

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK AMANNA DI BATURAJA

Rini Apriyani¹, Titin Okta²

^{1,2}Program Studi Manajemen, STIE Dwi Sakti Baturaja

apriyanirini978@gmail.com

Abstract

The results of the study obtained a multiple linear regression equation $Y = 5.622 + 0.291X_1 + 0.437X_2$. The correlation value between the variables of work motivation (X_1) and work discipline (X_2) on employee performance (Y) is 0.716 in the interval scale range of 0.60 – 0.799 meaning that the correlation between the independent variables is work motivation (X_1) and work discipline (X_2) on the dependent variable, namely employee performance (Y) is strong. The coefficient of determination (R Square) is 0.513. This shows that the contribution of work motivation (X_1) and work discipline (X_2) to employee performance (Y) is 51.3% while the remaining 48.7% is influenced or varied by other variables not included in this research model. The t count value of work motivation (X_1) is $3.415 > t_{table} 2.00247$. H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is an influence of work motivation (X_1) on the performance of employees at the Mother and Child Hospital in Baturaja. The t count value of work discipline (X_2) is $5.550 > t_{table} 2.00247$ H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is an effect of work discipline (X_2) on the performance of employees at the Mother and Child Hospital in Baturaja. The value of $F_{count} > F_{table}$ is $29.992 > 3.15$ meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is an influence of work motivation (X_1) and work discipline (X_2) on the performance of employees at the Mother and Child Hospital in Baturaja.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Hasil penelitian didapatkan persamaan regresi linear berganda $Y = 5,622 + 0,291X_1 + 0,437X_2$. Nilai korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,716 berada pada rentangan skala interval 0,60 – 0,799 artinya korelasi antara variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) kuat. Angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi atau divariasi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai t hitung motivasi kerja (X_1) $3,415 > t_{tabel} 2,00247$. H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Baturaja. Nilai t hitung disiplin kerja (X_2) $5,550 > t_{tabel} 2,00247$ H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Baturaja. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,992 > 3,15$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Baturaja.

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

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang muncul sebagai penyemangat untuk bekerja atau berkarya sehingga melahirkan sebuah kinerja (hasil kerja). Abraham Maslow, memberikan teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki



Kebutuhan Maslow yaitu; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri (Mangkunegara, 2016:94).

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil pekerjaan (kinerja) yang optimal. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur. Itulah sebabnya sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut (Fattah, 2014:13). Rumah Sakit Ibu dan Anak Amanna di Baturaja merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Baturaja dengan fokus pada pelayanan dan perawatan kesehatan anak dan ibu bersalin. Dalam kaitannya dengan perlunya peningkatan pelayanan kesehatan, pembangunan kesehatan sebenarnya juga harus diarahkan pada pemberian pelayanan kesehatan yang bermutu yaitu pelayanan kesehatan yang diselenggarakan sesuai dengan standar dan pelayanan kesehatan. Dalam kondisi ini, karyawan rumah sakit Ibu dan Anak Amanna di Baturaja sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara melayani pasien sebaik mungkin agar menjadi tempat rujukan yang baik yang mampu memberikan pelayanan prima kepada para pasien. Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Amanna di Baturaja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Adapun permasalahan motivasi pada karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Amanna di Baturaja dimana ditemukan bahwa pada beberapa karyawan masih ada yang memiliki motivasi rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Amanna di Baturaja, penyebab dari hal tersebut karena beberapa karyawan mengaku mendapat insentif yang belum sesuai dengan harapan mereka. Beban kerja karyawan meningkat saat terjadi peningkatan jumlah pasien baik rawat inap maupun rawat jalan. Namun hal ini tidak dibarengi

dengan kenaikan insentif sehingga menyebabkan motivasi karyawan menjadi rendah. Kurangnya disiplin pada karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Amanna di Baturaja menjadi permasalahan dalam penelitian yang akan dilakukan ini. Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja dan pulang kerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang cepat, tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu sering terjadi kekosongan di ruangan kerja/pelayanan yang membuat karyawan lain saling mencari dan membuat pasien harus menunggu atau petugas lain yang menggantikan petugas yang sedang tidak di tempat. Pelanggaran ini mengakibatkan kinerja karyawan dirasa kurang baik. Hal ini bila terjadi secara terus menerus akan berdampak pada ketidakpuasan pasien dan masyarakat, bukan tidak mungkin nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja dan kredibilitas Rumah Sakit Ibu dan Anak Amanna Baturaja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:1) motivasi adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Adapun menurut Sutrisno (2014:110) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana organisasi mendorong agar para pegawai mau memberikan input yang mereka miliki agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Sunyoto (2013:8) proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses yaitu:

- a. Apabila dalam diri seseorang itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melaksanakan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.

- 
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
 - f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang dapat terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

Pengertian Disiplin Kerja

Fahmi (2015:75) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatauhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2011:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya (Hasibuan, 2011:194) :

- a. Tujuan dan Kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Kepemimpinan Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c. Balas Jasa Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama



dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

- e. Waskat Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja.
- f. Sanksi Hukuman Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.
- g. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- h. Hubungan Kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.
- i. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012:234), untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- a. Jumlah Pekerjaan Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap



pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

- b. **Kualitas Pekerjaan** Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- c. **Ketepatan Waktu**
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. **Kehadiran** Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e. **Kemampuan kerja sama** Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Rakhmat (2017:25), metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi atau bidang tertentu secara faktual dan cermat. Metode deskriptif

mengumpulkan data secara univariat. Karakteristik data diperoleh dengan ukuran-ukuran kecenderungan pusat atau ukuran sebaran.

Hasil Analisis

Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Kriteria uji validitas didapatkan dari r tabel dengan $df=n-2$, $df=60-2=58$ adalah 0,2542. Hasil uji validitas kuesioner motivasi kerja dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,724	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,747	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,845	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,624	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,333	0,2542	Valid

nilai r hitung setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel (0,2542), hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1) valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Kriteria uji validitas didapatkan dari r tabel dengan $df=n-2$, $df=60-2=58$ adalah 0,2542.

Hasil uji validitas kuesioner disiplin kerja dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,402	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,713	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,802	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,744	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,830	0,2542	Valid

Bahwa nilai r hitung setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel (0,2542) sehingga hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria uji validitas yang didapatkan dari r tabel dengan $df=n-2$, $df=60-2=58$ adalah 0,2542. Adapun hasil uji validitas untuk kuesioner kinerja karyawan dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,410	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,456	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,613	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,803	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,485	0,2542	Valid

Bahwa nilai r hitung setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel (0,2542) sehingga hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁), Variabel Disiplin Kerja (X₂) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach Alpha	Indeks Reliabilitas	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,844	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,856	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,769	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai reliabilitas butir pertanyaan pada kuesioner yang sedang diuji menunjukkan nilai variabel motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai diatas 0,60. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan model regresi liner berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *program SPSS 20.0*. Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat ditunjukkan dalam tabel 13 berikut ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.622	1.893		2.970	.004
	Motivasi Kerja (X1)	.291	.085	.332	3.415	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.437	.079	.540	5.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,622 + 0,291X_1 + 0,437X_2$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai 5,622 yang berarti jika motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya nol (tidak dilakukan) maka kinerja karyawan (Y) bernilai 5,622.
- 2) Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,291 berarti jika motivasi kerja (X1) naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,291.
- 3) Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,437 berarti jika disiplin kerja (X2) naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,437.

Analisis Korelasi Linear Berganda

Analisis korelasi merupakan suatu analisis statistik yang mengukur tingkat asosiasi atau hubungan dua variabel yaitu variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan koefisien korelasi adalah satu penentu arah dan kekuatan hubungan linear atau random. Adapun hasil analisis korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.496	2.26018

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 20.0

Nilai korelasi antara variabel Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,716 dimana korelasi antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada rentangan skala interval 0,60 – 0,799 artinya korelasi antara variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y.

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.496	2.26018

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi atau divariasi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Sunnyoto, 2011 :17). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara individu digunakan uji t. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model	t hitung	t tabel	Keputusan
Motivasi kerja (X1)	3,415	2,00247	Ho ditolak Ha diterima
Disiplin kerja (X2)	5,550	2,00247	Ho ditolak Ha diterima

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel diatas didapatkan bahwa :

- Nilai thitung motivasi kerja (X1) mempunyai thitung yakni 3,415 dan ttabel 2,00247 ($df=n-k-1=60-2-1=57$; dengan tingkat signifikansi 5% maka didapat t tabel 2,00247). Jadi thitung > ttabel yaitu $3,415 > 2,00247$ dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Baturaja.
- Nilai thitung disiplin kerja (X2) mempunyai thitung yakni 5,550 dan ttabel 2,00247 ($df=n-k-1=60-2-1=57$; dengan tingkat signifikansi 5% maka didapat t tabel 2,00247). Jadi thitung > ttabel yaitu $5,550 > 2,00247$ dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Baturaja.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel diatas :

Tabel 10. Hasil Uji F Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	306.421	2	153.211	29.992	.000 ^b
1 Residual	291.179	57	5.108		
Total	597.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,992 > 3,15$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Baturaja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah persamaan regresi linear berganda $Y = 5,622 + 0,291X_1 + 0,437X_2$. Nilai korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,716 berada pada rentangan skala interval 0,60 – 0,799 artinya korelasi antara variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) kuat. Angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi atau divariasi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai t_{hitung} motivasi kerja (X_1) $3,415 > t_{tabel}$ 2,00247. H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Baturaja. Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X_2) $5,550 > t_{tabel}$ 2,00247 H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Baturaja. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,992 > 3,15$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak di Baturaja.

Saran

1. Bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Amanna di Baturaja agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti pemberian reward, peningkatan insentif serta menegakkan disiplin karyawan seperti penyediaan fasilitas sarana dan prasarana secara lengkap bagi karyawan sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar meneliti kembali mengenai kinerja karyawan dengan menggunakan objek dan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fattah, Hussein. 2014. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Karyawan : Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja*. Elmatara. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Husein. 2016. *Metode Riset dan Pemasaran*. Gramedia. Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Prabu.A. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Rakhmat, Jalaludin. 2017. *Metode Penelitian Komunikasi*. Rosdakarya. Bandung. Ridwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi*. Yrama Widya. Bandung.
- Supardi. 2018. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian : Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Smart. Jakarta.