

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KEAMANAN PADA RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF SECURITY DIVISION EMPLOYEES AT RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI

Yuda Pratama¹, Ardian Purnama²

^{1,2}STIE Pasim Sukabumi

¹yudapratamasukses@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan Divisi Keamanan Pada RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode *Survey*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 orang, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode *Sampling Jenuh*. Karena, jumlah sampel yang cukup kecil sehingga semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 43 orang yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*. Instrumen diuji menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas, serta uji asumsi klasik. Data penelitian di analisis secara deskriptif dengan uji frekuensi dan asosiatif dengan koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 45,5% artinya jika Motivasi dan Disiplin ditingkatkan semakin tinggi maka akan berpengaruh sebesar 45,5% terhadap peningkatan kinerja Karyawan Divisi Keamanan Pada RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI. Persamaan regresi untuk Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan adalah $0,316 + (0,723)X_1 + (0,483)X_2$, koefisien konstanta sebesar 0,316 artinya apabila variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) atau variabel tersebut dinyatakan nilainya 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,316. Koefisien $B_1 = 0,723$, artinya apabila Motivasi ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka nilai Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,723. Koefisien $B_2 = 0,483$ artinya apabila Disiplin ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka nilai Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,483.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan

Article History

Received: July 2025

Reviewed: July 2025

Published: August 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract

This research was conducted at RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI. The purpose of this study was to determine the effect of Motivation and Discipline on the performance of Security Division Employees at RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI. The research method used is the Survey Method. The population in this study were 43 people, while the sampling technique used the Saturated Sampling method. Because, the number of samples is small enough that all populations are sampled. Thus the sample size was 43 people obtained using Non Probability Sampling technique. The instrument was tested using the reliability test and validity test, as well as the classical assumption test. The research data were analysed descriptively with frequency tests and associatively with the coefficient of determination and multiple linear regression analysis. The results showed that Motivation and Discipline have an influence on employee performance, which is indicated by the coefficient of determination of 45.5%, meaning that if Motivation and Discipline are increased the higher it will have an effect of 45.5% on improving the performance of Security Division Employees at RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI. The regression equation for Motivation and Discipline on employee performance is $0.316 + (0.723)X_1 + (0.483)X_2$, the constant coefficient of 0.316 means that if the Motivation (X_1) and Discipline (X_2) variables or the variable is stated to be 0, the value of Employee Performance (Y) is 0.316. Coefficient $B_1 = 0.723$, means that if Motivation is increased by 1 time the higher, the value of employee performance will increase by 0.723. The coefficient $B_2 = 0.483$ means that if Discipline is increased by 1 time the higher, the value of employee performance will increase by 0.483.

Keywords: *Motivation, Disciplin, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat dan antusiasme seseorang dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar kemungkinan ia bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab.

Menurut Ajar (2020:39). motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Srie Ningsih Ali (2024:116) Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan dan patuh terhadap norma dan ketentuan yang ditetapkan, baik tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar. Pentingnya disiplin bagi pegawai tidak hanya terletak pada kinerja individu, tetapi juga berdampak pada efisiensi dan produktivitas keseluruhan organisasi. Dengan menjaga disiplin

yang tinggi di antara pegawai, sebuah organisasi dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkinerja tinggi

Menurut Ajabar (2020:28) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas oleh para ahli sudah tergambar bahwa peran perusahaan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang tepat sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja yang nyaman serta kondusif di perusahaan sangat menentukan atas pencapaian kinerja yang baik.

Dengan berdasarkan fenomena diatas dan bisa dilihat juga berikut peneliti mendapatkan data tentang ringkasan hasil absensi karyawan dari tahun 2023-2024 yang dituangkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Divisi Keamanan Pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi Periode 2023-2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidak Hadiran	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Presentase
1	November	43	1114	4	1118	99,6%
2	Desember	43	1117	1	1118	99,9%
3	Januari	43	1110	8	1118	99,3%
4	Febuari	43	1115	3	1118	99,7%
5	Maret	43	1115	3	1118	99,7%
6	April	43	1118	0	1118	100%
7	Mei	43	1114	4	1118	98,6%
8	Juni	43	1100	8	1118	75,4%
9	Juli	43	1103	10	1118	68,6%
10	Agustus	43	1110	8	1118	75,3%
11	September	43	1107	5	1118	85%
12	Oktober	43	1102	4	1118	98,6%

Sumber : RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi (2025)

Berdasarkan penjelasan pada tabel 1.1 tersebut, maka peneliti mendapatkan data dari ringkasan evaluasi absensi kinerja karyawan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi terhitung 1 (satu) tahun kebelakang 2023-2024. Seperti yang dapat kita lihat secara bersama, pada tabel diatas menggambarkan bahwa terjadi naik turunnya kehadiran ditahun 2023-2024. Namun ada beberapa alasan mengapa terjadi naik turunnya kehadiran kinerja karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi. Dari 43 orang karyawan dapat dilihat terjadi penurunan kehadiran karyawan pada RSUD R Syamsudin, SH. Sukabumi terhitung dari bulan November - Mei kehadiran karyawan jika dipresentasekan ada yang mencapai 100% yang masuk kerja, yaitu dibulan April. Dan jika dilihat dari bulan November hingga maret itu terhitung baik, artinya kehadiran karyawan tidak banyak yang tidak masuk kerja. Namun, terjadi turun naiknya persentase kehadiran karyawan yaitu di bulan Juni hingga oktober. Pada bulan juni terlihat hanya 75,4% ada 8 orang yang tidak hadir. Bulan juli 68,6% atau 10 karyawan yang tidak masuk kerja. di bulan agustus terhitung ada 8 karyawan tidak hadir. Namun, pada bulan September dan oktober terlihat kenaikan persentase hadirannya. hal ini terjadi karna kurangnya kinerja karyawan, serta kurangnya motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dan hasil dari fakta yan terjadi dilapangan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi.**
Perumusan Masalah

1. Bagaimana Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi.
4. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi.

Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi.

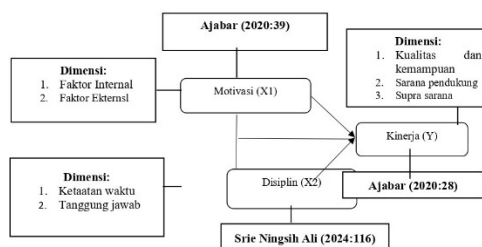
Kerangka Pemikiran

Ajabar (2020:39). Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Srie Ningsih Ali (2024:116) Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan dan patuh terhadap norma dan ketentuan yang di tetapkan, baik tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar. Pentingnya disiplin bagi pegawai tidak hanya terletak pada kinerja individu, tetapi juga berdampak pada efisiensi dan produktivitas keseluruhan organisasi. Dengan menjaga disiplin yang tinggi di antara pegawai, sebuah organisasi dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkinerja tinggi

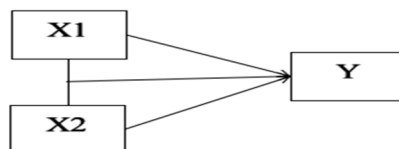
Menurut **Ajabar (2020:28)** kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan tujuan organisasi.

Berdasarkan penjabaran diatas makan disusun kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan penelitian ini. Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber: Diolah Sendiri 2025

Motivasi dan Disiplin merupakan persoalan yang tidak dapat dihindari yang dapat memberikan dampak baik atau buruknya terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menyederhanakan hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian, dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian.



Gambar 1.2. Paradigma Penelitian

Keterangan:

Variable X1: Motivasi

Variable X2: Disiplin

Variable Y: Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan kerangka pemikiran penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian : Terhadap hubungan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada **RSUD SAMSUDIN, S.H** Jl. Rumah Sakit No.1, Cikole, Kec. Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43113. Waktu yang dimulai penelitian yaitu saat dikeluarkannya izin penelitian dari pihak intansi pada tanggal 2 Oktober 2024

TINJAUAN PUSTAKA

MOTIVASI (X1)

Menurut **Ajabar (2020:1)**. Motivasi berasal dari kata *motif*, dalam bahasa inggris adalah *motive* atau *mation*, lalu *motivation*, yang artinya gerakan atau sesuatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat. Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan. Dengan demikian, motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Motivasi lebih dekat dengan kajian psikologi karena berhubungan langsung dengan keadaan hati, jiwa atau perasaan seseorang untuk bertindak.

Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. **Uno dalam Ajabar (2020:39)**

Menurut Edwin Flippo dalam Ajabar (2020:39). motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Adapun beberapa dimensi yang dikembangkan dalam indikator terkait Motivasi antara lain:

1. Faktor Internal
2. Faktor Eksternal

DISIPLIN (X2)

Menurut **Srie Ningsih Ali (2024:116)** Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan dan patuh terhadap norma dan ketentuan yang di tetapkan, baik tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar. Pentingnya disiplin bagi pegawai tidak hanya terletak pada kinerja individu, tetapi juga berdampak pada efisiensi dan produktivitas keseluruhan organisasi. Dengan menjaga disiplin

yang tinggi di antara pegawai, sebuah organisasi dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkinerja tinggi.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh suatu karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Rivai dalam Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni (2020:56), mengemukakan definisi disiplin kerja sebagai suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Adapun dimensi dari disiplin yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
2. Ketaatan Waktu

KINERJA KARYAWAN (Y)

Menurut Ajabar (2020:28) Istilah hasil kerja atau prestasi kerja tersebut dalam manajemensumber daya manusia sering disebut kinerja (*Performance/Job Performance*). Dengan demikian hasil kerja yang dicapai tersebut dapat dinilai dari kinerja individu/pekerja dan kinerja organisasi.

Menurut Deden Komar Priatna dalam Ajabar (2020:28). kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada banyak pengertian Kinerja, namun intinya dari kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan tujuan organisasi.

Adapun dimensi dari Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas dan Kemampuan
2. Sarana Pendukung
3. Supra Sarana

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhamad Ekhsan dalam jurnal *Ekonomi dan Kewirausahaan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019*. Mengatakan bahwa Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien motivasi kerja adalah 0,211, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H1) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah 0,080 yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhamad Ekhsan dalam jurnal *Ekonomi dan Kewirausahaan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019* mengatakan bahwa Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien disiplin kerja adalah 0,434, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H1) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah 0,001 yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016) adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Yanti Komala Sari (2014) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhamad Ekhsan dalam jurnal **Ekonomi dan Kewirausahaan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019** mengatakan bahwa berdasarkan penelitian pbahwa ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri ialah adanya motivasi dan disiplin kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan menggunakan metode survey, Menurut Sugiono (2019:57) menyatakan bahwa metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Apabila dilihat berdasarkan tingkat eksplanasi, metode penelitian yang penulis gunakan merupakan gabungan dari metode deskriptif dan metode asosiatif, Wiratna Sujarweni (2015:74) "Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Atau dapat juga dikatakan sebagai penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.

Populasi dan Sampel

Menurut Corper, Donald, R.Schindler, Pamela.S dalam Sugiono (2019: 126) populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang termasuk populasi adalah Karyawan Divisi Keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi yang terdapat 63 orang karyawan bagian Divisi Keamanan.

Teknik Sampling menurut Sugiyono (2019: 128) teknik penarikan sampel adalah untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Makanya teknik yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan metode sampling Jenuh, menurut Sugiyono (2019:133) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Karena populasinya cukup kecil sebanyak 63 orang, dan hanya 43 orang yang diberikan izin sebagai sampel, 20 orang tidak mendapatkan izin dari pihak RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi.

Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti sebanyak 43 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data penelitian menggunakan beberapa langkah berikut ini yaitu:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).
untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No butir
X1 Motivasi	motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Ajabar (2020:39).	Faktor Internal	- Cita-cita - Tujuan	Ordinal	1 2
		Faktor Eksternal	- Lingkungan Keluarga - Lingkungan kerja - Sarana dan Prasarana	Ordinal	3 4 5
X2 Disiplin	Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan dan patuh terhadap norma dan ketentuan yang di tetapkan, baik tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar. Srie Ningsih Ali (2024:116)	Tanggung jawab	- Memahami peraturan Perusahaan. - Target kerja - Membuat laporan kerja	Ordinal	6 7 8
		Ketaatan Waktu	- Masuk kerja tepat waktu - Penggunaan waktu secara efektif - Tidak pernah mangkir atau bolos kerja	Ordinal	9 10 11
Y Kinerja Karyawan	kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan tujuan organisasi. Ajabar (2020:28)	Kualitas dan Kemampuan	- Tanggung jawab - Professional - Mampu bekerja	Ordinal	12 13 14
		Sarana Pendukung	- Keselamatan Kerja - Kesehatan Kerja - Jaminan sosial - Upah/Gaji	Ordinal	15 16 17 18
		Supra Sarana	- Kebijakan Pemerintah - Hubungan industrial manajemen	Ordinal	19 20

Sumber : Diolah sendiri oleh penulis 2025

Uji Instrumen

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki alpha Cronbach $> 0,60$. Wiratna Sujarweni (2015:169).

Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner itu. Wiratna Sujarweni (2015:185).

Untuk pengujian validitas instrumen, dalam hal ini penulis menggunakan pengujian validitas konstruk (*construct validity*). Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis item, dimana skor butir dikorelasikan dengan skor total. Kemudian rumus yang digunakan untuk mengkorelasikan tiap butir instrumen yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Wiratna Sujarweni (2015:165).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Honggo&Marlinah (2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Salah satu uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi normalitas data adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, pengujian ini menggunakan tingkat kesalahan (α) 5%

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) Ghozali (2018:107).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:134), menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastitas.

Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2019:248) Analisis koefisien korelasi pearson merupakan analisis untuk mengukur seberapa kuat dan lemahnya hubungan serta arah antara variabel, kedua variabel diukur dengan skala interval. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan berkorelasi dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan tidak berkorelasi.

Tabel 3.3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisiensi Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber Buku Sugiyono 2019

Analisis Determinasi

Uji R2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277), Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α =konstanta

B1 B2 = Koefisien Regresi variabel independent

X1 = Motivasi

X2 = Displin

E = Standard Error

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi (X1)

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi (X1)
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	5

variables in the procedure.

(Sumber : *Output Spss Diolah Sendiri, 2025*)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,624 dan item pernyataan ada 5 butir, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi dinyatakan reliabel karena 0,624 > 0,60 dan item-item variabel Supervisi tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin (X2)

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.130	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

(Sumber : *Output Spss Diolah Sendiri*, 2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,801 dan item pernyataan ada 6 butir, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin dinyatakan reliabel karena $0,801 > 0,60$ dan item-item variabel Disiplin tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.681	9

variables in the procedure.

(Sumber: *Output Spss Diolah Sendiri*, 2024)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,681 dan item pernyataan ada 9 butir, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel karena $0,681 > 0,60$ dan item-item variabel Kinerja Karyawan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.8
Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	r Dengan Rata- Rata	Nilai Kritis	Keterangan
X1.1	0,559	0,3	Valid
X1.2	0,458	0,3	Valid
X1.3	0,508	0,3	Valid
X1.4	0,494	0,3	Valid
X1.5	0,354	0,3	Valid

Sumber: Data SPSS diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukan hasil uji validitas dari 5 butir pernyataan dapat dinyatakan valid, dan dijadikan ukuran apa yang hendak diukur yaitu mengukur variabel Motivasi.

Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin (X2)

Tabel 4.9

Pernyataan	r Dengan Rata- Rata	Nilai Kritis	Keterangan
X2.1	0,828	0,3	Valid
X2.2	0,706	0,3	Valid
X2.3	0,608	0,3	Valid
X2.4	0,582	0,3	Valid
X2.5	0,792	0,3	Valid
X2.6	0,763	0,3	Valid

Sumber: Data SPSS diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukan hasil uji validitas dari 6 butir pernyataan, bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid atau Nilai hitung > 0,3, dan seluruh pernyataan dapat dijadikan ukuran apa yang hendak diukur yaitu mengukur variabel Disiplin.

Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10. Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Dengan Rata- Rata	Nilai Kritis	Keterangan
Y.1	0,418	0,3	Valid
Y.2	0,525	0,3	Valid
Y.3	0,363	0,3	Valid
Y.4	0,502	0,3	Valid
Y.5	0,145	0,3	Tidak Valid
Y.6	0,525	0,3	Valid
Y.7	0,368	0,3	Valid
Y.8	0,132	0,3	Valid
Y.9	0,324	0,3	Valid

Sumber: Data SPSS diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukan hasil uji validitas dari 9 butir pernyataan, bahwa hanya 8 butir pernyataan dinyatakan valid atau nilai hitung $> 0,3$, dan 1 butir pernyataan yang tidak dapat dijadikan ukuran apa yang hendak diukur yaitu mengukur variabel Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

**Tabel 4.11. Output Uji Normalitas Dengan Npar Test 1 Sample K-S
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.31340109
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.061
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.107
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.051
	99% Lower	.045
	Confide Bound	
	nce Upper Interval Bound	.056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

(Sumber: *Output Spss Diolah Sendiri*, 2025)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukan bahwa nilai sig. 2-tailed sebesar $0,107 > 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa data residual pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai penelitian, dengan kata lain model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineartitas

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	463.073	60.075		7.708	.000		
Motivasi	-.080	.115	-.112	-.693	.492	.913	1.096
Disiplin	.115	.094	.198	1.223	.229	.913	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja

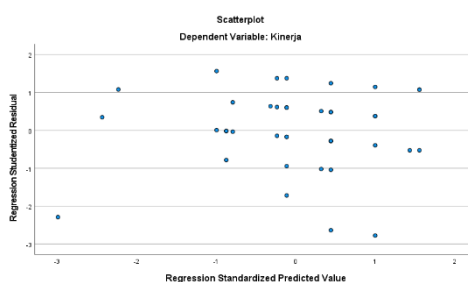
Sumber : Pengolahan Data SPSS (2025)

- Hasil perhitungan nilai tolerance untuk Motivasi (X1), dimana terdapat nilai tolerance 0,913 nilai tersebut diatas atau lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independent
- Hasil perhitungan nilai tolerance untuk Disiplin (X2), dimana terdapat nilai tolerance 0,913 nilai tersebut diatas atau lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Ghozali (2018:137) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas
(sumber: *Output Spss Diolah Sendiri, 2025*)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Penilaian Instrumen Variabel Motivasi (X1)

Hasil Rekapitan Penilaian Responden Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan Hasil Penilaian, menunjukan bahwa dari indikator Saya memiliki semangat kerja, karena sesuai bidang kerja, Saya berada dalam lingkungan yang dapat mendukung dengan pekerjaan saya saat ini, Saya merasa senang bekerja di RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi karena disini lingkungan kerjanya sangat baik, terutama dengan rekan kerja yang humble. dapat diakumulasikan mencapai 100% yang artinya semua responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dari indikator Saya memiliki motivasi kerja karena cita-cita saya sama dengan bidang pekerjaan saat ini. Jawaban dari setuju dan sangat setuju hanya mencapai 89% dari 43 responden. Dan pada indikator Saya merasa nyaman bekerja di RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi dengan sarana prasarana yang lengkap serta memadai bagi setiap pegawai. Yang menjawab setuju dan sangat setuju mencapai 97% dari 43 responden.

Penilaian Instrumen Variabel Disiplin (X2)

Hasil Rekapitan Penilaian Responden Variabel Disiplin

Berdasarkan Hasil Penilaian, menunjukan bahwa indikator memahami peraturan, mencapai 100% atau dapat diartikan semua responden menjawab setuju dan sangat setuju. Pada indikator target kerja, terlihat hanya 98,8% responden yang menjawab setuju dan sangat setuju. Pada indikator membuat laporan kerja responden dari 43 hanya 90% yang menjawab setuju dan sangat setuju. Pada indikator masuk kerja tepat waktu , terlihat hanya 90% kurang dari 100% dan pada indikator penggunaan waktu yang efisien dan tidak pernah mangkir terlihat mencapai 100% yang artinya seluruh responden dapat diakumulasikan menjawab setuju dan sangat setuju.

Penilaian Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Rekapitan Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Penilaian, dapat disimpulkan bahwa dari kesembilan indikator hanya satu yang terdeteksi tidak valid, sesuai dengan pengujian validitas instrumen dengan IBM SPSS 0.27. dan dapat kita lihat pada variabel kinerja ini dari delapan indikator yg dikatakan valid, hanya dua indikator yang tidak mencapai persentase hingga 100%. Diantaranya, indikator professional yang hanya mencapai 90% dari 43 responden. Dan pada indikator hubungan industrial hanya 99,8% dari 43 responden. Dan indikator yang lainnya mencapai 100% yang artinya dari 43 responden seluruhnya berpendapat setuju dan sangat setuju.

Analisis Korelasi

Analisi Korelasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16

Output Uji Analisis Korelasi Person X1 terhadap Y
Correlations

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.732
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	43	43
Kinerja	Pearson Correlation	.732	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	43	43

(Sumber: *Output Spss Diolah Sendiri, 2025*)

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas, maka dapat disimpulkan nilai korelasi Motivasi (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar $r = -0,001$, yang berarti terdapat hubungan motivasi dengan kinerja Karyawan. karena $0,001 < 0,005$, dan Motivasi berhubungan secara positive terhadap Kinerja Karyawan dengan Drajat Hubungan Korelasi kuat 0,732 yang artinya apabila Motivasi tidak dilaksanakan maka akan berdampak terhadap Kinerja Karyawan terutama pada karyawan divisi keamanan RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI.

Analisi Korelasi Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.17. Output Uji Analisis Korelasi Person X2 terhadap Y

Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.290
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	43	43
Kinerja	Pearson Correlation	.290	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	43	43

(Sumber: *Output Spss 21.0 Diolah Sendiri, 2025*)

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas, maka dapat disimpulkan nilai korelasi Disiplin (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar $r = -0,002$, yang berarti terdapat hubungan Disiplin dengan kinerja Karyawan. karena $0,002 < 0,005$, dan Motivasi berhubungan secara cukup Rendah terhadap Kinerja Karyawan dengan Drajat Hubungan Korelasi $0,290$ yang artinya Disiplin kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika disiplin kerja tidak berjalan dengan efisien maka akan menurun pula kinerja karyawan, begitujuga sebaliknya jika disiplin kerja baik maka akan berpengaruh baik pula bagi kinerja karyawan terutama terhadap Kinerja Karyawan terutama pada karyawan divisi keamanan RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.416	26.688

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar $0,455$ yang artinya pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja sebesar $45,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $54,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Motivasi dan
Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.316	.606		-.895	.379
TotalX1	.723	.266	.407	2.716	.011
TotalX2	.483	.176	.410	2.738	.011

a. Dependent Variable: totally

(Sumber: Output Spss Diolah Sendiri, 2025)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$$

Dengan melihat persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sesuai dengan tabel adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,316 + (0,723)X_1 + (0,483)X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin

Dari persamaan uji regresi linier berganda tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 0,316, artinya apabila variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) atau variabel tersebut dinyatakan nilainya 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,316.
2. Koefisien B1 = 0,723, artinya apabila Motivasi ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,723.
3. Koefisien B2 = 0,483 artinya apabila Disiplin ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,483.

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien intercept dari persamaan regresi tersebut sebesar 0,316 yang berarti bahwa pada saat Motivasi (X1) dan Disiplin (X2), bernilai tetap atau nol maka nilai perolehan Kinerja Karyawan sebesar 0,316.

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui juga, bahwa jika Motivasi (X1) naik, maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,723, jika Disiplin (X2) naik, maka nilai Kinerja Karyawan naik sebesar 0,483.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai bagaimana Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Pada RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI. Dengan demikian penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian Variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, memperlihatkan penilaian responden terhadap variabel Motivasi dengan 2 dimensi pada Karyawan Divisi Keamanan Pada RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI. Dengan melihat nilai analisis frekuensi dari jawaban responden terhadap 5 indikator dinyatakan valid yang artinya dari 43 responden memberikan pernyataan setuju dan sangat setuju. Dan yang perlu ditingkat pada indikator Tujuan dan Sarana Prasarana.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, memperlihatkan penilaian responden terhadap variabel disiplin dengan 2 dimensi pada karyawan divisi keamanan pada RSUD R. Syamsudin, SH Sukabumi. Dengan melihat nilai analisis frekuensi dari jawaban responden terhadap 6 indikator dinyatakan valid artinya dari 43 responden memberikan pernyataan setuju dan sangat setuju.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, memperlihatkan penilaian responden terhadap variabel Motivasi dengan 3 dimensi pada Karyawan Divisi Keamanan Pada RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI. Dengan melihat nilai analisis frekuensi dari jawaban responden terhadap 9 indikator hanya 1 indikator yang dinyatakan tidak valid, yaitu pada indikator Kesehatan Kerja. Sedangkan ke 8 indikator lainnya dinyatakan valid yang artinya dari 43 responden memberikan pernyataan setuju dan sangat setuju.
2. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan nilai korelasi Motivasi (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar $r = -0,001$, yang berarti terdapat hubungan motivasi dengan kinerja Karyawan. karena $0,001 < 0,005$, dan Motivasi berhubungan secara positive terhadap Kinerja Karyawan dengan Drajat Hubungan Korelasi kuat 0,732 yang artinya apabila Motivasi tidak dilaksanakan maka akan berdampak terhadap Kinerja Karyawan terutama pada karyawan divisi keamanan RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI.
3. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan nilai korelasi Disiplin (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar $r = -0,002$, yang berarti terdapat hubungan Disiplin dengan kinerja Karyawan. karena $0,002 < 0,005$, dan Motivasi berhubungan secara cukup Rendah terhadap Kinerja Karyawan dengan Drajat Hubungan Korelasi 0,290 yang artinya Disiplin kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawaan, jika disiplin kerja tidak berjalan dengan efisien maka akan menurun pula kinerja karyawan, begitujuga sebaliknya jika disiplin kerja baik

- maka akan berpengaruh baik pula bagi kinerja karyawan terutama terhadap Kinerja Karyawan terutama pada karyawan divisi keamanan RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diketahui bahwa $K_d = 45,5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk ke dalam kriteria cukup berpengaruh, karena tidak mendekati nilai 0 dan tidak mendekati nilai 1. Dari persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien intercept dari persamaan regresi tersebut sebesar 0,316 yang berarti bahwa pada saat Motivasi (X1) dan Disiplin (X2), bernilai tetap atau nol maka nilai perolehan Kinerja Karyawan sebesar 0,316.

SARAN

1. Motivasi merupakan dorongan yang penting akan semangat kinerja setiap Karyawan. Akan lebih baik jika setiap karyawan mendapatkan motivasi baik dari factor internal maupun factor eksternal, terutama bagi karyawan Divisi Keamanan Pada RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI.
2. Disiplin Kerja berhubungan dengan hasil kinerja karyawan, maka dari itu baiknya pihak RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI dapat mempertegas aturan mengenai kedisiplinan, terutama bagi karyawan Divisi Keamanan Pada RSUD R.SYAMSUDIN, SH. SUKABUMI.
3. Kinerja merupakan ukuran seberapa baik seseorang dalam menjalankan tugas atau fungsi yang.
4. Untuk Secara keseluruhan pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan cukup berpengaruh namun lemah. Dengan Tingkat persentase 45,5% dan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Ekhsan Muhamad, (2019) *Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan* Volume: 13 Nomor: 1 ISSN 1978-2586 EISSN 25974823
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ningsih, Srie, A. (2024). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia di era revolusi industri 0.4*. Makasar: Nas Media Pustaka
- Sugiono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Sujarweni, W, (2015) *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative .