

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GANDARIA MEDIKA JAKARTA SELATAN

Raihan Ramadhan¹

raihan99ramadhan@gmail.com

Sheila Ardilla Yughi²

sheila.ardilla13@gmail.com

^{1,2}Universitas Pamulang

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of PT Gandaria Medika South Jakarta employees. The research method used is quantitative research with a descriptive approach. The sample in this study was 80 people. The data collection technique used a questionnaire and the data analysis technique used multiple linear regression statistical analysis. Based on the research results, it is known that: (1) Motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3,885 + 0,246X_1 + 0,647X_2$. The coefficient of determination value was 59,5%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10,706 > 1,991)$. Thus H_0 rejected and H_1 accepted means there is a significant influence of motivation on employee performance. (2) Work Discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3,885 + 0,246X_1 + 0,647X_2$. The coefficient of determination value was 76,5% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(15,949 > 1,991)$. Thus H_0 rejected and H_2 accepted means that there is a significant influence of work discipline on employee performance. (3) Work Motivation and Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3,885 + 0,246X_1 + 0,647X_2$ with the coefficient of determination value adjusted r square is 80,2%. Based on the results of the f test, it is known that the calculated f value is 155,950, where the calculated f value is greater than table f or $(155,950 > 3,12)$. Apart from that, it is known that the significant value is smaller than 0,05 or $0,000 < 0,05$, then H_0 is rejected and H_3 accepted, meaning that Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect together on Employee Performance.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gandaria Medika Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner dan teknik analisis data digunakan analisis statistik regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,885 + 0,246X_1 + 0,647X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 59,5 %, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau $(10,706 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,885 + 0,246X_1 + 0,647X_2$ nilai koefisien determinasi sebesar 76,5 % dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,949 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,885 + 0,246X_1 + 0,647X_2$ dengan nilai koefisien determinasi *adjusted r square* adalah 80,2 %. Berdasarkan hasil uji f, diketahui nilai f hitung sebesar 155,950 dimana nilai f hitung lebih besar dari f tabel atau sebesar $(155,950 > 3,12)$. Selain itu, diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016:9) "Sumber daya manusia atau *human resource* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional". Sumber daya manusia tentunya dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus

mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Menurut Rivai dalam Busro (2018:88) "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan". Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan. Sehingga mampu menambah daya saing perusahaan dengan baik.

RS Gandaria merupakan sebuah rumah sakit swasta yang beroperasi dan berdiri dibawah naungan PT Gandaria Medika, dan memiliki layanan kesehatan umum bagi seluruh kalangan masyarakat. Rumah sakit tersebut memulai karya kesehatannya diawali dari berdirinya sebuah Rumah Sakit THT dan Bedah ditahun 1979, yang kemudian mengalami perkembangan menjadi

rumah sakit umum pada 4 April 1988 dibawah naungan Yayasan Gandaria (Saat ini menjadi PT Gandaria Medika).

PT Gandaria Medika menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan baik. Pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Gandaria Medika Tahun 2023

No	Aspek	Jumlah Karyawan	Target (%)	Tercapai		Tidak tercapai	
				Orang	%	Orang	%
1	Kualitas pekerjaan yang baik	80	100%	77	96%	3	4%
2	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	80	100%	77	96%	3	4%
3	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	80	100%	65	81%	15	19%
4	Tanggung jawab pada pekerjaan	80	100%	65	81%	15	19%
Rata-rata				71	88%	9	12%

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, kinerja yang diukur dari beberapa aspek, pencapaiannya berfluktuasi dan belum mencapai target 100%. Pada aspek kualitas hasil pekerjaan yang baik dapat dicapai 94%. Pada aspek karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan dapat dicapai 96%. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak tepat waktu. Pada aspek kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja mencapai 81%. Pada aspek tanggung jawab pada pekerjaan mencapai sebesar 81%. Karyawan di bagian fasilitas belum sepenuhnya

memberikan perhatian yang memadai terhadap kondisi sarana dan prasarana di rumah sakit, termasuk ketersediaan alat-alat medis dan perabotan.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas dari 80 karyawan berdasarkan hasil rata-rata sebanyak 71 karyawan sudah tercapai, sisanya sebanyak 9 karyawan belum tercapai. Hal ini disebabkan karena faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja karyawan, dan akan menimbulkan rasa puas bagi para karyawan dalam suatu perusahaan, dengan disiplin kerja yang baik, karyawan juga akan merasa betah dan akan loyal terhadap perusahaan, sehingga ini dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan untuk menghemat biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil survey, ditemukan Tingkat disiplin karyawan berdasarkan absensi menunjukkan tingkat absensi yang berfluktuasi dan cenderung mengalami kenaikan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gandaria Medika Jakarta Selatan secara parsial?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gandaria Medika Jakarta Selatan secara parsial?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gandaria Medika Jakarta Selatan ?

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi memiliki hubungan erat dengan kinerja individual anggota. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang anggota untuk mau bekerja dengan giat, berbeda dengan anggota satu dengan anggota yang lainnya sehingga yang ditetapkan dapat tercapai.

Karyawan sangat membutuhkan motivasi dari pimpinan untuk mewujudkan cita-cita dimasa mendatang baik melalui pelatihan, pada saat bekerja, sehingga terbentuk suatu sinergi yang dapat meningkatkan produktifitas. Robbins dan Judge (2018:49) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara

produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Moon (2018:50) mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana factor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Sedangkan menurut Luthans (2018:50) motivasi dapat diartikan juga sebagai sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Lain halnya menurut Hasibuan (2019:193) "Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan". Menurut Griffin (2018:50) "Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat memengaruhi kinerja individu".

2. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik akan menghasilkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang kepada tugas yang telah diberikan, maka akan meningkatkan rasa semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2019:193) "bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Hamali (2016:214) “disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Veithzal Rivai Zainal dalam Mangkunegara (2017:599) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”.

Menurut Onsardi dan Putri (2020) Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sumadhinata (2018:2) “ disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk mengarahkan dan menetapkan peraturan agar bisa dipatuhi oleh seluruh

karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

3. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) Menurut Busro (2018:87) “Kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban”. Sedangkan menurut Pabundu (2018:88) “Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Afandi (2016:18) “Kinerja karyawan 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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Sedangkan menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan

seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gandaria Medika secara parsial

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gandaria Medika secara parsial

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gandaria Medika secara parsial

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gandaria Medika secara parsial

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gandaria Medika secara simultan

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gandaria Medika secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Penelitian ini dilaksanakan di PT Gandaria Medika Jakarta Selatan yang beralamat di Jl. Gandaria Tengah II No.6, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. Dalam penelitian ini, total populasi yang ada di PT Gandaria Medika adalah 80. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Alasannya penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan berbantu Program SPSS.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.885	2.096		1.854	.068
Motivasi	.746	.065	.281	3.777	.000
Disiplin Kerja	.647	.072	.089	8.971	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,885 + 0,246X_1 + 0,647X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,885, adanya hubungan yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai nol maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 3,885 *point*.
- 2) Nilai 0,246 menunjukan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_2 maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,246 *point*.
- 3) Nilai 0,647 menunjukan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_1 maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,647 *point*.

2. Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.899 ^a	.802	.797	3.068	.802	155.960	3	77	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, diolah.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh R (koefisien korelasi) sebesar 0,896 dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi

(X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.755		5.427	.000
	Motivasi	.673	.003	.771	.10.706

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, diolah.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (10,706 > 1,991) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.337		2.395	.010
	Disiplin Kerja	.847	.053	.875	15.949

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, diolah.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (15,949 > 1,991) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

4. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2887.272	2	1443.636	155.950
	Residual	737.478	77	9.578	.000 ^b
	Total	3724.750	79		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data primer, diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel atau $(155,950 > 3,12)$ hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat di nyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara simultan antara Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.797	3,095
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer, diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,802 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,2 % sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan Penelitian

1. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Motivasi (X_1)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan dapat melakukan Motivasi dengan baik dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk

menyelesaikan tugasnya. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar $(38,00\% + 36,87\%) = 74,87\%$. Jumlah responden yang menjawab dengan yakin sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 10,88%. Dapat disimpulkan perusahaan harus mempertahankan Motivasi yang baik kepada karyawannya karena memiliki rentang nilai yang sangat baik.

2. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang Disiplin dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar $(41,30\% + 42,13\%) = 83,43\%$. Di satu sisi untuk indikator Ketaatan Waktu memiliki rata-rata skor paling rendah dibanding indikator lain dimana hanya memiliki skor 4,21%. Walaupun dari segi rata-rata skor sangat baik untuk keseluruhan. Ada kalanya perusahaan turut memperhatikan waktu kerja karyawan. Dan dilihat yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya diangka 8,59 % perusahaan perlu memperhatikan disiplin para karyawannya.

3. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang berupa kuantitas atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada di perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan sehinggatujuan dari organisasidapat tercapai. Oleh karena itu kinerja karyawan tidak untuk didiamkan tetapi harus ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju dan setuju sebesar $(38,12 \% + 39,06 \%) = 77,18 \%$. Melihat jawaban ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju diangka 9,05 % perusahaan harus mempertahankan hal ini. Dengan memberikan motivasi dengan baik terhadap karyawan karyawan serta memperhatikan disiplin kerja. Perlu di tekankan mengenai indikator kualitas. Karyawan belum sepenuhnya mampu memberikan

pelayanan yang baik sesuai dengan harapan pasien dan Rumah Sakit.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Gandaria Medika Jakarta Selatan. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($10,706 > 1,991$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diperoleh persamaan regresi sederhana variabel motivasi $Y = 13,751 + 0,672 X_1$ dan diperoleh R (koefisien korelasi) sebesar 0,785 variabel motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Uji koefisien determinasi menunjukkan 0,595 atau sebesar 59,5% sedangkan sisanya diperoleh oleh faktor lain.
2. Terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Gandaria Medika Jakarta Selatan. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($15,949 > 1,991$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diperoleh persamaan regresi sederhana variabel disiplin kerja $Y = 5,337 + 0,842 X_2$ dan diperoleh R (koefisien korelasi) sebesar 0,819 variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Uji koefisien determinasi menunjukkan

0,765 atau sebesar 76,5% sedangkan sisanya 23,5% diperoleh oleh faktor lain.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) pada PT Gandaria Medika Jakarta Selatan. Dari pengujian Hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($155,950 > 2,37$) hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Diperoleh persamaan regresi berganda variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan $Y = 3,885 + 0,246X_1 + 0,647X_2$. diperoleh R (koefisien korelasi) sebesar 0,896 dan diperoleh nilai koefisien determinasi (R -Square) sebesar 0,802 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,2 % sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafra Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Alfabeta. Bandung.
- G.R Terry dan Lesti W Rue. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Terjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kasmi, SE., MM., Fauzi, ME., dan Irvani, R. SE., MM. (2022). *Konsep dan Manajemen Umum*. Jawa Barat :Penerbit Adab
- Kusumastuti, A., Khoiron, A.M., Achmadi, T.A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang : Deepublish
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Melayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (No. tfbve). Center for Open Science.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru Press
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Sinar Grafika Offset
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Usman, H. (2019). *Manajemen Teori,Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta Timur : PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics Optimal *jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 13 (1),1978-2586
- Fahrurrozi, M., Soekiman, J.S., Ghetta, A. P., Sudaryana, Y., & Husain, T. (2020). Business to Businnes ecommerce and role of Knowledge Management. *Test Engineering & Management*, 82, 16347-16357.
- Harlie, B.M.Z. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. *Jurnal Maksipreneur*, 8 (2) 2089-550X
- Hasibuan, J.F., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional 2* (1),2598-3083
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 3* (1), 2527-7502
- Ichsan, R.N., Eddi., Surianta., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dilingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung* 28 (2) 187-210
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Ligkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13 (1) 2086-681X
- Sinaga, T.S., & Hidayat,R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api

- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8* , ISSN 3026-5479
- Wicaksono, M.P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 2581-2769.
- Worang, A., & Runtuwene, R.F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis* 8 (2), 2338-9605
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar,S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora* 4 (1) 2548-9585.