

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24

Sheirany Guntari

Program studi S1 Manajemen

Universitas Teknologi Digital

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari,

Kota Bandung, Jawa Barat 40000

sheirany18@gmail.com

Article's History:

Received 15 Februari 2024; Received in revised form 19 Februari 2024; Accepted 8 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Guntary, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1596-1602. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2595>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Apotek Cinta Sehat 24. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yakni dengan menggambarkan bagaimana gambaran Motivasi Disiplin dalam Kinerja karyawan pada Apotek Cinta Sehat 24. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa Apotek Cinta Sehat 24 sudah baik dan seluruh karyawan hingga pimpinan selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanan yang di lakukan di Apotek Cinta Sehat 24, peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dimana faktor internal salah satu nya motivasi , motivasi dilakukan dengan terus memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebaik-baiknya selain motivasi peran kompetensi dari pemberi layanan itu sendiri juga sudah dikatakan baik dan menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja pelayanan di Apotek Cinta Sehat 24.

Kata kunci : Motivasi , Disiplin , Kinerja Karyawan

Kata kunci : Insentif, Waktu kerja, Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Motivasi adalah kekuatan laten yang dapat ditemukan di dalam diri individu, dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. Fokus utama motivasi adalah pada dukungan materi dan non materi (Aravik & Zamzam, 2017). Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat

kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Apotek Cinta Sehat 24 juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Tingkat kinerja yang tinggi dari seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat membantu organisasi dalam memperoleh keuntungan. Kinerja adalah hasil kerja organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat tempat organisasi, (Daulima & Katili, 2019).

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada di tempatnya saat jam kerja masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari kostumer. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Apotek Cinta Sehat 24.

Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh perumusan masalah diantaranya :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Apotek Cinta Sehat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Apotek Cinta Sehat?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Apotek Cinta Sehat?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Apotek Cinta Sehat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Apotek Cinta Sehat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Apotek Cinta Sehat.

Metode Penelitian

Teknik pendekatan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan yang tepat mengenai keadaan atau gejala yang dihadapi. Menurut Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2020:7) metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data yang berbentuk kata-kata atau gambar-gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Data yang terkumpul setelah dianalisis selanjutnya dideskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, menguraikan dan menafsirkan keadaan yang ada dalam Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Cinta Sehat 24. Penelitian ini dilakukan dari awal bulan November dan berakhir di bulan Maret.

Landasan Teori

A. Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.116), menyatakan Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

- **Faktor Internal**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk berkuasa

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Status dan tanggung jawab
- e. Peraturan yang fleksibel

B. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini diartikan bahwa kedisiplinan bagi pegawai mempunyai arti penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Apabila kedisiplinan ditegakkan maka peraturan-peraturan yang ditetapkan organisasi dapat ditaati oleh pegawai sehingga mendukung efektifitas dan efisiensi pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan perlu melakukan pembinaan disiplin. Sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin, harus mengetahui macam-macam disiplin. Menurut Mangkunegara (2010) terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang turut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor kedisiplinan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2013).

C. Kinerja

Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Rismawati, (2018:3) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Hasil Dan Pembahasan

Jenis penelitian ini dilakukan dengan wawancara kepada 5 orang informan diantaranya , pemilik perusahaan, apoteker , tenaga teknis kefarmasian , satpam. Pertanyaan tentang Apotek Cinta 24 di berikan dalam bentuk

wawancara langsung kepada informan, berikut hasil wawancara terkait dengan upaya pengaruh motivasi , disiplin terhadap kinerja karyawan apotek cinta sehat 24:

Berdasarkan pada klasifikasi masa kerja responde dimulai dari masa kerja kurang dari 5 tahun, adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Data Informan

No	Nama	Usia	Pendidikan	Lama kerja	Keterangan
1.	Rina Wani Ariescha	43 tahun	Universitas Jendral Ahmad Yani	-	Pemilik
2.	Esti Sukmayanti,S.Farm.Apt	36 tahun	Universitas Jendral Ahmad Yani	11 tahun	Penanggung Jawab Apoteker
3.	Zaenal Abidin	62 tahun	SMAN 1 Sriwijaya	6 tahun	Security
4.	Layla Jamilah	20 tahun	SMK PGRI 1 Cimahi	2 tahun	Tenaga Teknis Kefarmasian
5.	Imam Santoso	21 tahun	SMK Kesehatan Rajawali	2 tahun	Tenaga Teknis Kefarmasian

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai Pengaruh motivasi , disiplin terhadap kinerja karyawan apotek cinta sehat 24.

A. Faktor Internal Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan kinerja Karyawan

Dapat di simpulkan bahwa pada dasarnya seseorang akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karena yang mendorong motivasi untuk kerja tersebut didasarkan pada tujuan yang ingin di capai seseorang. Tujuan yang ingin di capai adalah mendapatkan imbalan atas kerja keras yang telah dilakukan. Imbalan tersebut adalah berupa kompensasi atau gaji yang diterima , sehingga seorang individu akan mendapatkan kepuasan atas hasil kerja yang telah dilakukan karena pada akhirnya telah mencapai tujuan utama dalam bekerja yakni untuk dapat memenuhi taraf hidup yang lebih baik.

B. Analisis Kinerja Pelayanan pada Apotek Cinta Sehat 24

Penilaian kinerja bisa dilakukan oleh atasan langsung , rekan kerja yang seprofesi ada juga bawahan dalam hal ini yang mendapatkan pelayanan secara langsung yaitu pasien menurut Siti Novi (2017) yang menyebutkan bahwa penelitian kinerja bisa dilakukan oleh pimpinan langsung , sesama rekan kerja dan bawahan.

Menurut informan pertama yaitu Ibu Rina Wani Ariescha selaku owner pemilik langsung dari karyawan Apotek yang mengawasi kinerja para karyawan terhadap pelayanan pasien mengatakan bahwa " kinerja pelayanan pada apotek cinta sehat 24 walau belum sepenuhnya baik tapi kita selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk pasien dan sejauh ini setiap pegawai Apotek Cinta Sehat 24 sudah melakukan seluruh kegiatan operasional dengan baik". Kemudian informan kedua mengatakan bahwa "masih kurang nya sifat 5S dalam pelayanan terhadap konsumen atau pasien seperti senyum , sapa , salam , sopan dan santun jadi meski diterapkan nya sifat perilaku itu agar para konsumen merasa nyaman ketika kita melakukan pelayanan baik

secara langsung atau via telfon". Informan ke tiga faktor empat " sudah baik untuk pelayanan terutama dalam hal kecepatan dan kesigapan tenaga teknis kefarmasian untuk melayani konsumen ,namun owner dan penanggung jawab apotek harus selalu meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi supaya bisa menjadi apotek terbaik khususnya di daerah Kota Cimahi , dan tidak lupa untuk selalu menerapkan 5 S dalam pelayanan".

Kemudian penulis melakukan crosscheck kepada beberapa karyawan lainnya yang baru bergabung kurang lebih baru 3 bulan bekerja , berikut penuturannya " pelayanan obat di apotek cinta sehat sudah baik terutama dalam hal kecepatan menanggapi pasien dan keramahan terhadap pasien , namun masih saja sedikit kendala mulai dari penerimaan resep yang membaca kurang cekatan karna masih belum mahir dalam memahami tulisan dokter".

Menurut penjelasan dan peraturan yang dilakukan oleh informan dapat disimpulkan bahwa Kinerja pelayanan pada Apotek Cinta Sehat 24 sudah baik setiap karyawannya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik.

C. Meningkatkan Kinerja Pelayanan pada Apotek Cinta Sehat 24

Berikut hasil wawancara menurut Ibu Rina Wani Ariescha menyatakan bahwa " hal yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan di Apotek Cinta Sehat 24 adalah dengan selalu mengevaluasi kinerja baik langsung atau tidak langsung yang diterima dari kritik dan saran , serta meningkatkan mutu pelayanan khususnya pada bagian sumber daya manusia , seperti mengembangkan ilmu , memotivasi seluruh karyawan untuk selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku".

Menurut ibu Esti Sukmayanti ,S.Farm.Apt " hal yang sama bahwa dirinya akan terus berusaha meningkatkan kinerja pelayanan karena Apotek Cinta Sehat menjual obat dan selalu melihat pada kepuasan pelanggan aau pasien dengan cara mengembangkan ilmu-ilmu yang baru." Sedangkan menurut 1600acto bahwa " setiap karyawan harus teliti dan berhati-hati serta harus memperlihatkan keterampilan saat bekerja".

D. Faktor internal dalam meningkatkan kinerja pelayanan di Apotek Cinta Sehat 24

Salah satu faktor internal yang meningkatkan kinerja pelayanan adalah motivasi. Dimana menurut Edy Sutrisno (2019, p.110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut ibu Rinawani menyatakan bahwa " seorang pemimpin harus selalu berusaha untuk memotivasi dan memaksimalkan kinerja pelayanan karyawan tanpa melihat jabatan, sehingga semuanya harus di kerjakan secara bersama dan saling mengevaluasi antar karyawan". Kemudian menurut Pa Zaenal Abidin selaku keamanan menyatakan hal yang sama " pimpinan selalu memotivasi setiap bawahannya sesuai dengan kebutuhannya, namun pimpinan masih harus memfasilitasi kebutuhan karyawannya seperti yang di harapkan memberi penghargaan berupa reward supaya karyawan terdorong untuk memberikan pelayanan yang terbaik".Menurut ibu Rinawani "kami selaku pimpinan terus meningkatkan kompetensi yang ada dengan cara melakukan pelatihan,pengujian kompetensi pada setiap calon dan karyawan pada Apotek Cinta Sehat 24 dan kami selalu berusaha melakukannya dan mengembangkan karyawan agar lebih baik lagi." Menurut ibu Esti Sukmayanti " setiap karyawan Apotek Cinta Sehat 24 sudah cukup memiliki kompetensi di bidang Farmasi , karena setiap karyawan yang di rekrut harus lulus uji kompetensi yang di adakan di setiap jenjang sekolah pendidikan terakhirnya juga kita mengadakan test training selama 3 bulan sebelum penyesuaian sebagai karyawan tetap" , sama hal nya dengan ibu Esti Sukmayanti , informan Layla pun mengatakan hal yang sama bahwa " saya memiliki cukup kompetensi dalam bidang pelayanan karena dalam bidang pelayanan tidak cukup kemampuan komunikasi saja namun harus teliti dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab , memiliki rasa empati, meiliki semangat berprestasi dan selalu berorientasi kepada pasien atau konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara diatas tentunya motivasi dan penghargaan yang tinggi dari organisasi atau instansi dan kompetensi yang di miliki oleh karyawan menjadi faktor penting dalam memberikan pelayanan , Hal ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan" disimpulkan bahwa faktor disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan.

E. Faktor eksternal dalam meningkatkan kinerja pelayanan di Apotek Cinta Sehat 24

Selain faktor internal , faktor eksternal juga menjadi suatu hal yang tidak kalah penting yang mana salah satunya adalah rekan kerja , dimana rekan kerja menurut liyanto (2018) merupakan seorang atau sekelompok yang bekerja dalam satu instansi baik yang secara individu maupun berkelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja pada sebuah instansi.

Menurut ibu Esti Sukmayanti yang mengatakan bahwa “ motivasi juga di dapatkan dari rekan kerja yang selalu membantu , membimbing dalam kerjasama untuk menciptakan kualitas pelayanan yang baik”. Namun menurut Layla “ seluruh karyawan di himbau untuk selalu menjadi pendengar yang baik dan saling menerima pendapat orang lain yang di harapkan dapat muncul ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya”.

Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor pendorong dari internal perusahaan dan kemampuan dari faktor pendorong dari luar juga yaitu rekan kerja yang solid dan mau membantu satu sama lain menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pelayanan di Apotek Cinta Sehat 24 dimana jika setiap karyawan hanya memikirkan dirinya sendiri maka menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan lain selain menurunkan kinerja ketidak sejalannya antar rekan kerja akan menimbulkan tingkat turnover karyawan menjadi tinggi. Hal ini sesuai dengan Penelitian Nining Kurniasih (2022) Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Paviliun Tandang pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang.

F. Analisis Disiplin kerja pada Apotek Cinta Sehat 24

Menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut informan pertama yaitu Ibu Rina Wani Ariescha selaku owner pemilik langsung dari karyawan Apotek yang mengawasi kinerja para karyawan terhadap kedisiplinan kerja mengatakan bahwa “ kedisiplinan karyawan di apotek cinta sehat 24 walau belum sepenuhnya baik tapi kita selalu mengawasi dari tingkat absensi dan waktu ketepatan masuk jam kerja yang masih belum tepat waktu”. Kemudian informan ke kedua mengatakan bahwa “masih kurang nya rasa tanggung jawab kepada tugas pokok masing masing sehingga masih banyak pekerjaan yang masih belum beres sesuai tugas masing-masing karyawan”. Informan ke tiga faktor empat “ menyadari bahwa masih banyak yang belum sesuai dari konsep kedisiplin yaitu kurang nya ketegasan dan prosedur tertulis agar setiap karyawan patuh sehingga tidak saling mengandalkan dengan yang lainnya , ada juga yang masih seenaknya dengan tukar menukar absensi yang seharusnya karyawan itu masuk di hari A karena beliau ada kepentingan yang tidak begitu penting menurut karyawan yang lain dia tukar hari ke hari B”.

Kemudian penulis melakukan crosscheck kepada beberapa karyawan lainnya yang baru bergabung kurang lebih baru 3 bulan bekerja , berikut penuturannya “ kedisiplinan yang ada di apotek cinta sehat 24 memang ada dan sudah jelas kejelasannya yang dikatakan owner dan apoteker saat interview kerja ,namun masih saja dilihat dari segi ketepatan waktu buka apotek masih belum tepat di jam 7 terkadang lebih beberapa menit , dilihat dari segi pakaian sudah sesuai meskipun belum punya seragam kerja tapi semua karyawan memiliki sifat sopan santun dengan tidak memakai pakaian yang kurang berkenan contohnya jeans , dari segi tanggung jawab kerja juga kemungkinan masih banyak yang masih belum sesuai karena tidak ada nya aturan tertulis sehingga karyawan lainnya belum bisa pokus mengerjakan tugas nya sesuai keahliannya masing masing. Contohnya seperti kerjaan admin masih ada sebagian dikerjakan oleh tenaga teknis kefarmasian seharusnya pokus pada pelayanan obat”.

Menurut penjelasan dan peraturan yang dilakukan oleh informan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pada Apotek Cinta Sehat 24 sudah baik namun masih belum efektif.

Adapun penjelasan mengenai faktor disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Absensi

Untuk mengetahui lebih lanjut penelitian pada Apotek cinta sehat 24 mengenai absensi karyawan , peneliti melakukan wawancara bersama ibu Rina Wani Ariescha selaku owner sekaligus pemilik bahwa “ karyawan yang bekerja semua rata-rata rajin dan tidak ada sebulan banyak ijin kecuali dengan catatan sakit. Menurut saya untuk

absensi cukup bagus dan tidak ada masalah bagi karyawan yang tidak pernah ijin atau bisa dibilang rajin saya beri reward.

2. Kehadiran

Untuk mengetahuilebih lanjut tingkat kehadiran karyawan pada Apotek Cinta Sehat 24, peneliti menggunakan teknik wawancara secara mendalam bersama ibu Esti Sukmayanti selaku Apoteker yang lebih mengetahui tingkat kehadiran karyawan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil observasi penilaian kinerja bisa dilakukan oleh seorang atasan/ pemimpin langsung, rekan kerja seprofesi dan juga bawahan dalam hal ini perusahaan akan memberikan Motivasi sesuai dengan kinerja yang baik, dan membuat perusahaan tersebut menjadi berkembang.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil observasi dapat dilihat dari Faktor internal dan eksternal dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan saling berhubungan. Hasil wawancara dari informan yang ke 5 yaitu dari seorang karyawan Disiplin Kerja yang menjadi tanggung jawab atas berbagai tantangan karyawan untuk pulih dari berbagai faktor absensi kerja, waktu bekerja , orang yang memiliki kekuatan untuk memilih kapan mereka dapat memulai dan berhenti bekerja cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.
3. Berdasarkan penelitian Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan , dengan hasil observasi yang di lihat dari beberapa faktor itu sangat perngaruh agar bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Daftar Pustaka

- Fahmi, Irham. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, D. Juni., dan Garnida, Agus. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Alfabeta, Bandung. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian. Alfabeta. Bandung. Sutrisno, Edy. 2019. *Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* . PT. Pustaka Baru. Yogyakarta Sinambela, L. Poltak. 2016.
- Manjemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. Nur, Avni. Rozalia, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerjan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT.Pattindo Malang). Vol.26, No.2, Hal 3-7.