



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK UTAMA GRIYATRI WIJAYAKUSUMA DI KOTA BOGOR

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE MAIN CLINIC OF GRIYATRI WIJAYAKUSUMA IN BOGOR CITY

Farhan Ghazi Zulfikar Danarto¹, N. Lilis Suryani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : farhanghoziz12@gmail.com¹, dosen00437@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025
Revised : 09-02-2025
Accepted : 11-02-2025
Published : 14-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees at the Wijayakusuma Griyatric Main Clinic in Bogor City. The population taken was all employees of the Wijayakusuma Griyatric Main Clinic in Bogor City, totaling 56 people. Sampling used a saturated sample technique of 56 respondents. Partially testing the hypothesis of the motivation variable on employee performance obtained a value of $t_{count} (2.255) > t_{table} (2.003)$ and a significance value of $(0.028 < 0.05)$, then H_0 was rejected and H_1 was accepted. This means that partially Motivation (X_1) has a significant positive effect on Employee Performance (Y). Partially testing the hypothesis of the work discipline variable on employee performance obtained a value of $t_{count} (3.488) > t_{table} (2.003)$ and a significance value of $(0.000 < 0.05)$, then H_0 was rejected and H_2 was accepted so that partially work discipline (X_2) had an effect on employee performance (Y) is positively significant. Simultaneously testing the hypothesis of the variables Motivation and Work Discipline on Employee Performance obtained a value of $F_{count} (51,059) > F_{table} (3.17)$ and significance $(0.000 < 0.05)$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that Motivation and Work Discipline have an influence together on Employee Performance. The results of the research: Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance using the regression equation. Based on the results of the coefficient of determination, it can be explained that the value produced through the adjusted R square is 0.645, meaning that the influence produced by the independent variable consisting of Motivation and Work Discipline on Employee Performance is 64.5%, while 35.5% was influenced by other variables not included in this study

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma di Kota Bogor. Populasi yang diambil merupakan seluruh karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma di Kota Bogor yang berjumlah 56 orang. Pengambilan sampel



menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 56 responden. Uji hipotesis secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} (2,255) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai signifikansi $(0,028 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif signifikan. Uji hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} (3,488) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga secara parsial Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara positif signifikan. Uji hipotesis secara simultan variabel motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} (51,059) > F_{tabel} (3,17)$ dan signifikansi $(0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi Berdasarkan hasil koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui adjusted R square yaitu 0,645 artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 64,5%, sedangkan 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam sebuah perusahaan karena sumber manusia adalah kekayaan utama bagi setiap perusahaan yang harus dipelihara dan dikelola dengan baik. Pada prinsipnya sumber daya yang menentukan organisasi, organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dan dilengkapi dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal maka diperlukannya hasil kinerja yang baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil atau tidaknya dari suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku dari karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan modal utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Mangkunegara, (2017:93) dalam Fachreza, Musnadi, Majid (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Sedangkan Menurut Rivai, (2017) dalam Arie dan Edy, (2017) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan, (2018:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan,



menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berikut data deskripsi Motivasi Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma terhadap karyawan pada tahun 2021 dapat dilihat pada table 1.1 yaitu:

Tabel 1.1
Deskripsi Motivasi Karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma

No	Motivasi	Deskripsi	Karyawan
1	Kebutuhan fisiologis	Biaya transportasi dan fasilitas kendaraan	Tidak ada
		Uang makan	Ada
		Pemberian bonus (THR)	Ada
2	Kebutuhan rasa aman	Jaminan Kesehatan (BPJS)	Ada
		Jaminan Keselamatan Kerja	Ada
		Pensiun atau Pesangon (JHT)	Ada
3	Kebutuhan Sosial	Hubungan baik dengan rekan kerja	Ada
4	Kebutuhan penghargaan	Pengakuan prestasi	Ada
		Penghargaan atas loyalitas (masa kerja)	Tidak ada
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Pelatihan dan pengembangan kerja karyawan	Tidak ada

Sumber : Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma 2021

Berdasarkan tabel 1.1 data diatas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma dinilai masih kurang optimal karena terdapat permasalahan yang mempengaruhi motivasi dapat dilihat pada poin ke 1 bahwa tidak ada biaya transportasi, poin ke 4 tidak ada penghargaan atas loyalitas (masa kerja) karyawan, poin 5 tidak ada pelatihan dan pengembangan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma belum optimal secara keseluruhan. Hal ini membuktikan bahwa Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma harus meningkatkan motivasi terhadap karyawan

Tabel 1.2
Data Disiplin Absensi Karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma
Periode Tahun 2020 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi(Kasus)			Jumlah	Persentasi (%)
			Terlambat	Izin	Alfa		
2020	52 Karyawan	240 Hari	25	20	12	57	24%
2021	59 Karyawan	240 Hari	39	30	4	73	30%
2022	56 Karyawan	240 Hari	35	44	7	86	36%
2023	57 Karyawan	240 Hari	40	32	1	73	30%
Rata-rata			34,75	31,5	6,00	72,25	30%

Sumber : Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma, 2021

Berdasarkan pada data observasi tabel 1.2 terlihat bahwa adanya tingkat observasi karyawan yang berbeda-beda tiap tahunnya. Dilihat dari banyaknya karyawan yang terlambat pada tahun 2020 dengan jumlah nilai rata-rata 24%, dan pada tahun 2021 izin dengan jumlah nilai rata-rata 30%. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma masih kurang efektif diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam absensi. Berikut data pendukung disiplin kerja karyawan:



Tabel 1.3
Data Disiplin Kerja Karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma

Indikator Kepuasan Kerja	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
Taat terhadap aturan waktu	Standar Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma dilihat dari jam kerja dimana jam masuk dan jam pulang 08.00-16.00 WIB	10	5	50%	5	50%
Taat terhadap perilaku dalam bekerja	Peraturan di Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma harus berperilaku baik dan sopan sesama rekan kerja dan mematuhi aturan serta bertanggung jawab dalam bekerja	10	7	70%	3	30%
Taat terhadap aturan norma yang berlaku	Peraturan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma mempunyai norma dan peraturan tertentu yang sudah ditetapkan	10	6	60%	4	40%
Taat terhadap peraturan lainnya	Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma seperti merokok atau vape di area klinik	10	3	30%	7	70%

Sumber : *Observasi Awal 10 Karyawan (Pra Survey)*

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil pra survey disiplin kerja karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma sebanyak 10 karyawan terlihat masih kurang efektif diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam hal taat terhadap peraturan lainnya. Apabila karyawan ada yang melanggar aturan, atasan tidak memberikann sanksi apapun terhadap karyawan yang tidak disiplin. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma masih rendah. Hal ini menyebabkan kinerja menjadi kurang optimal.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2018:3) “Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam Bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berikut ini tabel data kinerja karyaawa Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma dari tahun 2020-2023 sebagai berikut:



Tabel 1.4
Data Kinerja Karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma
Periode 2020-2023

No	Kinerja	Standar	2020	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	60%	83%	55%	50%
2	Kuantitas Kerja	100%	60%	66%	67%	60%
3	Pengertian Kerja	100%	75%	79%	71%	60%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	70%	52%	60%	55%
5	Tanggung Jawab	100%	65%	80%	80%	75%
Rata-rata			66%	72%	67%	60%

Sumber: Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma berdasarkan skala penilaian standar perusahaan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif. Pada tahun 2020 mendapatkan nilai rata-rata 60%. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan mendapatkan nilai 72%. Tahun 2022 mengalami penurunan dengan nilai 67%, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan dengan mendapatkan nilai rata-rata 60%. Apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk pada perusahaan. Dengan adanya hal ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja agar lebih optimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan baik maka tidak akan bersifat tendensius dan mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2019:139) berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lainnya



- d. Uji Regresi Linier
Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat bahwa “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan”.
- e. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara persial maupun simultan
- f. Uji Hipotesis
Uji Hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistic sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan sesuai dengan probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis kadang disebut juga “konfirmasi analisis data”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Hasil Pengukuran
X1.1	0,604	0,263	Valid
X1.2	0,482	0,263	Valid
X1.3	0,621	0,263	Valid
X1.4	0,422	0,263	Valid
X1.5	0,532	0,263	Valid
X1.6	0,495	0,263	Valid
X1.7	0,523	0,263	Valid
X1.8	0,584	0,263	Valid
X1.9	0,679	0,263	Valid
X1.10	0,631	0,263	Valid

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel diatas, terlihat seluruh pernyataan pada variabel Motivasi yang terdiri dari 10 soal menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (*r_{hitung}*) > 0,263 (*r_{tabel}*), artinya seluruh item pernyataan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas



Tabel 4.9
Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Pengukuran
X2.1	0,469	0,263	Valid
X2.2	0,642	0,263	Valid
X2.3	0,724	0,263	Valid
X2.4	0,576	0,263	Valid
X2.5	0,329	0,263	Valid
X2.6	0,613	0,263	Valid
X2.7	0,496	0,263	Valid
X2.8	0,666	0,263	Valid
X2.9	0,493	0,263	Valid
X2.10	0,519	0,263	Valid

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel diatas, terlihat seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari 10 soal menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > 0,263 (r_{tabel}), artinya seluruh item pernyataan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Pengukuran
Y.1	0,751	0,263	Valid
Y.2	0,643	0,263	Valid
Y.3	0,392	0,263	Valid
Y.4	0,596	0,263	Valid
Y.5	0,613	0,263	Valid
Y.6	0,437	0,263	Valid
Y.7	0,527	0,263	Valid
Y.8	0,465	0,263	Valid
Y.9	0,595	0,263	Valid
Y.10	0,416	0,263	Valid

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel diatas, terlihat seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 10 soal menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > 0,263 (r_{tabel}), artinya seluruh item pernyataan sesuai dengan gejala penelitian dan dinyatakan valid atau lulus uji validitas

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

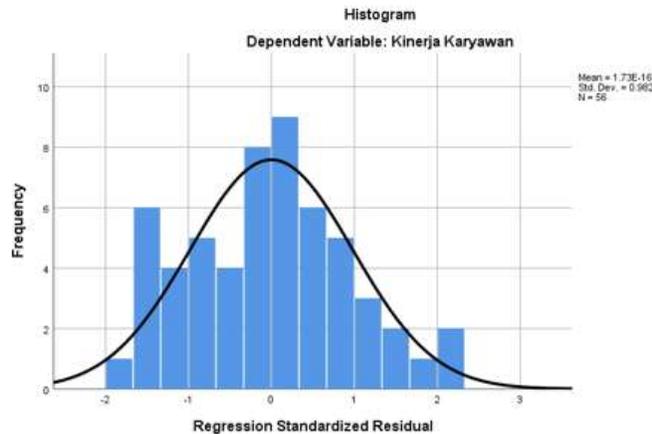
Variabel Penelitian	Cronbach's alpha	Syarat lulus	Hasil Pengujian
Motivasi (x_1)	0,752	>0,60	Valid
Disiplin Kerja (x_2)	0,752	>0,60	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,728	>0,60	Valid

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)



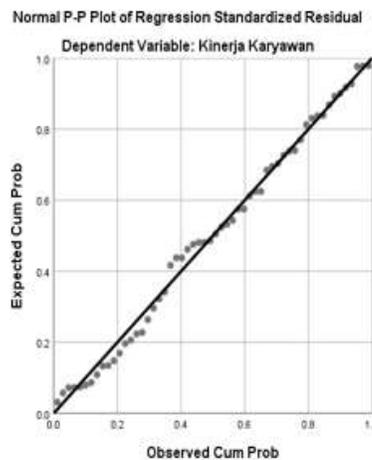
Berdasarkan hasil tabulasi uji reliabilitas pada empat variabel penelitian, menghasilkan nilai cronbach's alpha masing-masing X1 (0,752), X2 (0,752), dan Y (0,728) > 0,60, artinya uji reliabilitas pada tiga variabel yang terdiri dari Motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dinyatakan reliabel dengan tingkat akurasi yang memenuhi kriteria pengujian sehingga seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil pengamatan melalui gambar dan keterangan di atas, uji normalitas dengan histogram menyatakan data terdistribusi secara normal



Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Hasil dalam uji normalitas P-Plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal



Tabel 4.13
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40537298
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.061
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan kolmogorov smirnov test di atas, nilai A.symp.Sig (0,200) > signifikansi (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas seperti yang ditampilkan pada pengujian grafik *Histogram* dan *P-P Plot*

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

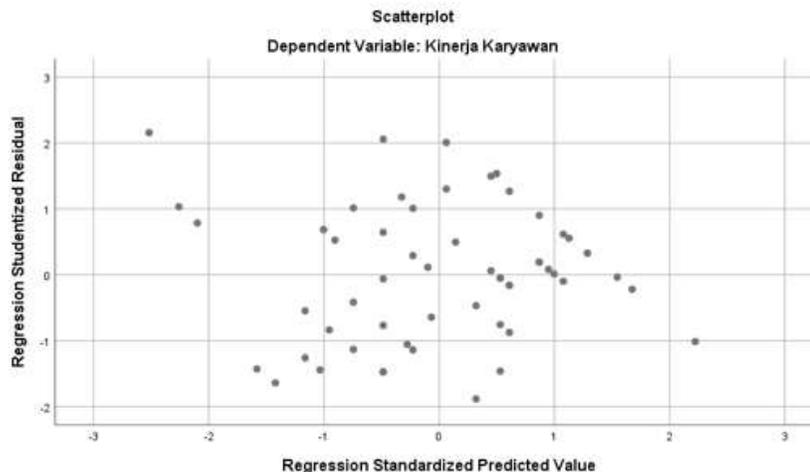
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.298	3.356
	Disiplin Kerja	.298	3.356

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Melalui output statistik nilai uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil nilai tolerance setiap variabel bebas diantaranya Motivasi (0,298), Disiplin Kerja (0,298) > 0,01. Sementara nilai VIF Motivasi (3,356), Disiplin kerja (3,356) < 10. Berdasarkan nilai tolerance dan VIF yang dihasilkan pada masing- masing variabel bebas, maka dapat dijelaskan bahwa data pada penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas karena nilai-nilai tersebut berada pada jalur atau kriteria yang sudah ditetapkan



c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar diatas, memperlihatkan bahwa titik – titik diantara garis lurus dibawah dan diatas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data peelitian terindar dari masalah heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Uji Glesjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.445	1.498		4.303	.000
	Motivasi	-.013	.059	-.049	-.219	.827
	Disiplin Kerja	-.109	.062	-.401	-1.775	.082

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolute residual yang ditunjukkan dengan nilai Sig lebih besar dari 0,05 artinya model ini terhindar dari heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.347	2.846		6.447	.000
	Motivasi	.252	.112	.332	2.255	.028
	Disiplin Kerja	.408	.117	.513	3.488	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)



1. Nilai konstanta adalah 18.347, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2), bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18.347.
2. Koefisien regresi independensi Motivasi (X_1), adalah 0,252, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel Motivasi (X_1), maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y), sebesar 0,252 satuan.
3. Koefisien regresi independensi Disiplin Kerja (X_2), adalah 0,408, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel Disiplin Kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y), sebesar 0,408 satuan.

Berdasarkan uraian hasil persamaan regresi linear di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga setiap nilai yang dihasilkan oleh masing-masing variabel bebas akan meningkatkan kinerja karyawan

4. Uji hipotesis

Tabel 4.17
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.300	2	104.650	51.059	.000 ^b
	Residual	108.629	53	2.050		
	Total	317.929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, hasil uji-F dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} (51.059) $> F_{tabel}$ (3,17) dan signifikansi (0,000 $<$ 0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.18
Uji Parsial (Uji T)

\Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.347	2.846		6.447	.000
	Motivasi	.252	.112	.332	2.255	.028
	Disiplin Kerja	.408	.117	.513	3.488	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, maka hasil pengujian secara parsial akan diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung}(2,255) > t_{tabel}$ (2,003) dan nilai signifikansi (0,028 $<$ 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara positif signifikan.
2. Nilai $t_{hitung}(3,488) > t_{tabel}$ (2,003) dan nilai signifikansi (0,000 $<$ 0,05), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara positif signifikan.



3. Variabel bebas yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja (X_2) karena menghasilkan nilai t_{hitung} (3,488) yang paling besar diantara variable bebas lainnya.

5. Koefisien Determinasi (Uji - R^2)

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.645	1.432

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

Sumber : *Pengolahan Data Penelitian (2024)*

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *adjusted R square* yaitu 0,645 artinya pengaruh yang dihasilkan variabel bebas yang terdiri dari Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 64,5%, sedangkan 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Griyatri Wijayakusuma di Kota Bogor

1. Hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan Nilai $t_{hitung}(2,255) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai signifikansi ($0,028 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara positif signifikan.
2. Berdasarkan olah data dikatakan bahwa harga (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (uji t). Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai $t_{hitung}(3,488) > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara positif signifikan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan dengan hasil uji regresi berganda dengan persamaan $Y = 18.347 + 0,252(X_1) + 0,408(X_2)$ yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.66. Keterbatasan Peneliti

DAFTAR PUSTAKA

Aditama. Roni Angger. 2020. Pengantar Manajemen teori dan aplikasi. Malang: AE Publishing
 Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafi Publishing.
 Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media



- Anang, F. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(1), 1-15.
- George R. Terry dalam Aditama (2020). Pengantar Manajemen teori dan aplikasi. *Jurnal Manajemen*
- Hadi (2019). Aktivitas pengaturan hubungan kegiatan pengembangan, manajemen fasilitas, manajemen proyek, manajemen portofolio, manajemen SDM, dan manajemen investasi mengenai property. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*,
- Handoko (2019). *Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*, 4(1), 24-35
- Handoko, T. Hani (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019.
- Hasminah, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN)
- Irna Handayaningrum (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.
- Iswanti, D. 2019. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia.
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. MediaIndo Sejahtera di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1). 21-3
- Malayu S.P Hasibuan (2017) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan., N., & Widayanto, M.T. (2021). *Bookchapter*, 2021
- N. Lilis Suryani (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD, Tangerang. *Jurnal Universitas Pamulang*.
- N. Lilis Suryani (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *Jurnal Universitas Pamulang*.
- Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Bandung: Group CV. Widina Media Utama
- Purba, S., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*.



- Siswanto (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Of Economic, Management, Accounting, and Technology*, 4(1). 29-42.
- Sudjana (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsindo
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Tempat dan Waktu Penelitian dalam Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surajiyo, Nasruddin, Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama
- Susanto, Singgih. (2020) *Menguasai StatistikMultivariat*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Sutrisno, E. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Utama, M,Z. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: UNJ Press
- Winarsih, W., Vweronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34-51.
- Wujarso, R., (2023). *Prinsip Manajemen Mengrlola Bisnis untuk Masa Depan yang Berkelanjutan*. Kalimantan Tengah: PT. Asadel Liamsindo Teknologi