

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAGIAN ADMINISTRASI DI RSUP DR.M.DJAMIL PADANG)

EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY IN ADMINISTRATION SECTION AT DR.M.DJAMIL PADANG HOSPITAL)

Rangga Fattaqi Amri¹, Bachrudin Saleh Luturlean²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

Ranggaamri99@gmail.com¹, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan RSUP Dr.M.Djamil Padang ingin dapat terus memberikan pelayanan yang baik dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Permasalahan tersebut didasari adanya penurunan *performance* karyawan yang ditakutkan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja perusahaan. Salah satu faktornya adalah kurangnya motivasi dan disiplin kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Umum Pusat Dr.M.Djamil Padang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh berjumlah responden 70 responden karyawan bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 81,1%, kemudian disiplin kerja termasuk dalam kategori yang baik dengan persentase sebesar 80,40% dan kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori yang baik dengan persentase sebesar 82,10%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang sebesar 49,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Keputusan Pembelian.

Abstract

This research is motivated by the problems of RSUP Dr. M. Djamil Padang wants to be able to continue to provide good service by improving the performance of its employees. This problem is based on the decline in employee performance which is feared to have an indirect impact on company performance. One of the factors is the lack of motivation and work discipline among employees. This study aims to determine and analyze the effect of motivation and work discipline on the performance of employees in the administration department at the Central General Hospital Dr. M. Djamil Padang.

The research method used in this research is a quantitative method with descriptive-causality research. Sampling was carried out by using saturated sampling technique, amounting to 70 respondents as the number of respondents in the administration department of RSUP Dr. M. Djamil Padang. Data analysis techniques used descriptive analysis and multiple regression analysis.

Based on the results of descriptive analysis, motivation is included in the good category with a percentage of 81.1%, then work discipline is included in the good category with a percentage of 80.40% and employee performance is also in the good category with a percentage of 82.10%. Based on the results of the study, it shows that motivation and work discipline have a significant effect simultaneously and partially on the performance of employees in the Administration section of RSUP Dr. M. Djamil Padang by 49.4%, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam memobilisasi seluruh kegiatan yang ada. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus menjadi perhatian utama dan tentu kompetensinya juga harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengelolaan pemanfaatan individu dan juga sebagai rangkaian startegis, proses, serta aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi individu. Sumber daya manusia dilihat sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut tidak bukan adalah agar perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Dengan memiliki sumber daya yang unggul, diharapkan perusahaan akan bisa lebih mudah bersaing dalam era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena selain sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam suatu organisasi, juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan professional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya, dan aspek intelektual. Sumber daya antara lain yaitu sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (pegawai). Menurut Adawiyah (2020) Motivasi menjadi pendorong seorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekira materi dan non materi. Pada lingkungan perusahaan RSUP Dr.M.Djamil Padang, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin tinggi dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil yang baik juga.kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di bidangnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dengan kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dan begitupun sebaliknya, dan kinerja yang baik merupakan indikator penilaian hasil kerja (Rumpak,2016).

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Menurut Purwanti (2016) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawainya.Pada hal tersebut, RSUP Dr.M.Djamil harus memperhatikan kinerja karyawannya. Karyawan pada perusahaan merupakan faktor kunci keberhasilan yang di kelola oleh perusahaan, maka dari itu, penguatan kompetensi atau keahlian SDM harus sesuai dengan kapabilitas dan kapasitas tenaga kerja karyawan.Selain itu, kinerja karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut kinerja karyawan RSUP Dr.M.Djamil sangat berpengaruh penting dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah di tentukan. diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun

2018 dibandingkan dengan tahun 2017, dimana sebanyak 20 karyawan mendapatkan nilai A dengan kategori amat baik pada tahun 2017. Sedangkan pada tahun 2018 jumlah karyawan yang mendapatkan nilai A turun menjadi 10 karyawan dan pada tahun 2019 karyawan yang memperoleh nilai A juga menurun menjadi sebanyak 5 karyawan. Selain itu, dari tahun 2017 hingga 2019 terjadi kenaikan jumlah karyawan dengan kategori nilai C yang menandakan bahwa terjadi penurunan kinerja dari beberapa karyawan tersebut. Dengan adanya penurunan *performance* karyawan ditakutkan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja perusahaan. Diketahui bahwa secara keseluruhan dari bulan Januari hingga bulan Juni tahun 2019, persentase kehadiran mengalami penurunan di setiap bulannya. Meskipun tidak menunjukkan angka penurunan yang signifikan, namun berdasarkan harapan perusahaan, angka kehadiran karyawan tersebut belum sesuai dengan target yang di harapkan oleh perusahaan yaitu 100% kehadiran. Maka dengan angka kehadiran yang didapatkan, sudah sebaiknya perusahaan mengambil langkah dalam meningkatkan tingkat kehadiran karyawannya agar tujuan perusahaan dapat terealisasi. Selain itu, guna mengetahui bagaimana kondisi terkait motivasi dan disiplin kerja karyawan, penulis mencoba melakukan wawancara singkat mengenai hal tersebut. Dari hasil wawancara yang didapatkan, ada beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan seperti masih banyaknya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang di tentukan, kemudian masih banyak di temukan karyawan yang santai atau bahkan berleha-leha. Terkait dengan disiplin kerja, ditemukan bahwa masih banyaknya keterlambatan karyawan yang hadir di tempat kerja, dan tidak sedikit pula karyawan yang menggunakan batas waktu istirahat dari waktu yang telah di tentukan. Kemudian pihak HRD menambahkan, Maka penilaian kinerja dapat dikatakan efektif apabila meliputi dua hal, yaitu (1) adanya seperangkat standar dan (2) komunikasi informasi (umpan balik). Pernyataan ini juga didukung oleh Gary Dessler. Dessler (2013: 310) berpendapat, "Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies". Pendapat Gary Dessler ini semakin mempertegas bahwa penilaian kinerja karyawan yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta feedback (umpan balik) guna mencegah terjadinya penurunan performa pada karyawan. Sebagaimana yang disajikan dari hasil prakuesioner diatas terkait motivasi kerja, beberapa responden yang memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan sesama karyawannya sudah baik, responden yang mempunyai antusias yang sangat tinggi untuk berprestasi dikatakan sudah baik, responden yang mempunyai keinginan untuk bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain juga sudah baik, terkait disiplin kerja dimana beberapa responden akan berusaha dan teliti dalam melakukan pekerjaannya dikatakan sudah baik, beberapa responden selalu berusaha untuk tepat waktu dalam bekerja sudah baik, beberapa reponden juga berusaha untuk menaati pedoman saat bekerja sudah baik, pada kinerja kawyawan dimana beberapa responden akan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik saat ia bekerja sudah dikatakan baik, beberapa responden memiliki jalinan yang baik antar sesama karyawan lainnya juga sudah baik, dan beberapa responden juga senantiasa melakukan pekerjaannya dengan cepat sudah terlaksanakan dengan baik. Hal ini menunjukkan rata-rata keryawan pada perusahaan ini sudah terlaksanakan dengan baik, hanya saja ada beberapa responden yang masih mengesampingkan hal-hal yang seharusnya ia berikan terhadap perusahaan. Hal ini dibuktikan dari prakuesioner diatas dimana beberapa responden masih tidak menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya, beberapa responden juga masih tidak mau untuk memiliki prestasi yang lebih dalam pekerjaannya, beberapa responden juga kurang memiliki keinginan untuk

bekerja lebih baik lagi, beberapa responden juga terdapat kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, tidak tepat waktu untuk memasuki kantor. Beberapa responden juga tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Hal tersebut dapat berdampak kepada perusahaan, sehingga motivasi kerja, disiplin disiplin kerja dapat berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Demikian dapat di simpulkan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan harapan organisasi yang di indikasi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dibahas dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang”.

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya merupakan adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kondalkar dalam hamali (2016:131) motivasi adalah hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

2.3 Dimensi Motivasi Kerja

Penelitian ini penulis menggunakan dimensi Motivasi Kerja Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95), yaitu:

a. Kebutuhan untuk Berprestasi

Berikut kebutuhan untuk berprestasi yang diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- 1). Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
- 2). Antusias berprestasi tinggi.
- 3). Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.

b. Kebutuhan untuk Berafiliasi

Berikut kebutuhan untuk berafiliasi yang diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- 1). Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
- 2). Keinginan mengambil resiko.
- 3). Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.

c. Kebutuhan untuk Berkuasa

Berikut kebutuhan untuk berkuasa yang diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- 1). Komunikasi kepada sesama karyawan.
- 2). Pemimpin terhadap bawahannya.
- 3). Kerja sama antar karyawan

2.4 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

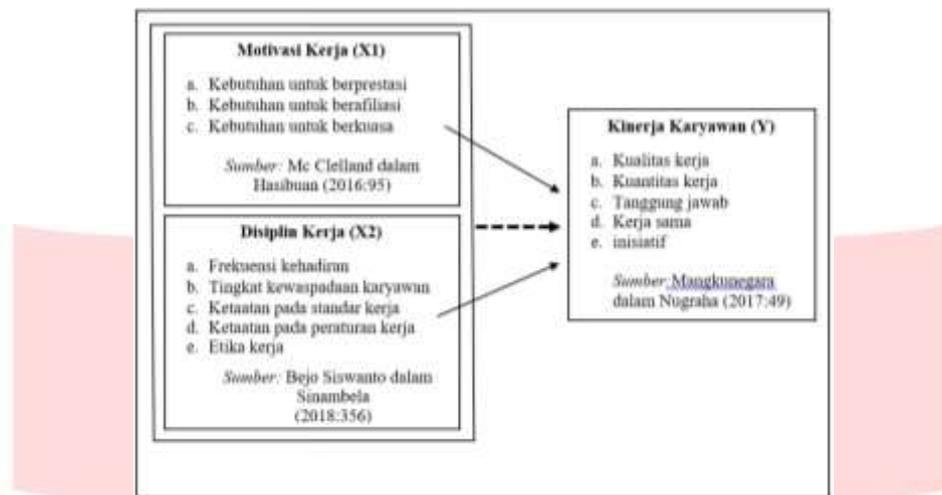
2.5 Hubungan Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dikemukakan oleh IGK Wijaya (2015:55), hal ini disebabkan karena motivasi adalah salah satu faktor kunci yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan oleh petugas pelayanan. Motivasi kerja yang kurang baik akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah.

2.6 Hubungan Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk di terapkan karena dengan ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Sedangkan menurut Syarkani (2017:365) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

McClelland dikenal dengan karyanya tentang motivasi. Teori motivasinya mengatakan bahwa produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh "Virus Mental" yang ada pada dirinya. Virus Mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Pada penelitian ini dimensi Disiplin kerja yang digunakan adalah Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018:356) menyebutkan bahwa ada 5 dimensi disiplin kerja, yaitu Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan karyawan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja dan Etika kerja. Dimensi Kinerja karyawan yang digunakan adalah menurut Mangkunegara dalam Nugraha (2017:49) menyebutkan bahwa ada lima dimensi kinerja karyawan, yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama dan Inisiatif. Berdasarkan jurnal acuan Iswari dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Intan Pariwara Klaten)", maka kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Hasil dari kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa :

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr.M.Djamil Padang.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSUP Dr.M.Djamil Padang.
- H3 : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RSUP DR.M.Djamil Padang.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian. Populasi penelitian ini adalah jumlah karyawan bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang sebanyak 70 karyawan. Teknik sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

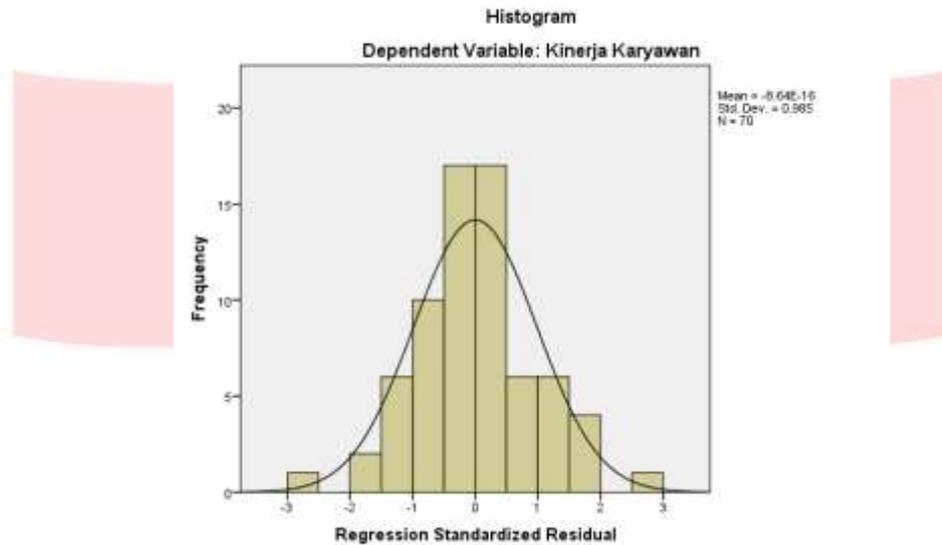
4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi kerja sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 81,11%. Maka dengan nilai persentase tersebut, dapat di simpukan bahwa karyawan pada bagian administrasi di rumah sakit umum pusat Dr.M.Djamil, Padang memiliki motivasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif disiplin kerja sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 80,40%. Maka dengan nilai persentase tersebut, dapat di simpukan bahwa karyawan pada bagian administrasi di rumah sakit umum pusat Dr.M.Djamil Padang memiliki disiplin kerja yang baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 82,10%. Maka dengan nilai persentase tersebut, dapat di simpukan bahwa karyawan pada bagian administrasi di rumah sakit umum pusat Dr.M.Djamil, Padang memiliki kinerja kerja yang baik.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

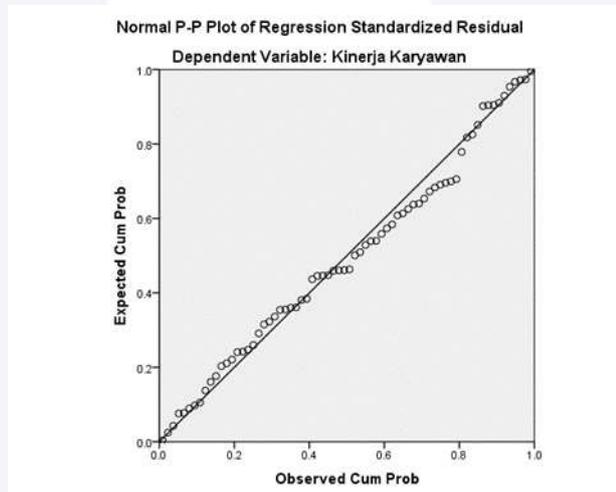
Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh masing- masing uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 4.1
Histogram Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

terlihat bahwa grafik tersebut membentuk garis yang simetris membentuk lonceng yang sempurna dan mengarah ke kanan, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi secara normal. Selanjutnya pengujian normalitas dengan grafik normal *probability plot*, yang diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot
Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

hasil uji normalitas dengan menggunakan *grafik normality probability plot*, terlihat bahwa titik- titik menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan normal. Selanjutnya uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov*, yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Uji Normalitas dengan Kolmogrov Smirnov

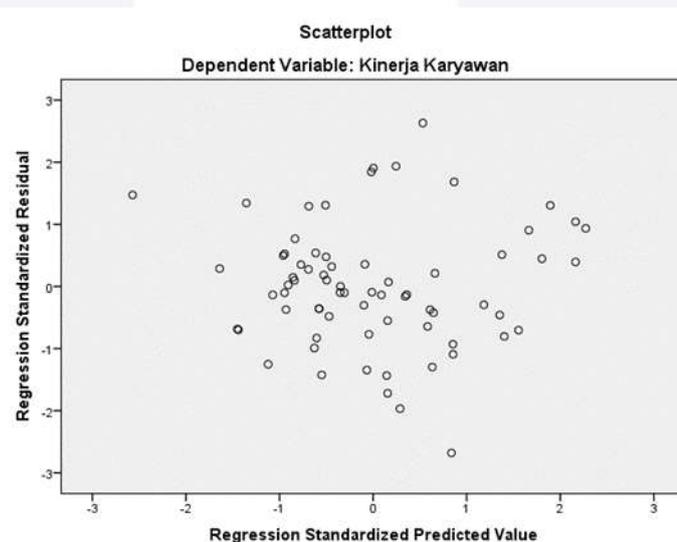
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.5150143
	Std. Deviation	.36901689
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.494
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

hasil uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* diperoleh hasil signifikansi (asyp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,190, dikarenakan hasil signifikansi (asyp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,1494 > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Dari hasil ketiga uji normalitas diatas, bahwa didapatkan hasil yang konsisten bahwa didapat dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik, sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas dengan Metode Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

grafik scatterplot heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik- titik membentuk pola yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mendukung bahwa tidak adanya masalah heterokedastisitas dalam model penelitian ini.

c) Uji Multikolinieritas

berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.681	1.467
	Disiplin Kerja	.681	1.467

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan data, 2021

Dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi masalah multikolinieritas kemudian, nilai *tolerance* pada tabel diatas adalah > 0,1 sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) yang dilakukan pada 400 responden.

Tabel 4.3

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients(a)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.443	.409		3.530	.001
1 Motivasi	.225	.105	.226	2.149	.035
Disiplin Kerja	.483	.092	.550	5.227	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel 4.1, dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1.443 + 0.225 + 0.483X$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1.443 menyatakan jika tidak ada motivasi dan disiplin kerja(X) maka nilai konsisten kinerja karyawan(Y) adalah sebesar 1.443.

- b. Nilai koefisien regresi X_1 bersifat positif sebesar 0,225 artinya variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan motivasi(X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,225.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0,483, artinya variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,483.

4.4 Uji Hipotesis

Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama mempengaruhi terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). F_{hitung} adalah 32.739 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32.739 > 3.14$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang.

Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen.

- a) Variabel Motivasi(X_1) memiliki T_{hitung} (2.149) $>$ T_{tabel} (1.66827) dan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Variabel disiplin kerja(X_2) memiliki T_{hitung} (5.227) $>$ T_{tabel} (1.66827) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.703 ^a	.494	.479	.37881	.494	32.739	2	67	.000	1.882
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,703 dan R^2 adalah sebesar 0,494. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Cara untuk menghitung R^2 menggunakan koefisien determinasi (K_d) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,494 \times 100\%$$

$$= 49,4\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 49,4% sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 70 responden sebagai sampel dengan karakteristik responden mayoritas berusia > 25 – 30 tahun sebesar 60%, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang samasebesar 50% dan mayoritas memiliki tingkat pendidikan terakhir adalah S1 sebesar 67,14%. Dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut, Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja mendapatkan nilai persentase sebesar 81,11%, nilai tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan bagian administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang berada pada kondisi baik atau dengan kata lain bahwa karyawan pada bagian administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang memiliki motivasi kerja yang baik. Dari ke 9 pernyataan variabel motivasi kerja, pernyataan yang mendapatkan tanggapan responden paling tinggi yaitu dimensi kebutuhan untuk berkuasa dengan pernyataan “Saya mempunyai hubungan kerja sama yang baik antar sesama karyawan lainnya” dengan mendapatkan skor 81,11% dan termasuk dalam kategori baik. Namun pada dimensi yang sama dengan pernyataan “Saya menyikapi karyawan yang posisinya di bawah saya dengan baik atau ramah” mendapatkan nilai skor terendah dengan persentase sebesar 77,1%. Hal ini bisa disebabkan karena beberapa hal, misalnya masih adanya budaya senioritas atau norma yang berlaku di rumah sakit tersebut. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja mendapatkan nilai persentase sebesar 80,40%, nilai tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang berada pada kondisi baik atau dengan kata lain bahwa karyawan pada bagian administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang memiliki disiplin kerja yang baik. Dari ke 10 pernyataan variabel disiplin kerja, pernyataan yang mendapatkan tanggapan responden paling tinggi yaitu dimensi ketaatan pada peraturan kerja dengan pernyataan “Saya akan berusaha untuk profesional supaya tidak ada hambatan dalam melakukan pekerjaan” dengan mendapatkan skor 83,4% dan termasuk dalam kategori baik. Namun pada dimensi frekuensi kehadiran dengan pernyataan “Saya akan berupaya untuk tidak absen ketika masuk kerja walaupun kondisi saya sedikit kurang sehat” mendapatkan nilai skor terendah dengan persentase sebesar 76,5%. Hal ini bisa disebabkan karena beberapa hal, misalnya kondisi yang tidak memungkinkan untuk memaksakan masuk kerja atau dengan adanya himbauan dari pihak manajemen rumah sakit agar tidak masuk bekerja ketika kondisi kesehatan sedang menurun. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai persentase sebesar 82,10% nilai tersebut termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang berada pada kondisi baik atau dengan kata lain bahwa karyawan pada bagian administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang memiliki kinerja kerja yang baik. Dari ke 11 pernyataan variabel kinerja karyawan, pernyataan yang mendapatkan tanggapan responden paling tinggi yaitu dimensi tanggung jawab

dengan pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab setiap keputusan yang saya ambil dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan” dengan mendapatkan skor 85,7% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Namun pada dimensi inisiatif dengan pernyataan “Disaat bekerja saya selalu inisiatif untuk melakukannya terlebih dahulu” mendapatkan nilai skor terendah dengan persentase sebesar 79,1%. Hal ini bisa disebabkan karena beberapa hal, misalnya banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan, bekerja sesuai jadwal atau prosedur yang sudah ditetapkan, hingga bekerja yang harus di bawah arahan langsung atasan yang menyebabkan karyawan tidak dapat melakukan inisiatif dalam bekerja meskipun hal tersebut mungkin baik.

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil F_{hitung} adalah 32.739 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik, maka performa karyawan dalam bekerja dan hasil yang ditunjukkan untuk perusahaan akan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 46,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti(2016) yang hasilnya menunjukkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makassar.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang. Hal ini dibuktikan dengan variabel motivasi memiliki nilai T_{hitung} (2.149) > T_{tabel} (1.66827) dan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rukhayati (2018) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel disiplin kerja memiliki nilai T_{hitung} (5.227) > T_{tabel} (1.66827) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Maduningtias (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUP Dr.M.Djamil Padang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Administrasi di Rumah Sakit Umum Pusat Dr.M.Djamil Padang) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang sudah berada dalam kondisi baik. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan sudah dilakukan dengan baik.
- b. Disiplin kerja karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang sudah berada dalam kondisi baik. Hal ini menunjukkan bahwa staff pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang sudah diterapkan dengan baik.
- c. Kinerja karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang sudah berada dalam kondisi baik. Hal ini menunjukkan bahwa staff pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang sudah diterapkan dengan baik.

- d. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t), variable Motivasi Karyawan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian RSUP Dr.M.Djamil Padang.
- e. Berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji F), variabel Motivasi Karyawan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- [1] Simbolon, Hotma B.R. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT.Agung Automall Cabang Pekanbaru. Jurnal. Jurusan Adiminstrasi Bisnis Universitas Riau No. 2 Vol. 1.
- [2] Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- [3] Rumpak, D., R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Instute. Skripsi IBM Asmi.
- [4] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [5] Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [6] Hasibuan, S.P Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- [8] Sinambela, L, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Nugraha, Y.K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan.
- [10] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.