

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ST CAROLUS JAKARTA PUSAT**

**Robertus Yanuar H <sup>1)</sup>**

**<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS**

**Nuridin <sup>2)</sup>**

**<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS**

**Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur**

**Email: h.nuridin@gmail.com**

**Abstract:** *Purpose to determine the motivation and work discipline on employee performance of Rumah Sakit St. Carolus Jakarta Pusat. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees of Rumah Sakit St. Carolus Jakarta Pusat. The sampling method in this research is by simple random sampling technique which is taken randomly. The research method using partially and simultaneous linear regression analysis. The results of the study indicate that partially or simultaneous, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows that motivation and work discipline contribute 85.9% to employee performance of Rumah Sakit St. Carolus Jakarta Pusat.*

**Keywords:** *Motivation, work discipline and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting guna mencapai tujuan dan keberhasilan per-usahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan ke-mampuan, juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap instansi pemerintah maupun swasta selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai target yang ditetapkan (kinerja yang baik), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan layanan yang terbaik, berlaku disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif.

Meningkatkan kinerja karyawannya rumah sakit menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan

mereka. Karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, disiplin kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari sudut pandang rumah sakit, pemberian motivasi atau semangat kerja merupakan suatu daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dan motivasi adalah kegiatan untuk memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling mensyaratkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Di sisi lain sejalan dengan motivasi, disiplin kerja juga merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian organisasi/perusahaan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja karyawan yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan.

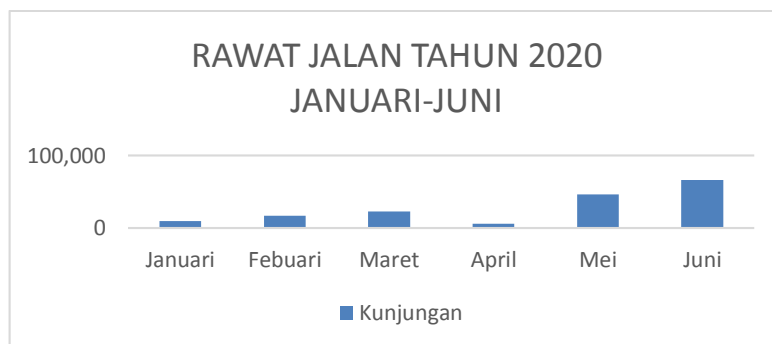
Rumah Sakit St. Carolus, Jakarta Pusat merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berlokasi Salemba Raya, Jakarta Pusat. RS Carolus menjadi alternatif bagi masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan kesehatannya. Rumah Sakit St. Carolus (RSSC) yang diselenggarakan oleh Perkumpulan Perhimpunan St. Carolus Vereeniging (PPSC) adalah rumah sakit Jakarta Pusat Katolik pertama di Indonesia yang diprakarsai oleh Vikaris Apostolik Batavia (sekarang disebut Keuskupan Agung Jakarta). RSSC sebagai rumah sakit Jakarta Pusat merupakan perwujudan dari kepedulian terhadap ketersediaan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi semua lapisan masyarakat. Dalam menjalankan kegiatannya, RSSC berpedoman pada perundang-undangan yang berlaku serta kaidah Gereja Katolik yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan. Rumah Sakit St. Carolus, Jakarta Pusat menjadi rumah sakit yang memberikan layanan Umum dan spesialis dengan layanan unggulan bedah Orthopedi (spesialis otot dan tulang) dan spesialis anak dan *Obgyn* (kandungan).

Seiring dengan meningkatnya kepedulian masyarakat terhadap kesehatan, hal tersebut memicu pemerintah dan swasta untuk membangun berbagai pusat kesehatan. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari teknologi peralatan kesehatan, namun juga persaingan dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas demi memenuhi kepuasan konsumen yang dapat meningkatkan jumlah pasien. Dalam upaya menghadapi persaingan yang terjadi, RS Carolus dari tahun ke tahun berupaya melakukan berbagai perbaikan dan perubahan, baik dalam pelayanan, fasilitas, dan kemampuan sumber daya manusia. Hal tersebut dapat dilihat dari perkembangan sejarah berdirinya RS Carolus.

Pada tahun 1910 sejumlah tokoh awam Katolik Batavia di bawah pimpinan Mgr. Edmundus Sybrandus Luypens SJ (Vikaris Apostolis Batavia), Pastor Sondaal SJ, Pastor van Swieten SJ, Bp. Karthaus, berinisiatif mendirikan sebuah rumah sakit Katolik di Batavia. Karena situasi perang dunia pertama saat itu, maka baru pada tanggal 22 Juni

1918, Sepuluh Suster CB dari Negeri Belanda berangkat ke Batavia dengan kapal laut, dan tiba di Tanjung Priok pada tanggal 7 Oktober 1918. Pada tanggal 21 Januari 1919 Pelayanan Kesehatan St. Carolus dimulai dan diberkati oleh Mgr. E.S Luypen, SJ dengan kapasitas 40 tempat tidur. Tahun 1993 dilakukan operasi katarak oleh seorang dokter di RS St. Carolus. Kemudian pada tahun 2007 RS St. Carolus mendapat predikat RS Sayang ibu dan bayi. Seiring dengan meningkat jumlah pasien maka pada tahun 2016 terbentuklah rancangan Gedung St Carolus Borromeus 2016, dan mulai beroperasi yang dikenal dengan Gedung Medik St. Carolus Borromeus sampai sekarang.

Berikut data kunjungan pasien Rumah Sakit Carolus Jakarta Pusat pada tahun 2020 di bulan Januari sampai Juni yang diambil dari system data rumah sakit. Setiap bulan mengalami peningkatan kunjungan, namun mengalami penurunan yang sangat drastis pada bulan April dikarenakan wabah covid-19, dimana petugas harus menghadapi langsung pasien-pasien yang terduga covid maupun sudah terkonfirmasi covid.



Sumber: system rumah sakit Medinfrans 2020

**Gambar 1. Grafik Jumlah Kunjungan Rawat Jalan RS. Carolus Januari-Juni 2020**

Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau, salah satunya adalah peningkatan pelayanan kesehatan. Baik untuk petugas medis maupun penunjang medis. Petugas medis maupun penunjang medis merupakan tenaga kesehatan yang langsung memberikan pelayanan pada pasien pertama kali saat pasien tersebut akan berobat di suatu sarana pelayanan kesehatan dan pada saat pasien mendapatkan perawatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Carolus Jakarta Pusat.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Menurut Rivai (2014) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu”. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Effendi dalam Manullang (2012), mengemukakan bahwa motivasi adalah “kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki”. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Menurut Samsudin (2009) motivasi dirumuskan sebagai “proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang

telah ditetapkan”. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperhatikan kehidupan.

Berdasarkan pengertian tersebut motivasi dapat disimpulkan: 1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. 2) Sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. 3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. 4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. 5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pimpinan perusahaan adalah sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi karyawan. Teori motivasi harus dipahami oleh pimpinan, sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi.

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi: 1) Teori Abraham Maslow; Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak akan bisa memotivasi karyawan jika kebutuhan karyawan belum bisa terpenuhi oleh perusahaan. Pemenuhan motivasi harus sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Maslow melihat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Maslow, mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: a). Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. b). Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. c). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. 2) Teori dua faktor Herzberg; Teori ini dikembangkan oleh Herzberg, teori ini juga menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara. Masing-masing responden diminta untuk menceritakan sesuatu yang terjadi entah itu yang menyenangkan (memberikan kepuasan) ataupun tidak menyenangkan atau yang tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara itu dianalisis dengan menggunakan analisis isi untuk menentukan mana faktor yang memberikan kepuasan atau yang tidak memberikan kepuasan. Herzberg dalam Hasibuan (2016), menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi karyawan yaitu: a). Hal-hal yang mendorong karyawan adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu”. b). Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya. c). Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. 3) Teori motivasi berprestasi McClelland; McClelland, mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu: a). *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), b). *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas

pergaulan), c). *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi”.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016), yaitu: 1) “Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. 4) Meningkatkan disiplin karyawan. 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan. 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan. 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya. 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku”.

Menurut Wibowo (2016), indikator motivasi adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan untuk berprestasi: a). Target kerja. b). Kualitas kerja. c). Tanggung jawab. d). Resiko. 2) Kebutuhan memperluas pergaulan: a). Komunikasi. b). Persahabatan. 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan. a). Pemimpin. b). Duta perusahaan. c). Keteladanan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2016), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Rivai, (2014), “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik atau disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai”. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2017).

Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang

menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Hasibuan, (2016), yaitu: 1) “Teladan pimpinan, yaitu sosok pimpinan atau atasan yang sikap dan perilakunya dapat dijadikan contoh oleh bawahan atau karyawannya. 2) Balas jasa, yaitu besarnya imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dan dapat hidup layak. 3) Keadilan, yaitu pimpinan dalam memimpin harus bersikap adil terhadap semua bawahannya baik berupa pemberian balas jasa maupun sanksi. 4) Waskat (Pengawasan Melekat), yaitu kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. 5) Sanksi hukuman, yaitu penerapan sanksi berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. 6) Ketegasan, yaitu pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner. 7) Hubungan kemanusiaan, yaitu hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga tercipta situasi kerja yang kekeluargaan”.

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) “Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. 2) Ketepatan jam pulang ke rumah. 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan kinerja karyawan adalah “prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung dari seberapa baik kinerja karyawan yang dimiliki”. Sedangkan menurut Dessler (2014) kinerja karyawan adalah “prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan”. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

“Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu”. (Rosidah dan Sulistiyani, 2017).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja karyawan yang berlaku dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah “proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan”. (Mathis dan Jackson, 2012). Menurut Dessler (2014), penilaian kinerja berarti “mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di

masa lalu relatif terhadap standar prestasinya”. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Prawirosentono (2011) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: 1) “Keefektifan dan Efisiensi; Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur dengan keefektifan dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya keefektifan dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, keefektifan dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. 2) Otoritas dan tanggung jawab; Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. 3) Disiplin; Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. 4) Inisiatif; Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau dia memang atasan yang baik. Tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya karyawan dalam perusahaan yang mempunyai tingkat prestasi yang tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif, dan sebaliknya karyawan yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah”.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2015): 1) “Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit St. Carolus Jakarta Pusat berjumlah 93 Orang. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik *simple random sampling* yang pengambilannya dilakukan secara acak. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Instrumen Data

Berdasarkan uraian tersebut, untuk dapat menentukan apakah motivasi dan disiplin kerja dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

#### Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah  $r = 0,30$ . Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 93 responden tentang motivasi, dengan jumlah 9 item pernyataan; disiplin kerja 8 item pernyataan dan kinerja karyawan 10 item pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis 0,300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan hasilnya adalah valid.

#### Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

**Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis ( $\alpha$ ) = 5%	Keterangan
Motivasi	0.689	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.675	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.694	0.600	Reliabel

**Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

## Analisis regresi linear sederhana

**Tabel 2: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Motivasi	0,899	0,808	6,967	0,955	0,000	5%

**Pengujian Signifikan**

t hitung > t tabel = 19,595 > 1,986

**Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 6,967 + 0,955 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.808, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 80,8% kepada kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat, sedangkan sisanya sebesar 19,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,955, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat akan meningkat sebesar 0,955 kali. Nilai t hitung > t tabel (19,595 > 1,986) atau nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0.05, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat.

**Tabel 3: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Disiplin Kerja	0,871	0,795	5,669	1,116	0,000	5%

**Pengujian Signifikan**

t hitung > t tabel = 16,916 > 1,986

**Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,669 + 1,116 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.795, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 79,5% kepada kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat, sedangkan sisanya sebesar 20,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1,116, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat akan meningkat sebesar 1,116 kali. Nilai t hitung > t tabel (16.916 > 1,986), atau nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0.05, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat.

## Analisis regresi linear berganda

**Tabel 4: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat**

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Motivasi	0,927	0,859	3,105	0,601	0,000	5%
Disiplin Kerja				0,515	0,000	

### Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 273,642 > 3,098

Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 3,105 + 0,601 (X_1) + 0,515 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $273,642 > 3,098$ ), atau nilai F signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.859, artinya motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 85,9% kepada kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat, sedangkan sisanya sebesar 14,1% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien regresi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,601, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat akan meningkat sebesar 0,601 kali atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,515, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat akan meningkat sebesar 0,515 kali atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi tidak berubah.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi akan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan menciptakan ide-ide baru buat keberhasilan perusahaan, karyawan berani mengambil resiko, perlu adanya pengetahuan yang baru untuk meningkatkan kemampuan, dan selalu mengikuti pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan yang baru, karyawan perlu berkomunikasi dengan rekan kerja, saling menghormati untuk menjaga hubungan, berusaha untuk mengerti tentang pekerjaan, dan terus berusaha untuk menguasai pekerjaan yang diembannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Riyanto (2019) dan Hersona dan Sidharta (2017), yang menunjukkan bahwa motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan, mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan, taat terhadap perintah atasan, menggunakan pakaian seragam pada saat bekerja, menggunakan peralatan kerja dengan baik, merapihkan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai, dan melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti, *et al*, (2018) dan Andjarwati, *et al*, (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat**

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dan Fasha, *et al*, (2018), yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Bersasarkan penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) Motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. 2) Disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja. Secara bersama-sama komunikasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. 3) Secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran - saran terhadap hasil penelitian sebagai berikut: 1) Bagi Rumah Sakit St Carolus; Kaitannya dengan motivasi, pimpinan hendaknya mengajak bawahan untuk lebih semangat lagi dalam bekerja dan saat tertentu ajak bawahan melakukan *out bond* dengan tujuan dapat memberikan penyegaran dan menumbuhkan motivasi dalam diri yang kuat bagi bawahan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Kaitannya dengan disiplin kerja, Rumah Sakit St Carolus juga perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan langsung dalam pekerjaan sehari-hari dari karyawan, baik dari segi kehadiran dan kepulangan kerja, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, juga memperhatikan gaji dari karyawan apakah sesuai dengan yang dikerjakannya. 2) Bagi penelitian selanjutnya; Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor - faktor selain motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. Hal ini agar bisa dapat di jadikan perbandingan sekaligus pelengkap penelitian ini. Untuk penelitian yang akan datang di sarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak daripada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anjarwati, Tri., Setiono, Beni Agus., Susilo, Kunto Eko., Budiarti, Endah., Sustiyatik, Enni., Audah, Abdul Kadir dan Winarno, Agnes Filindawati. (2019). The Effect of Osha, Work Environment and Work Discipline on Employee Satisfaction and Employee Performance. *Archives of Business Research*. Vol. 7, No. 11, Nov, 25, 2019. Page: 15-20.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 13 No. 1 Tahun 2019. Hal. 1-13. ISSN: 1978-2586; EISSN: 2597-4823.
- Fasha., Lestari, Hasina dan Usman Osly. 2017. Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation to The Performance of Employees. *Google Scholar*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hersona, Sonny dan Sidharta, Iwan. 2017. Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*. Vol. 15 No. 3 (2017). Page: 528-536
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Parashakti, Ryani D., Haryadi, Agustinus dan Nashar, Muhammad. 2018. Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta). *The 2018 International Conference of Organizational Innovation*. Page: 419-429
- Prawirosentono, Suryadi. 2011. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wardani, Bella Devita Puteri dan Riyanto, Setyo. 2019. The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of the Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Vol. 4, Issue 5, May 2019. Page: 956-964. ISSN: 2456-2165.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

