

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Unit Pelayanan Kurir Apotik Di RSUD Kabupaten Buleleng

MADE TEGUH BAYU PRASETYA¹; PUTU EKA NOPIYANI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp (0362) 22950
E-mail : teguhbayuprasetya97@gmail.com

Submit : 2022-07-12

Review : 2023-01-05

Publish : 2023-02-26

Abstract: This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on improving employee performance at the Courier Pharmacy Service Unit at Buleleng District Hospital. This study uses a quantitative approach with questionnaire data collection techniques. The number of samples in this study were 60 respondents. The analytical technique used in this study uses multiple correlation analysis with the help of SPSS. The results showed that work discipline and motivation had an effect on employee performance at the pharmacy courier service unit, as seen from the r (simultaneous) obtained at 0.818 (located between 0.80-1,000) and the coefficient of determination of 65.7% which indicated a directly proportional relationship. and very strong between discipline and work motivation on employee performance, then the results of hypothesis testing with the T-test were found that $t_{count} (8.728) > t_{table} (2.002)$ so that the first hypothesis was accepted, namely "Work discipline affects employee performance in the pharmacy courier service unit in Buleleng District Hospital. Furthermore, the results of hypothesis testing with the T-test showed that $t_{count} (8.339) > t_{table} (2.002)$ so that the second hypothesis was accepted, namely "Work motivation affects employee performance at the pharmacy courier service unit at Buleleng District Hospital". Then the results of hypothesis testing with the F-test were found that $F_{count} (57,507) > F_{table} (3.16)$ with $\alpha = 0.000$ H_0 was rejected and H_a was accepted so that the third hypothesis was accepted, namely "Discipline of work motivation affects employee performance in the pharmacy courier service unit in Indonesia. Buleleng District Hospital.

Keywords: *Discipline, Work Motivation & Employee Performance*

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana perusahaan yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu instansi baik pemerintah maupun swasta. (Abdullah, 2014) Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. (Wahyudi, 2019) RSUD kabupaten Buleleng adalah Rumah Sakit Pemerintah yang ada di Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Yang memiliki visi "Menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat dengan pelayanan berkualitas, profesi dan pelayanan berbasis pendidikan". Dengan

misi "Memberikan pelayanan yang bermutu melalui SDM profesional dengan mengutamakan keselamatan pasien, mewujudkan rumah sakit pendidikan dan membangun kerjasama yang saling menguntungkan dengan instansi pemerintah maupun swasta". Untuk merealisasikan visi dan misi tersebut maka dibutuhkan pelayanan yang handal serta kinerja yang optimal dari seluruh karyawan RSUD Kabupaten Buleleng, terutama pada unit pelayanan kurir apotik. Pada unit pelayanan kurir apotik dituntut agar selalu memiliki kinerja yang tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh adapun informasi mengenai kinerja karyawan bahwa kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik RSUD Kabupaten Buleleng masih tergolong rendah, hal ini dapat diketahui dari data capaian indikator kinerja pada unit pelayanan kurir apotik tahun 2021 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1: Capaian Indikator Kinerja Karyawan RSUD Kabupaten Buleleng Tahun 2021

Indikator Kinerja	Tahun 2021		
	Target	Capaian	%
Menyiapkan dan mengantarkan obat + BHP dan perlengkapan pre-operasi yang dibutuhkan penyediannya untuk ruang rawat inap dan intensif.	100%	74%	26%

Sumber data: Capaian Indikator Kinerja Karyawan Kurir Apotik RSUD Kabupaten Buleleng tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas indikator dan capaian kinerja pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng pada Tahun 2021 masuk dalam kategori cukup. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak koordinator, karena masih ada permasalahan dalam kinerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambatnya pelayanan, dan masih terdapat banyak keluhan. Gambaran gambaran di tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti motivasi dan kedisiplinan kerja. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, skala pengukuran yang digunakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 : Skala Pengukuran Kinerja Pada Unit Pelayanan Kurir Apotik di RSUD Kabupaten Buleleng

NO	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2	75 - 100%	Baik
3	55 - 74%	Cukup
4	Kurang dari 55%	Kurang

Sumber Data : RSUD Kabupaten Buleleng

Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian motivasi kepada karyawan yang membuat karyawan tertib dan semangat dalam bekerja. Mendisiplinkan dan memotivasi karyawan memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai. (Prianti, 2018). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. (Hartiningsih, 2017). Dalam peningkatan kinerja organisasi/perusahaan diperlukan pemberdayaan pegawai secara komprehensif, baik berupa kedisiplinan dan motivasi kerja yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja organisasi/perusahaan itu sendiri (Ambayo dkk, 2015). Disiplin Kerja Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (dalam Tsauri, 2013) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat berarti sikap mental yang ada dalam diri seseorang maupun kelompok, di mana orang tersebut memiliki kehendak untuk memahami

dan mentaati segala aturan yang telah ditetapkan sebelumnya baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat orang tersebut melakukan sesuatu kegiatan. Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah.

Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. (Astria, 2018) Menurut Hasibuan (2016) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Suwando & Sutanto, 2015). Selain disiplin kerja yang baik, motivasi juga sangat dibutuhkan oleh karyawan agar lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih optimal sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010).

otivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan perusahaan berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota perusahaan yang bersangkutan. (Siagian, 2011) Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. (Saleh, 2018) Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Malka dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Malka dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian tersebut Juliyanti & Onsardi (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti & Onsardi (2020)

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristanti & Ria Lestari (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristanti & Ria Lestari (2019) menyatakan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kabupaten Buleleng pada unit pelayanan kurir apotik yang beralamat di Jalan Ngurah Rai Nomor 30 Singaraja. Untuk mengumpulkan informasi penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dan dokumentasi tertulis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng sejumlah 60 orang dimana semua karyawan pada unit pelayanan kurir apotik ini akan dijadikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampai sampel.

HASIL

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden di RSUD Kabupaten Buleleng terkait dengan variable yang diteliti, selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan distribusi nilai rtabel signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas dapat ditampilkan bahwa Person Correlation (R-Hitung) lebih besar dari rtabel yaitu 0,254 dengan distribusi nilai nilai rtabel signifikansi 5% sebagai syarat valid sehingga dapat dikatakan instrument pembentuk variable valid untuk digunakan.

Selanjutnya dapat ditampilkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument-instrumen pembentuk variable adalah reliabel.

Analisis Kolerasi Berganda

Analisis kolerasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien kolerasi dapat diketahui dari besarnya r yang diperoleh dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3: Hasil Analisis Kolerasi

Model	R (Parsial)	R (Simultan)	Kesimpulan
$R^2_{X_1X_2Y}$	-	0,818*	Sangat Kuat

Sumber: Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik & Kolerasi Berganda

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai r atau kolerasi secara simultan

adalah sebesar 0,818, apa bila dihubungkan dengan interpretasi nilai kolerasi menurut Sugiono (2017) maka koefisien kolerasi sebesar 0,818 terletak antara 0,80-1,000. Hal ini berarti terdapat hubungan berbanding lurus dan sangat kuat secara bersama-sama antara variable bebas kedisiplinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan variabel terikat peningkatan kinerja atau Y pada RSUD Kabupaten Buleleng

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini analisis koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika determinan (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai semakin besar. Hasil analisis koefisien determinan (R^2) dapat dilihat nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,657 yang artinya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 65,7%. 2. Analisis Uji T-Test Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil pengujiannya.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya nilai t-hitung untuk variabel Kedisiplinan adalah sebesar 8,728 sedangkan nilai t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 8,339. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kesalahan) = 5% dan df (degree of freedom = derajat bebas) = $n-k-1 = 60 - 2 - 1 = 57$ sehingga besarnya t-tabel = $t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 57)$ adalah 2,002. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah: H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ (Non Signifikant) H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Signifikant) Mengacu pada hasil di atas maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,728 > 2,002$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,000 di bawah 0,05. Artinya H_a dapat diterima dan H_0 ditolak sehingga “kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng”, selanjutnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,339 > 2,002$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,000 di bawah 0,05. Artinya H_a dapat diterima dan H_0 ditolak sehingga “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng”.

Analisis Uji F-Test

Analisis uji F digunakan dengan tujuan untuk

menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan F-Test dapat ditampilkan dalam pengujian ini digunakan Ftabel = $F(a, dfn/dfd)$. Besarnya α atau taraf keyakinan (level significant) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% dengan dfn (degree of freedom numerator = derajat bebas pembilang) = $K - 1 = 3 - 1 = 2$, dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) = $n - k = 60 - 3 = 57$. Sesuai dengan tabel F, besarnya $F(a, dfn/dfd)$ untuk $F(5\%, 2/57)$ adalah 3,16, sedangkan sesuai dengan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 24 ternyata pada dfn (degree of freedom nominator = derajat bebas pembilang) = 2 dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) = 57, besarnya F-hitung yaitu 57,507. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($57,507 > 3,16$) dengan $\alpha = 0,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti secara statistic pada taraf kesalahan 5%, maka hipotesis diterima yakni “Kedisiplinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng”.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan secara parsial kedisiplinan kerja karyawan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu “kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng” adalah teruji kebenarannya. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memperhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai factor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut, seperti pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng saat ini terus mengupayakan terciptanya kedisiplinan kerja karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga mereka mampu melayani dengan sepenuh hati sesuai dengan prinsip yang digunakan oleh RSUD Kabupaten Buleleng yaitu PRISMA (Peduli, Responsif, Integritas, Sentuhan, Mudah dan Aman). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2019) pada karyawan bagian produksi.

Dalam penelitiannya menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dilakukan oleh Malka dkk (2020) pada pegawai kantor kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate Kota Makasar. Dalam penelitiannya menemukan terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng” adalah teruji kebenarannya. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standard atau bahkan melampaui standard karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. motivasi merupakan suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010).

Pada RSUD Kabupaten Buleleng sendiri, pihak manajemen selalu berusaha meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja baik secara finansial maupun non finansial sehingga pegawai selalu puas dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2020) pada pegawai kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu. Dalam penelitiannya menemukan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja termasuk dalam kategori sedang. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahrizal (2019) terhadap karyawan PT. Multi Kadera sejati, Jetis Mojokerto. Dalam penelitiannya menemukan terdapat pengaruh bahwa secara simultan semua variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji F-Test yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata

terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, “kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng”. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena karyawan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Selain disiplin kerja motivasi kerja juga sangat penting untuk diberikan kepada karyawan. Menurut Tsauri (2013) motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan social dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti & Onsardi (2020) pada pegawai perusahaan daerah air minum kota Bengkulu. Dalam penelitiannya menemukan terdapat pengaruh bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui Kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik RSUD Kabupaten Buleleng serta memperhatikan hasil analisis pada Bab V, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T-Test sehingga hipotesis diterima yakni “Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng”.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T-Test sehingga hipotesis diterima yakni “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng”.

3. Kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F-Test sehingga hipotesis diterima yaitu “Kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada unit pelayanan kurir apotik di RSUD Kabupaten Buleleng”.

DAFTAR RUJUKAN

- Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian). Universitas Malikussaleh.
- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ambayo, A.F at al. 2015. Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-laki dan Perempuan pada SMK Negeri 1 SIGI (Studi perbandingan). Jurnal Katalogis. Universitas Takulako.
- Astria, Kenny. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Jurnal Mandiri Universitas Pamulang.
- Darmawan, Didit. 2019. Pengantar Manajemen. Surabaya: Revka Prima Media.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Denpasar: Asta Brata Bali.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi: Bumi Aksara.
- Hardani, at al. 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten

- Sleman). Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Juliyanti, B & Onsardi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu*.
- Kristanti, Desi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba Universitas Kediri*.
- Malka, A. E. I at al. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center Of Economic Student Journal Universitas Muslim Indonesia*.
- Mahrizal, Dikki. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi dan Perkantoran Modern Universitas Pembangunan nasional "Veteran" Jawa Timur*.
- Mahyanaila, Rahayu. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Addar Press.
- Nurhayati, Nunung. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu. *Jurnal Universitas Wiralodra Indramayu*.
- Prianti, Atika. 2018. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen. 2006. "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, Edisi Kesepuluh Subardini, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional". *Telaah Bisnis*
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke 21. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenado Media Group.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saleh, A.R. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO Java Semarang. *Jurnal STIE AMA Salatiga*.
- Siregar, Sofyan. 2012. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwando, D. I & Susanto E. M. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Universitas Pamulang Banten.