

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM ANNISA

Muhammad Putra Ramdhani¹⁾, Edy Sudaryanto²⁾, Tutus Rully³⁾, Rino⁴⁾

^{1,2,3,4}Universitas Pakuan, Bogor

e-mail: muhammadpr12@gmail.com

Abstrak

Adanya globalisasi membawa dampak terhadap perubahan lingkungan strategis. Globalisasi tersebut adalah suatu kejadian yang sulit dihindari oleh suatu organisasi, meliputi organisasi publik, organisasi bisnis, dan organisasi sosial.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Umum Annisa. Yang berjumlah 80 orang dengan penarikan sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, regresi linier berganda dan uji hipotesis uji T dan uji F. Diolah menggunakan IBM SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The existence of globalization has an impact on changes in the strategic environment. Globalization is an event that is difficult to avoid by an organization, including public organizations, business organizations, and social organizations.

The type of research used in this study is quantitative research with descriptive analysis methods. Data collection techniques obtained from observation and questionnaires. The population in this study were employees at the Annisa General Hospital. Totalling 80 people with saturated sampling or census. The data analysis method used is descriptive analysis, classical assumption test, coefficient of determination, multiple linear regression and hypothesis testing T test and F test. Processed using IBM SPSS 26.

The results of the study show that work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. While partially the work discipline variable has an influence on employee performance and motivational variables have an influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di organisasi guna mendukung jalannya suatu organisasi. Organisasi tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap organisasi berupaya dan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh organisasi sehingga mampu mencapai visi misi dan tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi atau instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan organisasi atau instansi tersebut tercapai. Kinerja dapat diukur dengan motivasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atau dorongan kepada karyawan agar bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang mendasari penciptaan kinerja karyawan ialah disiplin kerja, Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Adanya disiplin kerja pada diri karyawan dalam bekerja akan memberikan kemudahan bagi organisasi untuk mencapai segala tujuan dari organisasi, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan merangsang peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Menurut

Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal apabila tidak ada motivasi yang tinggi pada dirinya sendiri.

Motivasi menjadi penting karena motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Pada hakekatnya motivasi adalah penggerak atau gaya dorong yang datang dari luar manusia atau dari organisasi, segala tingkah lakunya memiliki motif, oleh karena itu untuk mengetahui tingkah laku karyawan pemimpin perlu mengerti dan memahami seluk beluk serta pemimpin mampu mengapresiasi dalam kepemimpinannya yang mempunyai tujuan menggerakkan karyawan dalam bekerja dan menghasilkan output yang diharapkan (Riana Lestari & Ilyas, 2019).

Rumah Sakit Umum Annisa Bogor yang terletak di Jalan Raya Karanggen No.2 Puspasari Citeureup Kabupaten Bogor merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang didirikan pada tahun 2000 oleh Bidan Hj. Titoh Masyitoh dengan awalnya membuka praktik klinik 24 jam dan Rumah Bersalin Annisa selama 11 tahun serta pada tahun 2011 berubah menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Type C dan pada tahun 2016-sekarang telah menjadi Rumah Sakit Umum Annisa dengan melayani berbagai pelayanan seperti rawat jalan baik dokter umum maupun dokter spesialis, rawat inap, persalinan, operasi, rontgen, dan sebagainya.

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja pada tahun 2019 memiliki nilai sebesar 88 dengan predikat

baik, pada tahun 2020 memiliki nilai 79 dengan predikat cukup dan pada tahun 2021 memiliki nilai 77 dengan predikat cukup. Dimana pada 3 tahun terakhir yaitu 2019 – 2021 mengalami fluktuasi penurunan kinerja karyawan. Dilihat dari hasil penilaian kinerja yang diperoleh, hasil yang dicapai karyawan masih sangat jauh dari harapan pencapaian kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian SDM di RS Umum Annisa, didapatkan informasi bahwa masih terdapat karyawan baik senior maupun junior yang belum mencapai target kinerja masing-masing dikarenakan beberapa faktor seperti beban kerja yang tidak sebanding dengan kapasitas kemampuan karyawan sehingga menurunkan kinerja. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan sebanyak satu kali dalam satu tahun dan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan disana perlu dievaluasi untuk ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target kinerja sesuai dengan harapan HRD.

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa standar penilaian kinerja karyawan RS Umum Annisa dilihat berdasarkan presentase, kinerja sangat baik mendapatkan presentase 91% - 100, sedangkan kategori baik mendapatkan persentase 80% - 90%, kategori cukup mendapatkan persentase 70% - 79%, kemudian kategori kurang mendapatkan persentase 61% - 69%, dan kategori buruk 60% - kebawah. Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 sampai 2021 kinerja karyawan masuk dalam kategori Cukup, namun hasil penilaian dari tiga tahun tersebut mengalami fluktuasi. Pendeteksian peningkatan kinerja karyawan dapat membantu dalam mengetahui feedback yang tepat yang akan diberikan kepada karyawan dan sebagai cara perusahaan dalam memantau kualitas kinerja dan performa kinerja karyawan pada tahun berjalan dan tahun berikutnya.

Pada tabel diatas diketahui bahwa dalam 3 tahun terakhir tindakan indisipliner pada RS

umum Annisa terus mengalami peningkatan absensi sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun. Hal ini menunjukkan adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja penyebab ketidakhadiran karyawan dikarenakan sakit, izin, terlambat, maupun tanpa ada keterangan yang jelas. Oleh karena kedisiplinan sangat dibutuhkan karyawan agar kinerja menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Didalam suatu organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan, penerapan disiplin kerja bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi atau kinerja yang dapat dicapainya maka tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pra-survey dari tabel diatas yang dilakukan kepada 20 orang responden dari jumlah karyawan sebanyak 80 orang karyawan RS Umum Annisa, dapat dilihat bahwa sebanyak 12 orang responden (60%) menyebut perusahaan telat dalam pemberian upah/gaji yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan waktunya. 15 orang responden (75%) menyebut perusahaan tidak pernah memberikan bonus apabila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. 2 orang responden (10%) menyebut bahwa lingkungan kerja yang ditempatinya tidak aman dan nyaman, 5 orang responden (25%) menyebut bahwa alat-alat kerja diperusahaan tidak tersedia dengan baik untuk menunjang pekerjaan, 9 orang responden (45%) menyebut bahwa mereka tidak puas dengan jaminan dan kesejahteraan yang diberikan perusahaan, 8

orang responden (40%) menyebut bahwa perusahaan tidak mempunyai pelatihan kerja yang baik, 3 orang responden (15%) menyebut bahwa mereka tidak mendapatkan posisi/jabatan yang sesuai dengan kemampuan, 10 orang responden (50%) menyebut bahwa perusahaan tidak memberikan penghargaan yang layak bagi karyawan berprestasi, 3 orang responden (15%) menyebut bahwa mereka mempunyai ketrampilan dan keahlian yang tidak dihargai oleh atasan, 7 orang responden (35%) menyebut bahwa target yang dibebankan kepada karyawan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya, 3 orang responden (15%) menyebut bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak menantang, 19 orang responden (95%) menyebut bahwa ada interaksi sosial antar sesama karyawan maupun atasan yang sangat baik. Dengan demikian hubungan antara atasan dan bawahan mampu berinteraksi dengan baik sehingga kinerja karyawan akan maksimal.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Annisa, mengetahui Motivasi pada Rumah Sakit Umum Annisa, disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa, Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa. Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa. Dengan tujuan ini, penulis berharap bisa membantu Rumah Sakit Umum Annisa untuk dapat mengevaluasi permasalahan pada kinerja karyawannya.

Kajian Literatur & Pengembangan Hipotesis

Di dalam suatu organisasi, Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Semakin berkualitas hasil kerja yang diberikan

dan semakin banyak pekerjaan yang di selesaikan, maka karyawan tersebut dapat dikatakan berkinerja dengan baik. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah faktor motivasi dan disiplin kerja.

1. Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu sikap kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai apabila tidak ada disiplin kerja pada karyawan. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berikut indikator disiplin kerja menurut Rivai (2019), yaitu terdiri dari:

1. Kehadiran
 2. Ketaatan Peraturan Kerja
 3. Ketaatan Standar Kerja
 4. Tingkat Kewaspadaan
 5. Etika bekerja
- #### 2. Motivasi

Motivasi memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi. Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja membantu suatu organisasi dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Menurut Afandi (2018) "motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Berikut indikator Motivasi menurut Afandi (2018), yaitu terdiri dari:

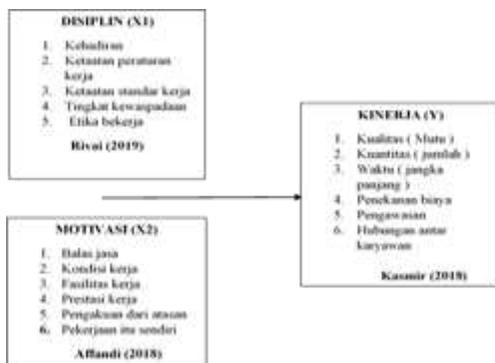
1. Balas jasa
 2. Kondisi kerja
 3. Fasilitas kerja
 4. Prestasi kerja
 5. Pengakuan dari atasan
 6. Pekerjaan itu sendiri
3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berikut indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2018), yaitu terdiri dari:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka panjang)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Maka hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa.
- H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa.
- H3 : Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif.

Unit analisis yang digunakan adalah karyawan Rumah Sakit Umum Annisa sebanyak 80 karyawan. Penarikan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan populasi. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Annisa dengan jumlah 80 karyawan.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer yang terdiri dari observasi langsung di Rumah Sakit Umum Annisa, kuesioner yang diajukan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Annisa dan skala yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert. Data sekunder berupa data yang diperoleh secara langsung di Rumah Sakit Umum Annisa, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.

Metode analisis data pada penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif. Selanjutnya Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linear Berganda menurut Sugiyono (2019), untuk meramal bagaimana variabel dependen dapat dilakukan jika jumlah variabel independennya lebih dari satu. Selanjutnya Uji Parsial (Uji T) menurut Sugiyono (2019), untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji Simultan (Uji F) menurut Sugiyono (2019), bahwa untuk

menguji apakah kedua variabel secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji Determinasi bahwa untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja, yakni sebesar 77% dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Annisa berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika bekerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika bekerja dengan pernyataan "karyawan patuh terhadap norma yang berlaku" yaitu sebesar 83%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 68% terdapat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan pernyataan "karyawan menggunakan peralatan kantor untuk bekerja bukan untuk hal lain diluar pekerjaan". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja, yakni sebesar 78% yang berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Annisa dapat dikatakan baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi

dengan pernyataan "saya merasa atasan menyampaikan langsung dalam hal proram kerja" yaitu sebesar 83%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 69% terdapat pada indikator balas jasa dengan pernyataan "saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator motivasi kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan, yakni sebesar 79% yang berada pada interval 61%-80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa dapat dikatakan baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi dengan pernyataan "karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi" dan "karyawan memenuhi standar kerjayang ditetapkan instansi" yaitu sebesar 86%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 69% terdapat pada indikator penekanan biaya dengan pernyataan "karyawan menggunakan uang instansi hanya untuk kegiatan instansi". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Analisis Linear Parsial

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear parsial (Disiplin Kerja)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.511	10.708		3.223	.022
	Kompensasi	.554	.160	.365	3.461	.021

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil persamaan regresi linear parsial Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 34,511 + 0,554 X_1$$

Dimana :

X_1 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_1 = 0$ akan di peroleh $Y = 34,511$

Berdasarkan tabel diatas art nya nilai (a) atau kostanta sebesar 34,511 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi X_1 bernilai nol atau tdk meningkat, maka kepuasan kerja (Y) akan tetapi bernilai 34,511 koefisien regresi (b) sebesar 0,554 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang art nya jika kompensasi dit ngkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,554 satuan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear parsial (mot vasi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49,777	9,671		5,147	,000
	Motivasi	,295	,131	,247	2,251	,084

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil persamaan regresi linear parsial motivasi adalah sebagai berikut:

$$Y = 49,777 + 0,295 X_2$$

Dimana :

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_2 = 0$ akan di peroleh $Y = 49,777$

Berdasarkan tabel diatas art nya nilai (a) atau kostanta sebesar 49,777 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi X_2 bernilai nol atau tdk meningkat, maka kepuasan kerja (Y) akan tetapi bernilai 49,777 koefisien regresi (b) sebesar 0,295 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang art nya jika motivasi dit ngkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,295 satuan.

Analisis Linear Berganda

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28,935	11,985		2,411	,000
	Disiplin Kerja	,481	,175	,317	2,738	,000
	Motivasi	,142	,158	,119	1,004	,055

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

$$Y = 28,935 + 0,481 X_1 + 0,142 X_2$$

Model persamaan regresi dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:

1. Persamaan regresi diatas nilai konstanta sebesar 28,935. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang art nya Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) ini memiliki pengaruh yang positif.
2. Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,481 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, dengan demikian adanya peningkatan Disiplin Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka Kinerja Karyawan akan turun.
3. Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,142 berbentuk positif dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, dengan demikian setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka Kinerja akan turun.

2. Uji Determinasi ()

Tabel Hasil Uji Determinasi Disiplin Kerja(X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.251	.132	6.758

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,365 dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,251 (kuat) atau 25,1% maka memiliki art bahwa variabel Disiplin kerja (X) memberikan kontribusi secara parsial sebesar 25,1% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji Determinasi motivasi (X2)

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.275	.174	7.322

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Diketahui nilai koefisien regresi (r) sebesar 0,347 dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,275 (kuat) atau 27,5% maka memiliki art bahwa variabel motivasi (X2) memberikan kontribusi secara parsial sebesar 27,5% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji Determinasi disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.363	6.519

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

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Diketahui dari hasil koefisien regresi (r) sebesar 0,616 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,379 (kuat) atau 37,9%. Maka memiliki art bahwa kontribusi variabel X (disiplin kerja) dan X2 (motivasi) secara bersama-sama sebesar 37,9% dan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Uji Signif kansi Parsial (Uji T)

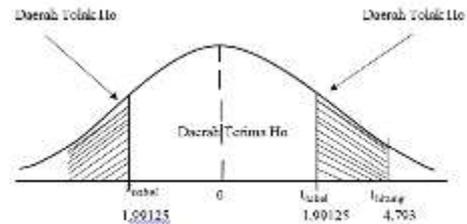
Jika nilai t hitung > t tabel pada $\alpha = 0,05\%$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh. Jika nilai t hitung < t tabel pada $\alpha = 0,05\%$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak adanya pengaruh.

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.865	11.858		2.263	.030
	Disiplin Kerja	.481	.175	.317	4.793	.000
	Motivasi	.442	.138	.178	2.008	.005

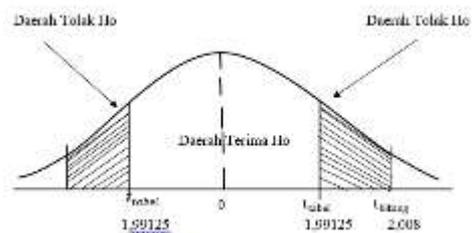
Sumber: Output SPSS 26, 2023

H1 : Diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ nilai t_{hitung} sebesar $4,793 > t_{tabel}$ 1,99125 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Annisa.



Gambar 4. 7 Kurva Uji t Variabel (X1) terhadap Y

H2 : Diketahui nilai signifikan sebesar $0,05 < 0,05$. nilai t_{hitung} sebesar $2,008 > t_{tabel}$ 1,99125 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Annisa.



Gambar 4. 8 Kurva Uji t Variabel (X2) terhadap (Y)

4. Uji Signif kansi Simultan (Uji F)

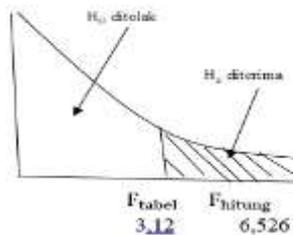
Jika $F_{tabel} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh. Jika $F_{tabel} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak adanya pengaruh.

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	354.226	2	297.113	6.526	.002 ^b
	Residual	3503.724	77	45.529		
	Total	4088.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
 Sumber : Output SPSS 26, 2023

H3 : Diketahui nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$. Nilai F_{hitung} sebesar $6,526 > F_{tabel}$ $3,12$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Annisa.



Gambar 4. 9 Kurva Uji F

Pembahasan

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja, yakni sebesar 77% dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Annisa berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika bekerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika bekerja dengan pernyataan "karyawan patuh terhadap norma yang berlaku" yaitu sebesar 83%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 68% terdapat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan pernyataan "karyawan menggunakan

peralatan kantor untuk bekerja bukan untuk hal lain diluar pekerjaan". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja, yakni sebesar 78% yang berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Annisa dapat dikatakan baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi dengan pernyataan "saya merasa atasan menyampaikan langsung dalam hal program kerja" yaitu sebesar 83%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 69% terdapat pada indikator balas jasa dengan pernyataan "saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator motivasi kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan, yakni sebesar 79% yang berada pada interval 61%-80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa dapat dikatakan baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi dengan pernyataan "karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi" dan "karyawan memenuhi standar kerja yang

ditetapkan instansi" yaitu sebesar 86%, sedangkan tanggapan responden terendah yaitu sebesar 69% terdapat pada indikator penekanan biaya dengan pernyataan "karyawan menggunakan uang instansi hanya untuk kegiatan instansi". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 28,395 koefisien variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,461 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian adanya peningkatan disiplin kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan turun. Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,793 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Diperkuat dengan nilai sig sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 28,395 koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,142 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan, dengan demikian adanya peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan turun. Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,008 nilai ini

lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991, diperkuat dengan nilai sig sebesar 0,005 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai t_{hitung} X_1 sebesar 4,793 terletak di area pengaruh positif atau nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,793 > 1,99125$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai t_{hitung} X_2 sebesar 2,008 terletak di area pengaruh positif atau nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,008 > 1,99125$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti terdapat pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan SPSS 26 maka diperoleh nilai yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($6,526 > 3,12$) artinya variabel kinerja karyawan (Y) dan motivasi (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Sehingga dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Annisa. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Suwanto (2019) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan" yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Tingkat disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Annisa berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 77% dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval 61%-80% sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Annisa berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden, nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator etika bekerja yakni sebesar 83%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja yakni "karyawan menggunakan peralatan kantor untuk bekerja bukan untuk hal lain diluar pekerjaan" sebesar 68%.
2. Tingkat motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Annisa berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 78% dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval 61%-80% sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Annisa berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden, nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri yakni sebesar 81%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator balas jasa yakni "saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima" sebesar 69%.
3. Tingkat kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Annisa berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 79% dimana total tanggapan responden tersebut berada interval 61%-80% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden, nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kualitas yakni 85%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator penekanan biaya yakni "karyawan menggunakan uang instansi hanya untuk kegiatan instansi" sebesar 69%.
4. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,793 nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Diperkuat dengan nilai sig sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Annisa, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,008 nilai ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Diperkuat dengan nilai sig 0,005 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 yang artinya ada pengaruh signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Annisa dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 6,525 > F_{tabel} 3,21. Dapat dilihat pula pada persamaan regresi yaitu $Y = 28,293 + 0,481 X_1 + 0,141 X_2$. Serta dilihat dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui

bahwa nilai $r^2 = 0,379$, hal ini menunjukkan bahwa variasi dari kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Annisa dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 37,9% dan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Saran

Saran dari penelitian ini yaitu:

1. Disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Annisa perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator ketaatan pada peraturan kerja yakni karyawan menggunakan peralatan kantor untuk bekerja bukan untuk hal lain diluar pekerjaan. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya karyawan selalu menaat peraturan kerja yang telah ditentukan oleh instansi agar tidak terkena sanksi serta karyawan harus melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, sopan dan tanpa tekanan dalam bekerja.
2. Motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Annisa perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator balas jasa yakni saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya pimpinan memperhatikan pemberian insentif atau tunjangan bagi karyawan yang berhasil mencapai target yang diberikan, hal ini bertujuan agar karyawan semangat dan motivasi kerjanya pun tinggi dalam bekerja sehingga terhindar dari keterpaksaan terhadap tuntutan pekerjaan dari pimpinan.
3. Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Annisa perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator penekanan biaya yakni karyawan menggunakan uang instansi hanya untuk kegiatan instansi. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya instansi memberikan monitoring dan pemberian bonus kepada karyawan agar para

karyawan lebih bersemangat lagi, mendapatkan hasil kerja lebih sempurna secara kualitas, menggunakan anggaran sebaik mungkin dan menggunakan waktu dengan baik agar bisa mencapai target dan pihak instansi sebaiknya memberikan lebih banyak motivasi kepada para karyawan.

4. Untuk instansi sebaiknya lebih memperhatikan lagi para karyawannya apakah karyawan sudah bekerja sesuai dengan yang diharapkan serta memberi motivasi agar para karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel diluar disiplin kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Referensi

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya

<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/9527>

Astria, K. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PAMULANG. *J. Mandiri.*, Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (1 - 22), 2, 1-22.

Belti Julianti, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis Vol.1 No.2 Desember 2020* 183-191, 1, 183-191.

- Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 1-13 2019, 13*, 35-54.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistic. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 13 Nomor.1 Tahun 2019, 1-13*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, R. &. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Edisi Revisi Bandung.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021,, 7*, 35-54.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Indikator*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kawiana, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press Publishing.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Edited by Susan Sandiasih. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren | Akbar | Jurnal Ilmiah PERKUSI
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11038>
- Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan | Suwanto | JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JSDM/article/view/3365>
- Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Perkebunan V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau | Farisi | Jurnal Humaniora (Jurnal Ilmu Sosial Dan Ekonomi Hukum)
<http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420>
- Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Astra Komponen Indonesia | Nugroho |
<http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/7733/6663>
- Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Kanjuruhan Malang | |
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+disiplin+kerja+dan+motivasi+terhadap+kinerja+karyawan&btnG=#d=gs_qabs&t=1681010496216&u=%23p%3DrggtJMhMOq4J
- Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 2(1) 2021 : 48-58, 2*, 48-58.
- Priyatno, B. T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan.

- Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi dan Akuntansi) Vol.20, Nomor 1, 2021, 1-10.*
- Puspita, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya Vol.1. No.1, November 2020, 1, 31-41.*
- R, S. &. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Edisi Revisi Bandung .
- Ratna Fitriani, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.3 No.5 2018, 3, 273-281.*
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari TeoriKePraktik. Ed. 8. .* Depok: PT. RajagrafindoPersada. Depok.
- Sinambela, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Edited By SuryaniAndRestu Damayanti. PT. BumiAksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius. Vol.3, No.1 September 2019,3. 16-23, 3, 16-23.*
- Wulandari, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Akrab Juara Vol. 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020, 5, 128-144.*
- Yughi, S. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kiat Pangan Persada. *Jurnal Manajemen Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis Vol.5 No.3 Juli 2022, 5, 640-648.*