadiran karyawan dalam tiga tahun terakhir. Tampak data absensi karyawan ini masih terdapat ketidakhadiran karyawan sejak 2022 s.d. 2024, terdapat karyawan tidak hadir tanpa keterangan pada tahun 2022 sebanyak 42 karyawan dengan gap sebesar 17%, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan ketidakhadiran, namun pada tahun 2024

ketidakhadiran tanpa keterangan kembali menaik sebanyak 39 karyawan dengan gap sebesar 16%.

Tabel 1.3
Data Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Permata Pamulang Tahun 2024

Indikator Motivasi Kerja	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Responden
Balas Jasa	Apakah karyawan diberikan kompensasi, uang makan dan uang transpor, Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan, keselamatan kerja, dan tunjangan hari tua?	17	13	30
Kondisi kerja	Apakah karyawan diberikan kenyamanan dalam bekerja, kondisi ruang kerja yang nyaman, sejuk, bersih, dan tidak bising?	16	14	30
Fasilitas kerja	Apakah karyawan diberikan fasilitas penunjang bekerja yang lengkap dan kondisi unit berfungsi baik seperti komputer, printer, mouse, lemari arsip, ATK, APD, alat medis, dan Kesehatan?	10	20	30
Prestasi Kerja	Apakah karyawan diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah mereka capai. Misalnya penghargaan karyawan terbaik?	8	22	30
Pengakuan dari atasan	Apakah karyawan mendapatkan apresiasi langsung dari atasan atas kinerja?	20	10	30
Pekerjaan itu sendiri	Apakah karyawan termotivasi, dan memahami, serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik	18	12	30

Sumber: Hasil Pra Survei beberapa Karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang

Atas dasar hasil pra survei yang dilakukan penulis kepada 30 karyawan Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan, ternyata masih terdapat karyawan yang menjawab pernyataan “Tidak Setuju” pada setiap indikator-indikator motivasi yang dinilai. Hal ini terbukti, dan dapat dilihat pada Tabel 1.3 di atas bahwa terdapat ketidaksetujuan karyawan menjawab pada indikator fasilitas kerja, dan prestasi kerja yang perlu diperhatikan. Karyawan merasa tidak termotivasi dikarenakan kurangnya fasilitas kerja yang memadai, serta kurangnya penghargaan yang mereka dapatkan atas hasil kerja yang mereka lakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, mengelola, menata, mengurus, serta mengendalikan. Manajemen adalah ilmu, seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia, dan sumber sumber lainnya secara efektif, serta efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2018: 10), “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju mengoptimalkan tujuan organisasi”.

Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *discipline* yang artinya latihan atau pendidikan kesopanan, dan kerohanian, serta pengembangan tabiat. Kata disiplin sering menjadi suatu ukuran yang bernilai positif, dan biasa dijadikan indikasi seseorang yang sukses dalam mencapai cita-citanya, serta mencapai tujuan organisasi (Yudi Permadi, 2019).

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya, dan bawahan khususnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022: 8) berpendapat “Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2022: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam hal ini, populasi yang dipergunakan dalam penelitian adalah karyawan dari Rumah Sakit Permata Pamulang di Tangerang Selatan yang memiliki total 79 Karyawan yang dikategorikan bertugas pada Bagian Umum.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022: 81), ‘Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Guna menghitung jumlah sampel yang dipergunakan melalui kuesioner’. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu dengan cara mengikutsertakan semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2022: 85) berpendapat “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 79 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.1

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		79	79	79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.6266	43.4884	35.8342
	Std. Deviation	4.64564	5.77071	5.42385
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.083	.084
	Positive	.080	.083	.084
	Negative	-.063	-.057	-.073
Test Statistic		.080	.083	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 26

Pada Tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 pada setiap masing-masing variabel, yaitu bahwa nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05 dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$; maka dapat disimpulkan bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic* Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	2.007	3.225		.622	.536		
Disiplin Kerja	.372	.130	.319	2.862	.005	.426	2.345
Motivasi Kerja	.473	.105	.503	4.517	.000	.426	2.345

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah SPSS26

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.17, diperoleh bahwa nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,426 nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2.345 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terdapat gangguan multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.3
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson*

Model	Model Summary ^b				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.773 ^a	.598	.587	3.48482	1.808

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah SPSS26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi, hal ini dibuktikan karena nilai *Durbin Watson* sebesar 1,808 yang berada diantara interval 1.550 hingga 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.533	2.067		2.677	.009
	Disiplin Kerja	-.137	.083	-.281	-1.638	.106
	Motivasi Kerja	.044	.067	.113	.656	.514

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Diolah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20 bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,106 dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,514 yaitu keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regresi model pada data penelitian ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.723	3.414		1.969	.053
	Disiplin Kerja	.817	.095	.700	8.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah data SPSS26

Berdasarkan hasil uji Tabel 4.30 tersebut, ternyata diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,598 > 1.99125$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_1 diterima, itu artinya menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji secara simultan (Uji F)

Tabel 4.6
Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1371.674	2	685.837	56.475	.000 ^b
	Residual	922.944	76	12.144		
	Total	2294.618	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: diolah data SPSS26

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.32 tersebut, ternyata diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,475 > 3,12)$ juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis penelitian, Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 6,723 + 0,817X_1$ dan nilai koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0,700. Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai tingkat hubungan yang “Kuat” terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya nilai Koefisien Determinasi r square pengaruhnya sebesar 0,490 atau sebesar 49,0%. Sedangkan sisanya sebesar 51,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,598 > 1.99125)$.

Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis penelitian, Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 5,399 + 0,700X_2$ lalu nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,745. Artinya variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang “Kuat” terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya nilai Koefisien Determinasi r square pengaruhnya sebesar 0,554 atau sebesar 55,4%. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,788 > 1.99125)$.

Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,007 + 0,372X_1 + 0,473X_2$ lalu nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan diperoleh sebesar 0,773. Artinya memiliki hubungan yang “Kuat”. Selanjutnya hasil uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,598 atau 59,8%. Sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,475 > 3,12)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut.

Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 6,723 + 0,817X_1$. Nilai Koefisien Determinasi

berpengaruh sebesar 0,490 atau 49,0%. Sedangkan sisanya 51,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.598 > 1.99125)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima; yang artinya secara parsial bahwa Disiplin Kerja (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan, dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai persamaan regresi $Y = 5,399 + 0,700X_2$. Nilai Koefisien Determinasi berpengaruh sebesar 0,554 atau sebesar 55,4%. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,788 > 1.99125)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak, dan H_2 diterima; yang artinya secara parsial bahwa Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai persamaan regresi $Y = 2,007 + 0,372X_1 + 0,473X_2$. Nilai tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,773. Artinya memiliki hubungan yang “Kuat”. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 59,8%. sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,475 > 3,12)$. Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa beberapa keterbatasan muncul dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini dalam proses pengambilan data dengan jumlah responden 79 karyawan, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya seperti informasi maupun data yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini terjadi, karena perbedaan anggapan yang berbeda dari tiap responden, dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.

Dalam melakukan penelitian adanya keterbatasan waktu maupun biaya, sehingga penelitian tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya secara lebih mendalam atau lebih luas.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang terkait dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, maka penulis akan mencoba mengemukakan beberapa saran. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut.

Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen kehadiran pernyataan poin ke-1 (satu) pada kuesioner variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh indikator paling rendah yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan Rumah Sakit.” Dengan skor rata-rata 2,96 termasuk ke dalam kategori “kurang baik”. Oleh karena itu diharapkan pihak rumah sakit dapat lebih tegas dalam menerapkan sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat, serta diharapkan atasan dapat lebih berkomunikasi secara terbuka kepada setiap karyawan yang terlambat guna menerapkan kedisiplinan yang baik.

Sumber: Tanggapan responden hal. 88

Berdasarkan analisis deskriptif, instrumen fasilitas kerja pernyataan poin ke 6 (enam) pada kuesioner variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh indikator paling rendah yaitu “Fasilitas yang tersedia di tempat saya bekerja sudah sesuai kebutuhan, dan berfungsi baik.” Dengan skor rata-rata 3.27 termasuk ke dalam kategori “kurang baik”. Oleh karena itu diharapkan Tim Manajemen Rumah Sakit untuk lebih memperhatikan, dan memberikan fasilitas bekerja yang lebih baik lagi, serta alat bekerja yang lengkap, dan memadai kepada karyawannya.

Sumber: Tanggapan responden hal. 91

Berdasarkan analisis deskriptif, instrumen kuantitas kerja pernyataan poin ke 3 (tiga) pada kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh indikator paling rendah yaitu “Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan Perusahaan.” Dengan skor rata-rata 3.26 termasuk kategori “kurang baik”. Oleh karena itu diharapkan Tim Manajemen Rumah Sakit sebaiknya segera mengevaluasi ulang standar kerja, serta mengomunikasikan langsung dengan karyawannya untuk memahami ketidaksesuaian dengan target yang telah dicapai, agar karyawan dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh Tim Manajemen Rumah Sakit pada periode selanjutnya. Kemudian manajer juga dapat memberikan insentif berupa bonus kinerja atau pengakuan berupa penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melampaui target. Hal ini dapat meningkatkan semangat bekerja, dan kinerja mereka. Karena memberikan insentif, dan pengakuan juga dapat membuat karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai target kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Cetakan ke 2. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen*. Edisi ke-2. Cetakan ke-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-4. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 46 Tahun (2011). *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa & Umum*. Kab. Bandung: Yrama Widya.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017) *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariant*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistika Parametik*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Sastrohadiwiryono, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi, Cet. 1. Penerbitan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kesembilan. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sudaryo, Yoyo. dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi I. Yogyakarta: ANDI
- Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, f dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 2019 Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, f dan R&D*. Edisi kedua. Cetakan ke-29. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. W. V. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Supangat, A. (2015). *Statistika dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametric* edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (p170).

Pustaka Belajar.

Jurnal:

- Abdullah, M. L., Winarno, A. (2020). Universitas Telkom Bandung. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Jurnal Publik*, Vol. IX, No.3.
- Ariyanti, Eti, Sutiman. dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal TADBIR Peradaban*, Vol. 1 No. 3.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Syncrum Logistics*. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 13 No. 1.
- Fadli, R. Hasanudin. (2020). Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Ilmiah JENIUS*. Vol. 4 No.1.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 1, No.2.
- Gandung, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.3 No.1.
- Kristianti, S. L., Sunarsi, D. (2021). Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal PERKUSI*. Vol.1 No.1.
- Marayasa, N. I., Faradila, A. (2019). Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol.2 No. 1.
- Mulyadi. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja NonFisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 1, No.3.
- Nurdjati, I., Pasaribu, D. L. V. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 5, No. 2.
- Nurhalizah, S., Octaviani, S. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan. *JORAPI (Jurnal of Research and Publication Innovation)*. Vol.2 No.4.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol.3 No.1.