

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PRATAMA dr. IDA SKINCARE BOGOR

Chika Rasyifa¹, Endang Silaningsih², Tini Kartini³

^{1,2,3}Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹chikarasyifa05@gmail.com

Riwayat Artikel:

Diterima:
29 Juli 2023
Direvisi:
29 Mei 2024
Disetujui:
4 Juni 2024

Klasifikasi JEL:
E24

Kata kunci:

Kemampuan kerja;
keterampilan; kinerja
karyawan; motivasi; disiplin
kerja.

Keywords:

*Employee performance;
motivation; skill; work ability;
work discipline.*

Cara mensitasi:

Rasyifa, C., Silaningsih, E.,
kartini, T. (2024). Pengaruh
Kemampuan Kerja, Motivasi,
Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Klinik Pratama
Dr. Ida Skincare Bogor. *JIMFE
(Jurnal Ilmiah Manajemen
Fakultas Ekonomi)*, 10(1), 35-48.
DOI: 10.34203/jimfe.v10i1.8549

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor. Lima puluh peserta dari empat lokasi Bogor yang berbeda dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Responden penelitian ini adalah seluruh staf dari Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif pendekatan verifikatif melalui pengujian analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini diharapkan pihak klinik dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi melalui kemampuan kerja dengan meningkatkan pelatihan atau peningkatan *skill*, memotivasi staf secara berkala, dan meningkatkan disiplin kerja.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work ability, motivation, and work discipline on the performance of the employees of Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor. Fifty participants from four different Bogor locations were sampled. Data collection techniques use interview and questionnaire techniques. The respondents for this research were all staff from the Pratama Clinic, Dr. Ida Skincare Bogor. The research method uses descriptive analysis, a verification approach through multiple linear regression analysis testing. The research results show that partially and simultaneously work ability, motivation, and discipline have a positive and significant effect on employee performance. This research implies that it is hoped that the clinic can pay more attention and improve performance through work ability by increasing training or increasing skills, motivating staff regularly, and improving work discipline.



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting untuk sebuah perusahaan dan penentu keberhasilan bisnis karena sebagai penentu perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja adalah hasil kinerja seseorang dan perilaku kerja untuk menentukan seberapa baik tugas dan kewajiban diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, (Kasmir, 2018). Kinerja seseorang dikatakan baik jika sumber daya manusia memiliki kemampuan mengelola bidang yang ditekuni dan menjadi salah satu faktor untuk tercapainya suatu target, (Setiawan & Siagian, 2017). Berdasarkan data target realisasi pendapatan pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor tahun 2021 menunjukkan bahwa 4 cabang klinik tidak mencapai target pendapatan, rata-rata ketercapaian target hanya sebesar 68%. Artinya kinerja pegawai tidak optimal, jika dibiarkan akan mengakibatkan pada penurunan kinerja karyawan dan klinik tidak mencapai tujuannya.

Salah satu ketercapaian kinerja dilihat dari faktor kemampuan kerja. Kemampuan mengacu pada kemampuan seseorang untuk menjalankan berbagai pekerjaan dan tugas di tempat kerja (Robbins, 2015). Serta kemampuan kerja mengacu pada kecakapan dalam bekerja, semakin tinggi kemampuan seseorang, maka semakin produktif dan kompeten karena memiliki kemampuan kerja dalam mengatasi berbagai masalah, bekerja dengan tenang dan meninjau pekerjaan sebagai tanggung jawab yang harus dilakukan dengan itikad baik (Widyandari dkk., 2022). Kemampuan digunakan untuk menggambarkan potensi individu untuk melakukan berbagai tugas, diperlukan kemampuan untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan, (Robbins & Judge, 2015). Namun ternyata tidak seluruh karyawan Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor memiliki kecakapan, keterampilan, dan kemampuan dalam bekerja. Pada tingkat pendidikan masih banyak yang tidak sesuai pada bidang pekerjaan yang ditekuninya, seperti dokter umum yang seharusnya pada klinik ada salah satu karyawan dengan profesi dokter spesialis kulit untuk menangani permasalahan wajah konsumen, tetapi pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare tidak ada karyawan yang memiliki profesi dokter spesialis kulit, begitu pun pada karyawan lainnya masih banyak yang terdapat tidak memenuhi syarat tingkat pendidikan.

Adapun faktor lain untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, yaitu motivasi. Termotivasi ketika seseorang ingin menyelesaikan tugas yang diberikan untuk meningkatkan tanggung jawab dan keterampilan (Agwu, 2016). Perusahaan harus mampu memotivasi SDM untuk meningkatkan kinerjanya dan ketika SDM bekerja dengan baik, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pekerja termotivasi akan melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban dengan perasaan positif meningkatkan kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan daya ingat berbagai jenis informasi (Puspanari, 2021). Salah satu meningkatkan motivasi adalah pemberian kompensasi yang memadai agar menghasilkan kinerja yang baik, indikator motivasi yaitu adanya kompensasi yang memadai (Sutrisno, 2017). Pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare, dalam pemberian gaji kurang mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat, dikarenakan gaji yang didapat tidak memuaskan para karyawan yang dibuktikan dari perbandingan gaji klinik dengan UMR/UMK Bogor yang dihitung 5 tahun sebelumnya yang memperoleh pada klinik rata-rata gaji sebesar Rp2.970.000,- sedangkan pada UMR/UMK Bogor sebesar Rp4.000.000,-. Serta karyawan tidak mendapatkan tunjangan, berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerja. Motivasi sangat penting untuk diperhatikan, karena untuk mendorong cara berperilaku seseorang untuk bertindak sampai tujuan tercapai dalam perusahaan.

Disiplin kerja menjadi suatu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja karyawan sehingga kedisiplinan akan meningkatkan kewajibannya dalam menjalani tugas dan pekerjaannya dalam membangun produktivitas karyawan di Klinik Pratama dr. Ida Skincare. Kedisiplinan sebuah sarana yang digunakan untuk melatih kepribadian untuk meningkatkan moral, sikap kerja, dan realisasi tujuan organisasi atau perusahaan (Ariesni & Asnur, 2021). Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang terhadap norma-norma, kebijakan dan prosedur yang telah dibuat (Sutrisno, 2017). Pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor pada tingkat kedisiplinan masih rendah, ini dibuktikan dari laporan absensi karyawan

tahun 2021 dengan tingkat absensi sebesar 2,66% atau sebanyak 33 karyawan yang tidak masuk kerja seperti izin, sakit tanpa surat keterangan dokter, dan alpha. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dan instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Serta dilihat segi keterlambatan masuk kerja mencapai 28,05 menit, sedangkan batas toleransi yang diberikan oleh klinik sebesar 5 menit. Dalam menangani berbagai permasalahan yang terjadi di Klinik Pratama dr. Ida Skincare hanya melalui teguran lisan saja. Alasan tidak di tinjak lanjuti hukuman atau sanksi yang tegas untuk karyawan yang melanggar peraturan dikarenakan pihak klinik berpikir bahwa karyawan sudah lama bekerja dan jika mencari SDM lain harus proses dari awal dan *training* kembali.

Berdasarkan landasan yang telah dipaparkan, maka memperoleh permasalahan sebagai berikut: pihak klinik untuk menangani kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja sebagian besar belum maksimal dan karyawan kurang terdorong atau termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian, yaitu: (1) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dari kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor; (2) mengetahui apakah variabel kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dikatakan unggul jika dapat memperluas dan menumbuhkan sebuah perusahaan agar lebih maju untuk mencapai visi dan misi. Menurut Fathiah dkk. (2022) Kemampuan didefinisikan untuk mewujudkan pengetahuan dan keterampilan seseorang serta perwujudan keterampilan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Kemampuan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja (Robbins & Judge, 2015). Kemampuan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya untuk mencapai hasil yang memuaskan (Sutrisno, 2017). Menurut Efawati (2020) kemampuan karyawan dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, tingkat kecerdasan, tingkat pendidikan dan pengetahuan, jenis dan jumlah keterampilan, pengalaman, dan masa kerja karyawan. Sehingga perusahaan perlu menyesuaikan karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya untuk mendapatkan kualitas sumber daya yang kompeten. Jadi kemampuan kerja terlihat dari melakukan proses kegiatan bekerja yang dapat menunjukkan kualitas, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki dengan memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Peningkatan kemampuan kerja dapat diperoleh melalui program pelatihan, diklat, dan lain-lain.

Motivasi

Jika seseorang sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, organisasi atau perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Motivasi adalah ketika seseorang ingin menyelesaikan tugas yang diberikan untuk meningkatkan tanggung jawab dan keterampilan (Agwu, 2016). Motivasi didefinisikan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dan jika seseorang termotivasi akan timbul sebuah inspirasi, semangat, dan dorongan untuk bertindak dengan kejujuran, senang hati, dan kesungguhan dari hasil kegiatan untuk mencapai hasil yang bermutu (Afandi, 2018). Menurut Sitopu dkk. (2011) motivasi sangat penting karena meningkatkan gairah untuk melakukan suatu kegiatan dan karyawan bekerja lebih keras dan lebih bersemangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Jadi motivasi sebagai upaya untuk mendorong diri sendiri dalam bekerja dan menyalurkan kemampuan seseorang dalam melayani tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah perilaku seseorang yang menunjukkan sikap hormat dan mengikuti aturan dengan perilakunya. Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang terhadap norma-norma, kebijakan dan

prosedur yang telah dibuat (Sutrisno, 2017). Disiplin kerja sebagai sebuah alat yang dipakai pimpinan untuk memotivasi karyawan agar mengubah sikap dan sarana untuk meningkatkan kesadaran akan kebijakan dan norma dalam organisasi (Zainal dkk., 2018). Menurut Purnomo dkk. (2017) seseorang yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menggunakan pekerjaannya agar tercapai tujuan. Jadi disiplin kerja menunjukkan rasa hormat terhadap peraturan.

Kinerja

Kinerja karyawan ialah hasil usaha seseorang yang telah digapai tiap individu agar melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sampai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja ialah hasil kinerja seseorang serta perilaku seseorang dalam bekerja untuk menentukan seberapa baik tugas dan kewajiban diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, Kasmir (2018:182). Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seorang secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan kewajibannya Mangkunegara (2017). Menurut Priyambada & Sudarijati (2016) kinerja yang tinggi jika organisasi sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan berdasarkan tingkat pendidikan yang memadai, dan terkait erat dengan tujuan loyalitas konsumen. Jadi keberhasilan organisasi atau perusahaan dilihat dari kinerja karyawan dan kualitas SDM agar mampu menghadapi persaingan dan mampu mempunyai karyawan yang memiliki keterampilan dan berkinerja tinggi.

Berikut ini adalah hipotesis penelitian yang telah di uraikan.

H₁ : Kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

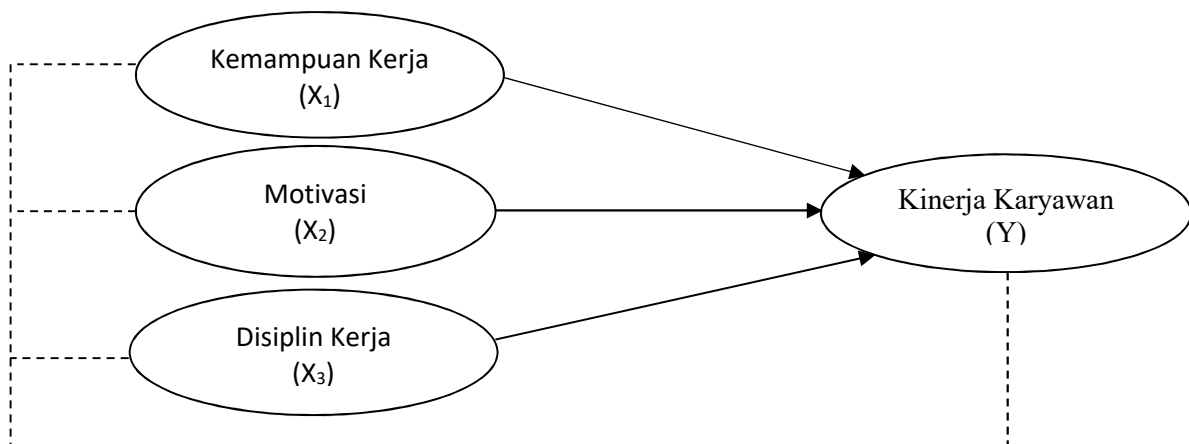
H₂ : Semakin baik kemampuan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

H₃ : Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

H₄ : Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Untuk mendefinisikan serta menganalisis hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yang menggunakan teknik metode analisis deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Lima puluh orang karyawan atau seluruh pekerja di Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor merupakan populasi penelitian. Hasil penelitian ini berdasarkan informasi yang dikumpulkan dengan data primer maupun sekunder dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kemampuan Kerja (X_1)	Kesanggupan kerja	1. Pekerjaan tepat waktu 2. Dapat bekerja berbagai kondisi	Ordinal
	Pendidikan	1. Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan 2. Pendidikan terakhir mampu mengambil keputusan jika terdapat permasalahan 3. Keterampilan sesuai dengan jabatan 4. Keterampilan dapat mengambil keputusan	Ordinal
	Masa kerja	1. Menguasai pekerjaan dengan jangka waktu 2. Loyalitas bekerja	Ordinal
Motivasi (X_2)	Gaji	1. Penetapan gaji sesuai 2. Pemberian gaji tepat waktu	Ordinal
	Bonus	1. Bonus sesuai pekerjaan 2. Bonus meningkatkan kinerja	Ordinal
	Jaminan kesejahteraan	1. Mendapatkan hak cuti 2. Mendapatkan jaminan kesehatan	Ordinal
	Perasaan aman memiliki pekerjaan	1. Bangga dengan pekerjaan saat ini 2. Termotivasi dalam aman memiliki pekerjaan	Ordinal
	Promosi	1. Memberikan promosi 2. Karyawan bersedia menerima promosi	Ordinal
Disiplin Kerja (X_3)	Taat aturan waktu	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Pulang kerja tepat waktu	Ordinal
	Taat aturan perusahaan	1. Menggunakan seragam 2. Menjaga tingkah laku	Ordinal
	Taat aturan perilaku pekerjaan	1. Melakukan pekerjaan baik dan benar 2. Berperilaku baik dan menjaga hubungan	Ordinal
	Taat lainnya	1. Patuh arahan atasan 2. Mengikuti peraturan klinik	Ordinal
Kinerja (Y)	Kualitas	1. Melakukan pekerjaan minim kesalahan 2. Bekerja sesuai SOP	Ordinal
	Kuantitas	1. Pekerjaan saat ini tidak memberatkan 2. Karyawan berusaha mencapai target	Ordinal
	Waktu	1. Melaksanakan tugas tepat waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu	Ordinal
	Penekanan biaya	1. Menggunakan peralatan kerja efektif dan efisien 2. Menghindari pemborosan biaya	Ordinal
	Pengawasan	1. Bekerja sungguh-sungguh tanpa pengawasan 2. Atasan melakukan pengawasan secara berkala	Ordinal
	Hubungan antar karyawan	1. Bekerja sama dengan baik 2. Menjaga kerukunan	Ordinal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perolehan pengumpulan data dari kuesioner dan wawancara pada tanggal 17 Januari 2023 menunjukkan bahwa karakteristik karyawan pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor yang bekerja berjenis kelamin perempuan dengan mayoritas jenjang usia 30 – 39 tahun dengan latar belakang tingkat

pendidikan SMK Kecantikan dan SMA sederajat, dan masa bekerja mayoritas 5 – 10 tahun dengan berpenghasilan sebesar Rp3.200.000 sampai Rp4.200.000.

Penilaian Karyawan Terhadap Kemampuan Kerja

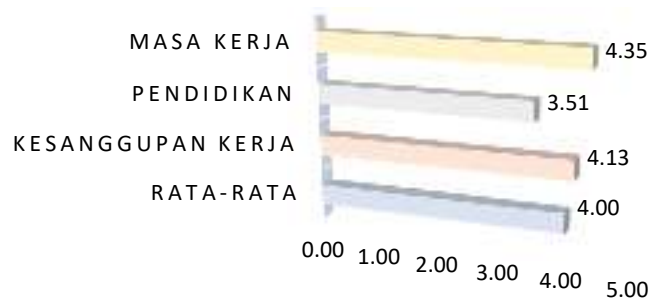
Menurut Rakata, dkk. (2022) Kemampuan mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan aspek perilaku yang menunjukkan penguasaan atau keunggulan seseorang dalam keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memecahkan suatu masalah. Kemampuan organisasi merupakan penting terutama dalam memenuhi kebutuhan organisasi dimana perubahan terjadi dengan cepat, perkembangan permasalahan yang semakin kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan tatanan sosial.

Dalam penilaian karyawan menyatakan bahwa kemampuan kerja pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor sudah baik dengan rating rata-rata 4,00. Hal ini menetapkan bahwa kemampuan kerja karyawan tinggi. Tanggapan karyawan terhadap indikator masa kerja memiliki skor rata-rata 4,35 termasuk penilaian (sangat tinggi). Tanggapan karyawan terhadap indikator pendidikan memiliki skor rata-rata 3,51 termasuk penilaian (tinggi). Tanggapan karyawan terhadap indikator kesanggupan kerja memiliki skor rata-rata 4,13 termasuk penilaian (tinggi).

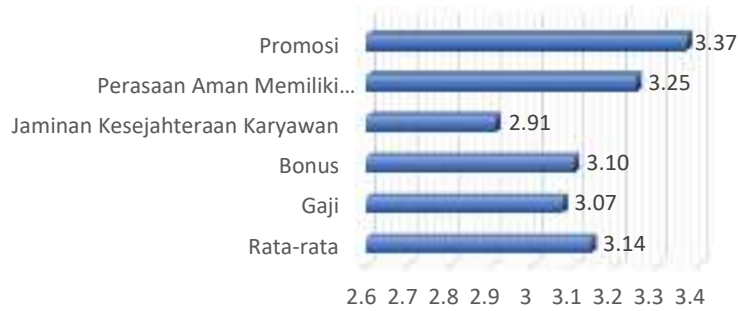
Dari ketiga indikator tersebut didapatkan nilai tertinggi, yaitu pada indikator masa kerja dengan nilai sebesar 4,35 dengan pernyataan karyawan memiliki loyalitas bekerja, sedangkan nilai terendah diperoleh pada indikator pendidikan dengan skor 3,51 melalui pernyataan karyawan mampu membuat keputusan terkait pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidikan pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare masih kurang memadai dilihat dari ketidakmampuan dalam pengambilan keputusan dan bekerja kurang maksimal yang mengakibatkan adanya keluhan konsumen kurang terpuaskan atas pelayanan yang diberikan. Hal ini diperkuat oleh Suwandi, dkk. (2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan hasil kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui proses pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Oleh karena itu pihak klinik harus memberikan pelatihan dan seminar kepada karyawan agar kemampuan kerja lebih meningkat dan mampu berperan dalam pengambilan sebuah keputusan dan kepuasan konsumen atas kemampuan kerja yang dimiliki.

Penilaian Karyawan Terhadap Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Apabila pegawai mempunyai motivasi dorongan yang kuat, maka pegawai tersebut akan bekerja lebih giat dan motivasi juga dipengaruhi oleh sarana atau fasilitas yang tersedia untuk menunjang pekerjaannya serta oleh atasan yang membawahi departemen dengan mengevaluasi dan memotivasi pegawainya (Tafonao, 2023). Berlandaskan Gambar 3 terlihat tanggapan karyawan terhadap motivasi mempunyai skor rata-rata 3,14 termasuk penilaian (cukup tinggi).



Gambar 2. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Kemampuan Kerja



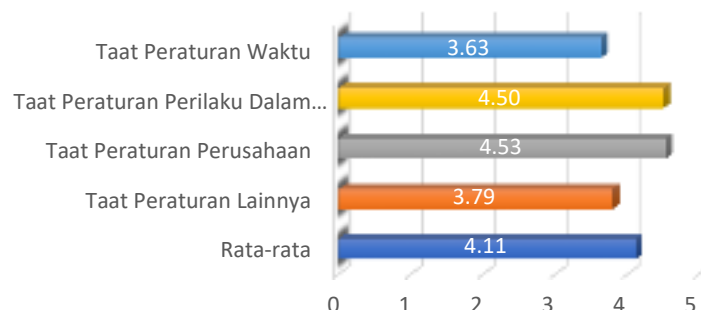
Gambar 3. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi

Hal ini menyatakan bahwa motivasi yang diberikan oleh klinik kepada karyawan termasuk cukup baik. tanggapan karyawan terhadap indikator promosi memiliki skor rata-rata 3,37 termasuk penilaian (cukup tinggi). Tanggapan karyawan terhadap indikator perasaan aman memiliki pekerjaan memiliki skor rata-rata 3,25 termasuk penilaian (cukup tinggi). Tanggapan karyawan terhadap indikator jaminan kesejahteraan karyawan memiliki skor rata-rata 2,91 termasuk penilaian (rendah). Tanggapan karyawan terhadap indikator bonus memiliki skor rata-rata 3,10 termasuk penilaian (cukup tinggi). Tanggapan karyawan terhadap indikator gaji memiliki skor rata-rata 3,07 termasuk penilaian (cukup tinggi).

Angka penafsiran tertinggi sebesar 3,37 dengan pernyataan bersedia menerima promosi yang diberikan oleh pihak klinik. Sedangkan angka penafsiran terendah sebesar 2,91 dengan pernyataan mendapatkan jaminan kesehatan. Hal ini harus lebih diperhatikan oleh klinik dengan mengadakan kembali kompensasi berupa tunjangan kesehatan baik berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, karena pemberian jaminan kesehatan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Penilaian Karyawan Terhadap Disiplin Kerja

Karyawan yang disiplin mempunyai kinerja kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang malas karena karyawan tersebut bekerja keras dan melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga patut dipuji untuk meningkatkan efisiensi pekerja. Keterlibatan karyawan adalah salah satu hal yang harus dipertimbangkan secara hati-hati oleh organisasi karena karyawan merupakan sumber daya yang membimbing dan memotivasi suatu organisasi, maka jika suatu organisasi memandang setiap karyawan sebagai aset untuk mencapai tujuannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Apriani & Karneli, 2023).



Gambar 4. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja

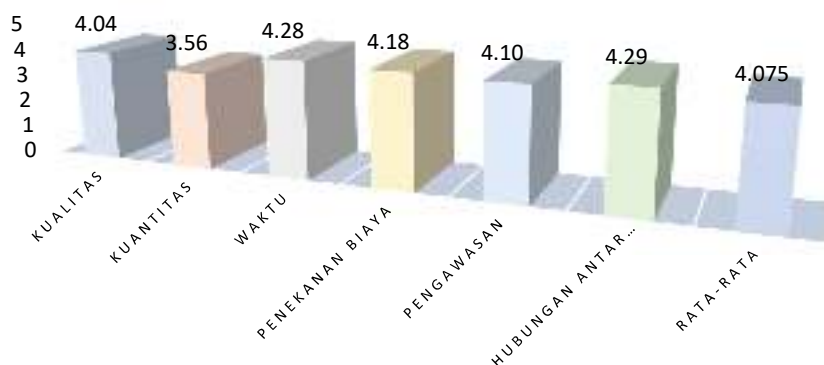
Berlandaskan Gambar 4 terlihat tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja mempunyai skor rata-rata 4,11 dalam penilaian (tinggi) dan menyatakan disiplin kerja pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor sudah baik. Tanggapan karyawan pada setiap indikator memiliki hasil nilai berbeda-beda, diantaranya: indikator taat terhadap peraturan waktu menghasilkan skor rata-rata 3,63 termasuk penilaian (cukup tinggi); indikator taat peraturan perilaku dalam bekerja menghasilkan skor rata-rata 4,50 termasuk penilaian (sangat tinggi); indikator taat peraturan perusahaan menghasilkan skor rata-rata 4,53 termasuk penilaian (sangat tinggi); dan indikator taat peraturan lainnya menghasilkan nilai rata-rata 3,79 termasuk penilaian (tinggi).

Dari kelima indikator tersebut didapatkan nilai tertinggi, yaitu dengan nilai sebesar 4,35 pada pernyataan karyawan memakai seragam kerja sesuai yang dijadwalkan dan menjaga tingkah laku dengan baik terdapat pada indikator taat peraturan perusahaan, sedangkan yang terendah dengan nilai sebesar 3,63 pada pernyataan karyawan masuk dan pulang kerja tepat waktu terdapat pada indikator taat peraturan waktu. Kondisi ini harus lebih diperhatikan oleh pihak klinik dari segi kedisiplinan waktu, seharusnya pihak klinik lebih meningkatkan sanksi yang tegas apabila terdapat karyawan yang tidak hadir tepat waktu dan pulang kerja lebih cepat seperti memberi hukuman tertulis atau diadakan pemotongan gaji agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam kedisiplinan waktu.

Penilaian Karyawan Terhadap Kinerja

Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kunci keberhasilan mencapai tujuan organisasi, karena penilaian terhadap kualitas dari sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil tindakan orang-orang yang melaksanakan tugas yang diberikan, organisasi seringkali menghasilkan kualitas kinerja bagi setiap individu dan perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain evaluasi kinerja dan pelatihan kerja hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan Gambar 5 terlihat tanggapan karyawan terhadap kinerja mempunyai skor rata-rata 4,075 termasuk penilaian (tinggi). Tanggapan karyawan pada setiap indikator berbeda-beda, di antaranya: (1) indikator kualitas mempunyai skor rata-rata 4,04 termasuk penilaian (tinggi); (2) indikator kuantitas mempunyai skor rata-rata 3,56 termasuk penilaian (tinggi); (3) indikator waktu mempunyai skor rata-rata 4,28 termasuk penilaian (sangat tinggi); (4) indikator penekanan biaya mempunyai skor rata-rata 4,18 termasuk penilaian (tinggi); (5) indikator pengawasan mempunyai skor rata-rata 4,10 termasuk penilaian (tinggi); dan (6) indikator hubungan antar karyawan mempunyai skor rata-rata 4,29 termasuk penilaian (sangat tinggi).



Gambar 5. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari keenam indikator, terdapat angka penafsiran tertinggi sebesar 4,29 pada indikator hubungan antar karyawan dengan pernyataan karyawan bekerja dan menjaga kerukunan dengan baik kepada rekan kerja, sedangkan angka penafsiran terendah sebesar 3,56 pada indikator kuantitas dengan pernyataan pekerjaan yang diberikan sesuai dan karyawan berusaha mencapai target. Walaupun kuantitas termasuk dalam kategori tinggi, akan tetapi perlu diperhatikan karena untuk menjadikan karyawan memiliki kinerja tinggi untuk mencapai target pendapatan klinik, serta pihak klinik memberikan dorongan kepada karyawan akan bekerja lebih semangat lagi seperti memberikan *reward*, mengadakan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan.

Menurut hasil survei yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden dan data diolah melalui aplikasi SPSS Versi 26, maka dalam uji validitas semua variabel dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $> 0,3$ sehingga data layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Sementara hasil uji reliabilitas pada *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya sebesar 0,798 yang artinya $> 0,6$, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi (X_2) sebesar 0,883 yang artinya $\geq 0,6$, dan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,863 yang artinya $\geq 0,6$, sedangkan pada variabel dependen, yaitu kinerja (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,617 yang artinya $> 0,6$. Sedangkan pada uji asumsi klasik memiliki tiga pengujian seperti uji normalitas dinyatakan data berdistribusi normal jika nilai *asymptotic significance* $0,200 > 0,005$ dan grafik histogram didapatkan kurva normal yang berbentuk simetris terhadap mean (U), serta grafik *normal probability plot* memperlihatkan titik-titik menyelusuri garis diagonal, sedangkan uji multikolinearitas dikatakan bebas multikolinearitas jika tiga variabel mendapatkan hasil nilai tolerance dan VIF di antaranya: (1) kemampuan kerja menghasilkan nilai tolerance sebesar $0,892 > 0,005$ dan VIF $1,121 < 5$; (2) motivasi menghasilkan nilai tolerance sebesar $0,735 > 0,005$ dan VIF $1,361 < 5$; (3) disiplin kerja menghasilkan nilai tolerance sebesar $0,723 > 0,005$ dan VIF $1,384 < 5$.

Hasil uji heteroskedastisitas dilihat dari titik-titik menyebar tidak beraturan, maka model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas. Berikutnya akan menganalisis hubungan kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari pengolahan data pada Tabel 2.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Pengujian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,268	3,993		1,570	0,123
	Kemampuan Kerja (X1)	0,464	0,109	0,348	4,253	0,000
	Motivasi (X2)	0,413	0,109	0,343	3,799	0,000
	Disiplin Kerja (X3)	0,465	0,098	0,430	4,728	0,000
	ttabel	1,677				
	Fhitung	40,369				
	Sig	0,000				
	Ftabel	2,81				
	R	0,851				
	R2	0,725				
	Adjusted R2	0,707				

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

$$Y = 6,268 + 0,464X_1 + 0,413X_2 + 0,465X_3 + e \quad (1)$$

Hasil analisis regresi berganda memperoleh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Kemudian dilakukan analisis nilai hasil korelasi berganda mendapatkan nilai korelasi (R) 0,851 tergolong dalam tingkatan interpretasi sangat kuat dengan rentang penilaian 0,80 sampai 1,000. Kemudian hasil koefisien determinasi terlihat dari *R-Square* 0,725 atau 72,5%, demikian menyatakan bahwa persentase sumbangan memiliki pengaruh kuat yang mendekati 100% atau 1. Sisanya sebesar 27,5% disebabkan dari faktor variabel lain.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis, maka dijelaskan bahwa kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan Klinik Pratama dr. Ida Skincare dan begitupun sebaliknya. Hal ini terbukti sesuai fenomena permasalahan seperti tingkat pendidikan kurang memadai, tidak ada motivasi dari atasan, serta keterlambatan yang tinggi. Kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja merupakan suatu proses yang sangat penting untuk diperhatikan dan diterapkan sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai pada penelitian mengenai Tabel 2 mengetahui bahwa perbandingan nilai F_{hitung} sebesar $40,369 > F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$ pada derajat kebebasan $V_1 = 3 - 1 = 2$ dan $V_2 = 50 - 3 - 1 = 46$ yaitu menghasilkan nilai 2,81, artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($40,369 > 2,81$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima menghasilkan kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan klinik. Demikian juga didukung hasil penelitian sebelumnya menurut Sitohang (2020) mengungkapkan bahwa secara bersamaan kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang rendah mampu menurunkan kinerja karyawan Klinik Pratama dr. Ida Skincare. Jika mempunyai kemampuan atau keahlian yang maksimal, maka kinerja saat menyelesaikan tanggung jawabnya akan meningkat. Diperkuat oleh Abdurrozaq (2018) yang menyatakan seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

Hal ini dapat dilihat pada Klinik Pratama dr. Ida skincare pada tingkat pendidikannya rendah atau tidak sesuai dengan bidang yang ditekuni yang menyebabkan konsumen kurang terpuaskan dan ini sesuai mengenai Tabel 2 mengetahui bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} $3,799 > t_{tabel}$ $1,677$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diketahui variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kemampuan kerja Klinik Pratama dr. Ida Skincare sangat penting dibangun secara efektif untuk meningkatkan kinerja lebih maksimal seperti memberikan pelatihan kepada karyawan. Demikian juga didukung hasil penelitian sebelumnya menurut Fathiah dkk. (2022) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain terhadap Ginting dkk. (2020) dan Efawati (2020) kemampuan kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa kurangnya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat dalam meningkatkan kinerja dikarenakan kurangnya gaji yang diperoleh dan tidak adanya jaminan kesejahteraan karyawan seperti BPJS tenaga kerja dan BPJS kesehatan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Menurut Priyanthy dkk. (2016) motivasi timbul karena

adanya kebutuhannya terarah ketika tujuannya tercapai, maka akan menimbulkan kepuasan. Hal ini sesuai dengan Tabel 2 memperoleh motivasi menghasilkan nilai $t_{hitung} 3,799 > t_{tabel} 1,677$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, seharusnya atasan lebih memotivasi karyawannya dari segi kenaikan gaji dan diadakan jaminan kesejahteraan karyawan karena itu hak kewajiban bagi setiap pekerja untuk mendapatkannya, serta diberikan apresiasi guna meningkatkan kinerja dari pekerja itu sendiri. Demikian juga didukung hasil penelitian sebelumnya menurut Yuningsih dkk. (2020) menyatakan jika tingkat motivasi tinggi akan menaikkan kinerja karyawan. Adapun penelitian lain terhadap Priyambada & Sudarijati (2019) dan Tanjung & Manalu (2019) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja tinggi akan bermanfaat untuk tujuan perusahaan. Tetapi pada Klinik Pratama dr. Ida Skincare dari segi disiplin kerja rendah seperti terlambat masuk kerja dan tidak memakai seragam sesuai SOP. Disiplin kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar menghasilkan kinerja yang berkualitas dan mendorong karyawan menumbuhkan semangat kerja dan gairah bekerja. Hal ini diperkuat oleh Faustyna & Jumani (2015) peraturan kerja yang harus ditaati oleh semua karyawan mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, keterapatan menyelesaikan tugas yang diberikan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Berdasarkan hasil Tabel 2 mengetahui disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,799 > t_{tabel} 1,677$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga didukung menurut hasil penelitian sebelumnya menurut Sitopu dkk. (2021) menyatakan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mengenai penelitian lainnya dibuktikan oleh Razak dkk. (2019) dan Purnomo dkk. (2017) disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian pada sampel responden 50 orang karyawan Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor menyatakan kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja mampu membangun sebuah keterampilan dan keahlian jika pendidikan sesuai dan memadai, terbukti jika kemampuan kerja baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi juga berkontribusi dilihat dari bukti penelitian jika motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Serta variabel disiplin kerja berimplikasi terbukti jika kedisiplinan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan seperti jika terlambatan masuk kerja diberikan potongan gaji agar mengurangi tingkat ketidak disiplin. Adapun yang diharapkan untuk klinik dapat memberikan kembali pelatihan untuk karyawan agar kemampuan kerja lebih baik lagi, dan atasan lebih memperhatikan dan mendorong karyawannya agar termotivasi, serta diberikan hukuman tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozaq. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Wanita Di Kecamatan Sumobito. *SENMAKOMBIS: Seminar Nasional Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 1 – 8. <https://doi.org/10.26533/senmakombis.v2i2.879>
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing.

- Apriani & Karneli. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah. *JAMBURA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 797 – 801. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i2.19804>
- Priyambada, B. B., & Sudarijati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Maduroo Internasional DKI Jakarta. *Jurnal Visionida*, 2(1), 39 – 50. <https://doi.org/10.30997/jvs.v2i1.568>
- Efawati, Y. (2020). The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO)*, 1(3), 8–15. <https://doi.org/10.61242/ijabo.20.40>
- Faustyna & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan I Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71-79. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Cetakan Ke-1*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Priyanthy, A., Soegiarto, E., Mardiana. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jonathan Agung Bersaudara. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(3).
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 480–492. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1622>
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Setiawan, A. H. & Siagian, H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *AGORA*, 5(3).
- Sitohang, T. O. P. (2014). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Griya Mandiri. *Jurnal Sains Dan Teknologi ISTP*, 14(1), 113 – 130. <https://doi.org/10.59637/jsti.v14i1.58>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana.
- Suwandi, Dasmadi, & Purwanto, H. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali. *EKOBIS Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 229 – 236. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i2.474>.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118 – 129.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., Rismawan, P. A. E., (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Santi Pala. *VALUES*, 3(1), 79 – 85.
- Yuningsih, E. Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). The Effect Of Work Motivation and Compensation Toward Employee Performance In the Production Division Of PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47 – 59.

Zainal, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.

