



Jurnal Manajemen Retail Indonesia

Journal homepage: <https://ejournal.raharja.ac.id/index.php/jmari/index>
ISSN 2723-2018 E-ISSN 2723-1984

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Kedokteran Dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta

Rafli Khalid^a, Imam Muhtadin^b, Muhammad Yusuf^c

^{abc} Fakultas Universitas Muhammadiyah Jakarta, raflikhalid@umj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 12-11-2025

Revised 21-01-2026

Accepted 14-01-2026

Keywords:

work discipline, motivation, employee performance

Kata Kunci:

disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and motivation on the performance of employees at the Faculty of Medicine and Health Sciences, Muhammadiyah University Jakarta. The study uses a quantitative approach with an associative research design. The research data was obtained by distributing questionnaires to 57 respondents who were employees of the Faculty of Medicine and Health Sciences, Muhammadiyah University Jakarta. The data analysis techniques used included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that improving work discipline and work motivation are important factors in efforts to optimize employee performance. The results of this study are expected to provide practical contributions to faculty leaders in making human resource management policy decisions and theoretical contributions to the development of human resource management studies.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 57 responden yang merupakan karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan fakultas dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia serta kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika persaingan global dan tuntutan peningkatan kualitas organisasi, sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi di bidang ekonomi dan bisnis. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial dan teknologi, tetapi sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga menjadi indikator utama efektivitas organisasi (Mangkunegara, 2011).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, disiplin, dan motivasi kerja, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Di antara faktor-faktor tersebut, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan variabel fundamental yang sering dikaji karena memiliki keterkaitan langsung dengan perilaku kerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Tingkat disiplin yang baik akan mendorong terciptanya keteraturan, efisiensi, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Sutrisno, 2019). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, serta rendahnya kualitas hasil kerja yang pada akhirnya menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam

membentuk kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, dan energinya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, motivasi tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara agregat.

Berbagai penelitian empiris dalam bidang ekonomi dan bisnis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Susanti, 2017) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada sektor industri. Penelitian (Cleopatra et al., 2015) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian (Tusholihah et al., 2019) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor industri manufaktur dan perusahaan jasa komersial.

Kesenjangan penelitian (research gap) muncul karena masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada institusi pendidikan tinggi, khususnya pada fakultas yang bergerak di bidang kesehatan. Institusi pendidikan tinggi memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dibandingkan perusahaan profit, baik dari segi tujuan, sistem kerja, maupun budaya organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian pada sektor industri belum tentu dapat digeneralisasikan pada konteks organisasi pendidikan.

Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta merupakan salah satu institusi pendidikan yang memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Kinerja karyawan administrasi dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam menunjang kualitas pelayanan akademik dan non-akademik. Namun, berdasarkan fenomena empiris, kinerja karyawan di lingkungan fakultas tersebut menunjukkan kecenderungan menurun dalam beberapa tahun terakhir, terutama pada aspek kuantitas kerja, pelayanan, dan ketepatan penyelesaian tugas. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan terkait disiplin kerja dan motivasi karyawan yang perlu dikaji secara ilmiah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan justifikasi empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi pendidikan tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di bidang ekonomi dan bisnis, khususnya pada sektor pendidikan yang masih relatif terbatas dikaji.

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, permasalahan utama dalam penelitian ini berkaitan dengan belum optimalnya kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta yang diduga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji apakah disiplin kerja memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta sejauh mana disiplin kerja dan motivasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Adapun manfaat penelitian ini secara teoretis diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan pada organisasi pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencerminkan keberhasilan individu dalam memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan organisasi, baik dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab kerja (Mangkunegara, 2011). Dalam konteks organisasi ekonomi dan bisnis, kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. (Robbins & Judge, 2021) juga menegaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang dapat mendorong perilaku kerja karyawan secara optimal.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati seluruh peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Sutrisno, 2019). Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2011) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan sebagai alat manajemen untuk mendorong karyawan agar bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian (Cleopatra et al., 2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Susanti, 2017) juga membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi

seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi menentukan intensitas, arah, dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2019), motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama perilaku kerja karyawan yang secara langsung memengaruhi kinerja. Penelitian (Tusholihah et al., 2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Nuraldy, 2020) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor strategis yang perlu dikelola secara efektif oleh organisasi.

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor internal yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Disiplin kerja menciptakan kepatuhan dan keteraturan dalam bekerja, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan psikologis bagi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Kombinasi antara disiplin yang baik dan motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Penelitian (Susanti, 2017) serta (Tusholihah et al., 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh interaksi beberapa faktor internal yang saling memengaruhi. Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan relevan untuk diteliti lebih lanjut dalam konteks organisasi pendidikan tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap aturan serta standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang teratur, tepat waktu, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Mangkunegara, 2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan sebagai alat manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Cleopatra et al., 2015) serta (Susanti, 2017) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat kerja, komitmen, dan inisiatif yang lebih besar, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Robbins dan Judge

menjelaskan bahwa motivasi menentukan intensitas dan ketekunan seseorang dalam bekerja (Robbins & Judge, 2021). Temuan penelitian (Tusholihah et al., 2019) serta (Nuraldy, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini merumuskan hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor internal yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Disiplin kerja menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan psikologis yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Kombinasi antara disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Penelitian (Susanti, 2017) serta (Tusholihah et al., 2019) membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

METODA PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Penelitian dilaksanakan di Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pendekatan potong lintang (cross-sectional), di mana data dikumpulkan pada satu periode waktu tertentu. Desain ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada saat penelitian dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 57 karyawan, sehingga data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi populasi secara keseluruhan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen institusi, laporan internal fakultas, serta literatur berupa jurnal dan buku yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, yang terdiri dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu. Sebelum digunakan, kuesioner terlebih dahulu diuji untuk memastikan kejelasan dan kelayakan instrumen penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Disiplin kerja diukur berdasarkan indikator kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap prosedur kerja (Sutrisno, 2019). Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri (Robbins & Judge, 2021). Kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja (Mangkunegara, 2011). Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 5 persen.

Melalui tahapan metode penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang jelas dan dapat direplikasi oleh peneliti selanjutnya dalam konteks dan objek penelitian yang serupa. Selain itu, integrasi data yang sistematis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan teori serta menjadi panduan praktis bagi para praktisi di lapangan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan terhadap 57 responden karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,145 dengan nilai t hitung sebesar 2,325 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,319 dengan nilai t hitung sebesar 3,632 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini juga lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, motivasi memiliki nilai beta sebesar 0,370, sedangkan disiplin kerja memiliki nilai beta sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan

disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Nilai konstanta dalam model regresi sebesar 27,496 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan motivasi bernilai konstan, maka kinerja karyawan berada pada nilai tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2011) dan (Sutrisno, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian (Cleopatra et al., 2015) dan (Susanti, 2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi dan nilai *t* hitung yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal dan eksternal, seperti kebutuhan berprestasi, pengakuan, dan tanggung jawab kerja, mampu meningkatkan semangat dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Temuan ini sejalan dengan teori (Robbins & Judge, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi menentukan intensitas dan ketekunan individu dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan (Tusholihah et al., 2019) dan (Nuraldy, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta dapat dicapai melalui pengelolaan disiplin kerja dan motivasi kerja secara efektif. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan, namun disiplin kerja tetap menjadi faktor pendukung penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan, yang menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal karyawan berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja secara

optimal. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi pendidikan tinggi.

Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada penguatan disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan. Pimpinan organisasi diharapkan dapat menerapkan kebijakan yang konsisten terkait kedisiplinan serta menciptakan sistem motivasi yang efektif, seperti pemberian penghargaan, pengakuan kinerja, dan kesempatan pengembangan diri, guna mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu institusi sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, variabel penelitian hanya mencakup disiplin kerja dan motivasi kerja, sementara kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data juga memungkinkan adanya subjektivitas responden.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada institusi atau sektor yang berbeda, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 1–7.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80–86.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MMW di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 425–437.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti*, 5(2), 1–11.