

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fikri Medika

Vicky Alvin Nugraha¹, Banuara Nadeak², Chaerudin³ ✉

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh bukti-bukti empiris dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Fikri Medika. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 131 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Kesimpulan penelitian sebagai berikut : Terdapat korelasi yang sedang antara motivasi kerja dan disiplin kerja, terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh sebagian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Fikri Medika. Dari hasil kesimpulan di atas dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mewujudkannya tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study is to obtain empirical evidence and find clear phenomena and conclusions about the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees at Fikri Medika General Hospital. This research was conducted using descriptive and verification methods. Determination of the sample using simple random sampling method with a total sample of 131 respondents. The data analysis technique used is path analysis. The conclusions of the study are as follows: there is a moderate correlation between work motivation and work discipline, there is a partial effect between work motivation on employee performance, there is a partial effect of work discipline on employee performance. And there is a simultaneous influence between work motivation and work discipline on the performance of Fikri Medika General Hospital employees. From the results of the conclusions above, it can be concluded that work motivation and work discipline are things that need attention to improve employee performance and realize company goals.

Keywords: *Motivation; Work Discipline; Employee performance*

Copyright (c) 2023 Vicky Alvin Nugraha

✉ Corresponding author :

Email Address : 2110632020017@student.unsika.co.id

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peran utama yang berpengaruh kepada setiap kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengaruh, dorongan dan kerja. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan memerlukan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Saat ini semua daerah di Indonesia dari ujung barat sampai ujung timur sudah dapat dengan mudah untuk menemukan Rumah Sakit apalagi di kota-kota besar, tentunya Rumah Sakit tidak hanya satu atau dua bahkan cukup banyak. Kabupaten Karawang termasuk daerah yang memiliki 24 Rumah Sakit yang terdiri dari berbagai tipe dengan 1 Rumah Sakit tipe B, 19 Rumah Sakit Tipe C, dan 4 Rumah Sakit tipe D, yang terdiri dari Rumah Sakit negeri dan swasta. Untuk lebih jelas mengenai daftar rumah sakit tersebut, berikut adalah daftar Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Karawang :

Tabel 1.1

Daftar Rumah Sakit di Kabupaten Karawang

| No | Nama Rumah Sakit | Tipe | Status |
|----|-----------------------------------|------|--------|
| 1 | RS Umum Daerah Karawang | B | Negeri |
| 2 | RS Hermina Karawang | C | Swasta |
| 3 | RS Ibu dan Anak dr. Djoko Pramono | C | Swasta |
| 4 | RS Ibu dan Anak Sentul | C | Swasta |
| 5 | RS Khusus Paru Kabupaten Karawang | C | Swasta |
| 6 | RS Primaya Karawang | C | Swasta |
| 7 | RS Umum Bayu Karta | C | Swasta |
| 8 | RS Umum Citra Sari Husada | C | Swasta |
| 9 | RS Umum Dewi Sri | C | Swasta |
| 10 | RS Umum Fikri Medika | C | Swasta |
| 11 | RS Umum Helsa | C | Swasta |
| 12 | RS Umum Islam Karawang | C | Swasta |
| 13 | RS Umum Izza | C | Swasta |
| 14 | RS Umum Karya Husada | C | Swasta |
| 15 | RS Umum Lira Medika | C | Swasta |
| 16 | RS Umum Mandaya | C | Swasta |
| 17 | RS Umum Mitra Family | C | Swasta |
| 18 | RS Umum Proklamasi | C | Swasta |
| 19 | RS Umum Puri Asih | C | Swasta |
| 20 | RS Umum Saraswati | C | Swasta |
| 21 | RS Umum Amanda Mitra Keluarga | D | Swasta |

| | | | |
|----|----------------------------------|---|--------|
| 22 | RS Umum Delima Asih Sisma Medika | D | Swasta |
| 23 | RS Umum Rosela | D | Swasta |
| 24 | RS Umum Sentral Medika | D | Swasta |

Sumber : data Rumah Sakit per bulan Juni 2023

Dari daftar tabel 1.1 di atas salah satu Rumah Sakit swasta adalah Rumah Sakit Umum Fikri Medika yang berbentuk Rumah Sakit Umum dengan tipe C yang berada di urutan 10 dari 24 Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Karawang. Rumah Sakit ini berlokasi di Jalan Raya Telagasari - Kosambi No.KM.03, Belendung, Kec. Klari, Karawang, Jawa Barat 41371, yang dikelola oleh PT. Karya Mandiri Medika Utama. Rumah Sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya. Adapun fasilitas dan layanan yang dimiliki Rumah Sakit Rumah Sakit Umum Fikri Medika yaitu ambulance, Instalasi Gawat Darurat, Farmasi/Apotek, Ruang Operasi, Instalasi Gizi, Medcial Check Up, Dokter Umum dan Dokter Spesialis dengan penunjang medisnya yaitu laboratorium, radiologi, ultrasonografi (USG), dan elektrokardiogram (EKG). Tidak hanya itu Rumah Sakit Umum Fikri Medika juga memberikan pelayanan dari mulai rawat jalan sampai rawat inap dengan mempunyai 13 poliklinik yaitu poliklinik penyakit dalam, poliklinik anak, poliklinik kebidanan dan kandungan, poliklinik bedah, poliklinik mata, poliklinik jantung, poliklinik orthopedi, poliklinik THT-KL, poliklinik saraf, poliklinik rehab medik, poliklinik gigi, poliklinik radiologi, poliklinik patalogi dan memberikan pelayanan perawatan khusus dan insentif yaitu terdiri dari ICU/NCU, Ruang Isolasi, Ruang Perawatan Bayi, sedangkan untuk perawatan umumnya yaitu mempunyai Ruang Perawatan kelas VIP, kelas 1, kelas 2, dan kelas 3. Poliklinik umum dan poliklinik spesialis memberikan pelayanan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modan dan memegang perna penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi atau instansi. Karna pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan factor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai yang diharapkan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal maka dibutuhkan faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk kerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran

terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prakteknya, seorangan karyawan yang mempunyai moivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan perodiktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sumpurna.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam kerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk kerja dengan giat dan membuat karyawan bekerja secara disiplin.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perushaan. Tata tertib yang baik di perushaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkatkan sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mecapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalakan peraturan yang ada.

Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan yang disertai oleh disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Rumah Sakit Umum Fikri Medika merupakan fasilitas pelayanan kesehatan milik PT. Karya Mandiri Medika Utama. Manajemen Rumah Sakit Umum Fikri Medika selalu berusaha menumbukan motivasi dan dispilin kerja kepada seluruh karyawan. Motivasi yang diberikan adalah dengan mengadakan program tahunan yang berupa pemberian penghargaan karyawan kepada karyawan yang mepu melayani dengan baik, yaitu mampu berkomunikasi dan berinteraksi dalam menciptakan kenyamanan. Penghargaan tersebut diberikan pada saat momen hari Raya dan diumumkan kepada seluruh pengunjung Rumah Sakit Umum Fikri Medika dengan cara mengantungkan beberapa karyawan yang bekerja dengan baik dan mendapatkan penghargaan.

Manajemen Rumah Sakit Umum Fikri Medika juga menerapkan kedisiplinan yang baik untuk karyawan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik. Penerapan disiplin dilakukan dengan adanya sanksi yang diberikan apabila karyawan melakukan keterlambatan atau kelalaian dalam kerja. Jika dalam penilaian disiplin karyawan baik maka karyawan akan mendapatkan penghargaan seperti penghargaan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Adanya pemberian penghargaan tersebut dapat menimbulkan rasa bangga dan iri antara karyawan dan dapat memberikan motivasi lebih di dalam diri, dengan demikian kinerja individu dari karyawan juga dapat meningkat.

Berdasarkan hasil pra penelitian mengenai motivasi kerja, hampir seluruh pernyataan dikategorikan baik, tetapi masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan seperti diberi bonus atau insentif ketika

karyawan mencapai targetnya. Hal ini bisa mengakibatkan berkurangnya motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dari hasil wawancara (*interview*) secara langsung oleh sebagian karyawan di Rumah Sakit Umum Fikri Medika, karyawan mengaku bahwa kurangnya motivasi atau dorongan oleh pihak atasan sehingga kurangnya semangat kerja yang dialami oleh beberapa karyawan, seperti halnya belum sepenuhnya mendapatkan *reward* atau bonus & insentif ketika karyawan bekerja dengan baik, dan ketika karyawan merasa jenuh atau bosan dalam pekerjaannya sebelum adanya pandemi seperti saat ini Rumah Sakit jarang mengadakan refreshing (*family gathering*) ke tempat wisata. Tujuannya agar karyawan tidak merasa stres dan membantu menyegarkan pikirannya saat sedang lelah melakukan pekerjaannya. Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, berikut adalah hasil dari observasi menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh karyawan Rumah Sakit Umum Fikri Medika.

Berdasarkan hasil prapenelitian mengenai disiplin kerja masih terdapat karyawan yang tidak setuju menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif & efisien, masih terdapat karyawan yang datang telat, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu, dan terakhir masih terdapat beberapa karyawan yang mangkir. Menurut hasil wawancara (*interview*) dengan staff SDM Rumah Sakit Umum Fikri Medika menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti data diatas dan tidak datang tepat waktu, sistem absensi yang digunakan pada perusahaan ini sudah memakai sistem online (*finger print*). Karyawan yang terlambat 1-2x akan diberikan surat peringatan oleh atasan, sedangkan karyawan yang sering terlambat secara sengaja dan berturut-turut lebih dari 5x akan diberikan sanksi hukuman yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Selain hal yang sudah disebutkan diatas masih terdapat beberapa karyawan yang masih sering berleha-leha mengobrol dengan rekan kerjanya diluar pembahasan pekerjaan yang sudah memasuki jam kerja, setelah ditegur oleh atasan karyawan baru bergegas untuk mengerjakan tugasnya yang sudah menjadi kewajibannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Rumah Sakit Rosela Karawang masih terbilang belum cukup baik, disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Fikri Medika juga masih kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Jika hal ini tidak diatasi secepat mungkin maka rumah sakit tidak akan cepat untuk mencapai tujuan dengan maksimal. Dari hasil uraian berikut seharusnya bisa dijadikan suatu evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan oleh kepala instalasi untuk mengetahui apa kelebihan dan kekurangan dari kinerja bawahannya. Dengan begitu kepala instalasi dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihannya tersebut sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang tepat mengenai hasil evaluasi kinerja serta arahan yang telah dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Berdasarkan penelitian oleh Iga Mawarni Marpaung, Djahmur Hamid dan Mohammad Iqbal (2016) dengan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluyo Mojokerto" berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y). Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (X_2). Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2018) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang" berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (X_2). Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk" mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja (X_2) secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) maka terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) penelitian yang dilakukan oleh Alfaka Muhammad (2017) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Nur Medinah Intermedia. mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan stress kerja (X_3) secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial tidak ada pengaruh motivasi kerja (X_1), secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai, ada pengaruh disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh stress kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM FIKRI MEDIKA"

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Deskriptif dan verifikatif Menurut (Sugiyono, 2012:29) metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan

antarfenomena yang diselidiki. Sedangkan Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independen dan dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis (Sugiyono, 2013:11).

Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Fikri Medika yang beralamat di Jalan Raya Telagasari - Kosambi No.KM.03, Belendung, Kec. Klari, Karawang, Jawa Barat 41371.

Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya Burhan Bungin (2017:109). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Umum Fikri Medika yang berjumlah 195 orang. Dalam penentuan Sampel yang digunakan yaitu menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan taraf signidikan sebesar 5% sehingga didapatkan sampel sebanyak 131. Teknik sampling yang dipakai pada penelitian ini yaitu menggunakan *probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel dengan memberi peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel. Simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel sederhana dengan cara acak dengan memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel, (Sugiyono, 2016:81).

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur path analyais dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_1)

| No | Item Pertanyaan | Taraf kesalahan | r_{tabel} | r_{hitung} | Keterangan |
|----|--|-----------------|-------------|--------------|------------|
| 1 | Bersungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan | 0,05 | 0,361 | 0,394 | Valid |
| 2 | Rumah Sakit sudah memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi | 0,05 | 0,361 | 0,531 | Valid |
| 3 | Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal | 0,05 | 0,361 | 0,464 | Valid |
| 4 | Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja maupun karyawan yang lainnya | 0,05 | 0,361 | 0,467 | Valid |
| 5 | Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri | 0,05 | 0,361 | 0,593 | Valid |
| 6 | Rumah Sakit memberikan kegiatan-kegiatan di luar jam kerja dengan tujuan memper erat hubungan antar karyawan | 0,05 | 0,361 | 0,530 | Valid |

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja....

| | | | | | |
|----|--|------|-------|-------|-------|
| 7 | Rumah Sakit sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya | 0,05 | 0,361 | 0,555 | Valid |
| 8 | Saya memiliki dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi jabatan | 0,05 | 0,361 | 0,490 | Valid |
| 9 | Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan | 0,05 | 0,361 | 0,516 | Valid |
| 10 | Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setujui | 0,05 | 0,361 | 0,444 | Valid |

Sumber : Hasil Olah data 2023

Tabel 3

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X₂)

| No | Item | Taraf kesalahan | r _{tabel} | r _{hitung} | Keterangan |
|----|---|-----------------|--------------------|---------------------|------------|
| 1 | Karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja | 0,05 | 0,361 | 0,631 | Valid |
| 2 | Karyawan mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu | 0,05 | 0,361 | 0,553 | Valid |
| 3 | Karyawan selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab karyawan dengan cepat dan tepat waktu | 0,05 | 0,361 | 0,504 | Valid |
| 4 | Karyawan selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan | 0,05 | 0,361 | 0,467 | Valid |
| 5 | Karyawan selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin a pekerjaan selesai tepat waktu | 0,05 | 0,361 | 0,508 | Valid |
| 6 | Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah ditentukan | 0,05 | 0,361 | 0,550 | Valid |
| 7 | Karyawan selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan | 0,05 | 0,361 | 0,508 | Valid |
| 8 | Karyawan diijinkan untuk meninggalkan tempat ketika ada keperluan penting yang mendadak | 0,05 | 0,361 | 0,731 | Valid |
| 9 | Karyawan diijinkan untuk tidak masuk kerja ketika sedang sakit atau ada kepentingan yang tidak bisa ditinggal | 0,05 | 0,361 | 0,794 | Valid |

| | | | | | |
|----|--|------|-------|-------|-------|
| 10 | Karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun ke atas memiliki hak cuti sebanyak 12 hari dalam setahun dengan baik | 0,05 | 0,361 | 0,681 | Valid |
|----|--|------|-------|-------|-------|

Sumber : Hasil Olah data 2023

Tabel 4
Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Item Pertanyaan | Taraf kesalahan | r _{tabel} | r _{hitung} | Keterangan |
|----|--|-----------------|--------------------|---------------------|------------|
| 1 | Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai | 0,05 | 0,361 | 0,403 | Valid |
| 2 | Karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan harapan pasien dan Rumah Sakit | 0,05 | 0,361 | 0,603 | Valid |
| 3 | Karyawan memenuhi persyaratan atau standard kerja yang ditetapkan Rumah Sakit | 0,05 | 0,361 | 0,430 | Valid |
| 4 | Karyawan teliti dalam melakukan pekerjaannya | 0,05 | 0,361 | 0,435 | Valid |
| 5 | Karyawan memiliki semangat tinggi dalam bekerja agar memberikan hasil yang baik dalam pekerjaannya | 0,05 | 0,361 | 0,688 | Valid |
| 6 | Karyawan mampu mengambil keputusan yang efektif baik berdasarkan langsung maupun pengalaman tidak langsung | 0,05 | 0,361 | 0,679 | Valid |
| 7 | Karyawan memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja | 0,05 | 0,361 | 0,600 | Valid |
| 8 | Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk | 0,05 | 0,361 | 0,498 | Valid |
| 9 | Karyawan menunjukkan kesediaan untuk melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan | 0,05 | 0,361 | 0,568 | Valid |
| 10 | karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan | 0,05 | 0,361 | 0,509 | Valid |

Sumber : Hasil Olah data 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item atau pertanyaan pada kuisioner variabel kinerja memiliki kriteria valid dimana r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid .

Uji Reliabilitas

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

| No. | Variabel | Nilai r Alpha | Chroanbach Alpha | Keterangan |
|-----|----------------------------------|---------------|------------------|------------|
| 1 | Motivasi Kerja (X ₁) | 0,652 | 0,600 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (X ₂) | 0,794 | 0,600 | Reliabel |
| 3 | Kinerja (Y) | 0,762 | 0,600 | Reliabel |

Sumber : Hasil Olah data 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel dari tiga variabel lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan seluruh item variabel dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai suatu alat ukur variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

Uji Normalitas

Tabel 6

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardize d Residual |
|--------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N | | 131 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.16012791 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .071 |
| | Positive | .071 |
| | Negative | -.052 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .808 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .531 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahanah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,531 dimana lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan data penelitian terdistribusi normal.

Analisis Verifikatif

Tabel 7

Korelasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

| | | Motivasi Kerja (X1) | Disiplin Kerja (X2) |
|------------------------|---------------------|------------------------|---------------------------|
| Motivasi Kerja (X1) | Pearson Correlation | 1 | .520** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 131 | 131 |
| Disiplin Kerja (X2) | Pearson Correlation | .520** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 131 | 131 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki interval koefisien 0,520. Terdapat korelasi di antara keduanya yang bernilai sedang dan searah karena bernilai positif.

Analisis Jalur

Tabel 8

Tabel Coefficients

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.437 | 2.942 | | 5.588 | .000 |
| | Motivasi kerja (X1) | .209 | .070 | .244 | 2.977 | .003 |
| | disiplin Kerja (X2) | .414 | .076 | .448 | 5.464 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 8 koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah 0,244. Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,448. Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Analisis Loefisien Deteminasi R²

Tabel 9

Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|---|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .611 ^a | .373 | .364 | | 1.966 |

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

b. Variabel Dependen : Kinerja (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 9 diperoleh bahwa variabel (X1) motivasi kerja dan (X2) disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan Rumah Sakit Umum Fikri Medika sebesar 0,373 atau sebesar 37,3%.

Uji Hipotesis

1. Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 10

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

| Structural | Sig. | A | T _{hitung} | T _{tabel} | Kesimpulan |
|------------|-------|------|---------------------|--------------------|------------|
| pyx1 | 0,003 | 0,05 | 2,997 | 1,657 | Ho ditolak |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, data diolah peneliti 2023.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,003) > α (0,05) dan t hitung (2,997) > t tabel (1,657) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y).

2. Hipotesis Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 11

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

| Structural | Sig. | A | T _{hitung} | T _{tabel} | Kesimpulan |
|------------|-------|------|---------------------|--------------------|------------|
| pyx1 | 0,000 | 0,05 | 4,448 | 1,657 | Ho ditolak |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, data diolah peneliti 2023.

Berdasarkan tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) > α (0,05) dan t hitung (4,448) > t tabel (1,657) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y).

3. Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 12

Hasil Perhitungan Nilai F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 294.824 | 2 | 147.412 | 38.126 | .000 ^b |
| | Residual | 494.901 | 128 | 3.866 | | |
| | Total | 789.725 | 130 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f hitung (38,126) > f tabel (3,07) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh simultan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

1. Korelasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t hitung 6,94 > t tabel 1,657, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Besarnya korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0,520 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Umum Fikri Medika.

2. Pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Fikri Medika

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t hitung 2,997 > t tabel 1,657, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 14,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Fikri Medika

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t hitung 4,448 > t tabel 1,657, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 38,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Fikri Medika

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa F_{hitung} 38,126 > F_{tabel} 3,07, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh langsung antara motivasi kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 52,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan perumusan dan tujuan peneliti yang dibandingkan dengan hasil penelitian dan pembahasa, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa Terdapat korelasi yang sangat kuat dan positif antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,520. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja (X_1), dimana motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 14,2%. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), dimana disiplin kerja (X_2) yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 38,4%. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 52,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Referensi :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achmad S. Supriyanto Dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Fublishing
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renka Cipta.
- Asmirasih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Berebes*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Bangun Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranda Media Group.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Engkos Ridwan Achmad Kuncoro. 2013. *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- George, J. M., Dan Jones, G. 2011. *Understanding And Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gmoes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Harsuko. 2011. *Mendokrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press
- Kotter, John P. 2014 *Accelerate: Building Strategic Agility For A Faster-Moving World*. New York: Free Press.
- Melayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Melayu S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Bumi Askara
- Melayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Moorhead, Gregory & Ricki W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyo Tri Wahyudi. 2017. *Statistika Ekonomi Konsep, Teori Dan Penerapan*. Malang: UB Press.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, James AF Dan R Edward Freeman. 2014. *Manajemen. Edisi Kelima. Jilid 2*. Jakarta: Intermedia.

- Thoha Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Introensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wahjosumidjo. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. Jakarta: Ghalia.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Alimah, V. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Kahatex*. 3(2), 58–69.
- Andika, C., Purnomo, H., & Djudi, M. (N.D.). *KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. 48(1).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. 2, 101–118.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA , DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT . Cen Kurir Indonesia , Jakarta)*. 7(2009), 1–11.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Disiplin, P., Dan, K., Kerja, M., Kinerja, T., Rumah, P., Umum, S., Selatan, T., Fakultas, D., Universitas, E., Kerja, M., & Karyawan, K. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 16–23.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 101–109.
- Mandiri, J. (2018). *Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Didiplin Kerja Dan Motivasi Secara Parsial Maupun Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode Yang Digunakan Adalah*. 2(1), 1–22.
- Minum, A. I. R., & Kota, P. (2020). *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSTANI DAN BISNIS (JMMIB)E-ISSN 2723-424X || Volume | |1| | Nomor | |2| | Desember | |2020| | Website: Http:// Jurnal.Imsi.Or.Id/Index.Php/Jimb/*. 183–191.
- Motivasi, P., Dan, K., Kerja, D., Kinerja, T., Warung, K., Peguyangan, M., Mang, L., Mariani, I., & Sariyathi, N. K. (2017). *DI DENPASAR Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia*. 6(7), 3540–3569.
- Pengetahuan, I. (2017). *Jurnal Mandiri :1(2)*, 248–271.
- Primandaru, D. L. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA , DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT . KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER*. 12(2), 204–211.
- K. K. S. B. Bagaskara. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja*.7(2), 2476-8782.

Elva Yuniar.(2019). *PENGARUH MOTIIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PEGAWAI BPPRD DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH*. 1(2),.221-435.

Anggi Haerani. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR BANJARAN ABADI*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. 2686-5939.

Alfaka Muhammad. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUR MEDINAH INTERMEDIA*. Jurnal Esensi. Vol 20 No.20.

Kartika Dwi Arisanti., Ariadi Santoso., Siti Wahyuni. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSEREO) CABANG NGANJUK*. 2621-2374.