

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
RUMAH SAKIT UMUM MITRA SEJATI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**MUHAMMAD WIRATAMA SINAGA**  
**1705160157**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Teip. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 10 Agustus 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUHAMMAD WIRATAMA SINAGA  
 N P M : 1705160157  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
 RUMAH SAKIT UMUM MITRA SEJATI  
 Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk  
 memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan  
 Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

DODI FIRMAN, S.E., M.M

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing

RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si



Assoc. Prof. Dr. ADE GUÑAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD WIRATAMA SINAGA  
N.P.M : 1705160157  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH  
SAKIT MITRA SEJATI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2022

Pembimbing Skripsi

RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



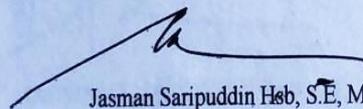
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

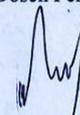
Nama Mahasiswa : Muhammad Wiratama Sinaga  
NPM : 1705160157  
Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mitra Sejati

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang masalah/fenomena Abstrak	9/2-22	f
Bab 2	Kerangka konseptual	"	f
Bab 3	Perjelas indikator	"	f
Bab 4	Uji t	"	A
Bab 5	lampirkan kuisioner	-	A
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ae	17/2/22	(

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

  
Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Februari 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **MUHAMMAD WIRATAMA SINAGA**  
NPM : 1705160157  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
RUMAH SAKIT MITRA SEJATI**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



**MUHAMMAD WIRATAMA SINAGA**

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.**

**Muhammad Wiratama Sinaga**

Email :

[wetesinaga10@gmail.com](mailto:wetesinaga10@gmail.com)

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati, Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, Sedangkan dilihat dari jenisnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan, penulis merencanakan pada bulan April 2022 sampai selesai, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian keperawatan yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati sebanyak 162 orang, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan menetapkan 50 responden menjadi sampel, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, adapun yang menjadi hasil penelitian ini adalah Dalam penelitian ini terdapat pengaruh Motivasi dengan kinerja, dilihat dari Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel Dalam penelitian ini terdapat pengaruh pelatihan dengan kinerja dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, Dalam penelitian ini terdapat pengaruh Disiplin dengan kinerja dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel Dalam penelitian ini terdapat pengaruh Antara Motivasi, pelatihan dan Disiplin terhadap kinerja dilihat dari Nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $26.144 > 2,55$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Motivasi, pelatihan, Disiplin dan kinerja**

## **ABSTRACT**

### ***The Effect of Motivation, Training and Work Discipline on Employee Performance at Mitra Sejati General Hospital.***

***Muhammad Wiratama Sinaga***

*Email :*

[wetesinaga10@gmail.com](mailto:wetesinaga10@gmail.com)

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, training and work discipline on employee performance at Mitra Sejati General Hospital. Mitra Sejati Medan, the author plans in April 2022 to finish, the population in this study are employees in the nursing department who work at Mitra Sejati General Hospital as many as 162 people, the sampling technique used in this study uses the slovin formula by setting 50 respondents to be the sample , the data analysis technique used is multiple linear regression analysis, while the results of this study are that in this study there is an effect of motivation on performance, seen from the  $t$  value  $>$   $t$  table. In this study, there is an effect of training on performance seen from the value of  $t$  count  $>$   $t$  table, in this study there is an effect of discipline on performance seen from the value of  $t$  count  $>$   $t$  table In this study there is an influence between motivation, training and discipline on performance seen from the value of  $f$  count  $>$   $f$  table ( $26,144 > 2,55$ ) and sig value  $0.000 < 0.05$ .*

*Keywords: Motivation, training, Discipline and performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalamua'laikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah* *rabbil'alamin*, segala puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang Syafaatnya kita harapkan dikemudian hari kelak, Amin.

Penulis menyusun proposal ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati”.

Dalam menulis proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya.

Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, Almarhum Bapak Syawaluddin Sinaga dan Ibunda Sri Rezeki Siagian serta kedua kakak saya Hoza Astari Syahputri Sinaga, S.Kep dan Tanti Indah Lesatri Sinaga, S.Pd yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada saya, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan dan do'a yang tulus terhadap saya, serta memberikan dorongan moral, materi, dan spiritual sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan., SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Rahmad Bahagia Siregar, SE, M,Si selaku dosen Pembimbing yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik.

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
11. Buat teman-teman saya tercinta yang telah memberikan semangat serta doa untuk menyelesaikan proposal ini.

Akhir kata semoga kiranya proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Medan, April 2022  
Penulis

**MUHAMMAD WIRATAMA SINAGA**  
**NPM : 1705160157**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis .....	7
1.6.2.1 Bagi Perusahaan .....	7
1.6.2.2 Bagi Karyawan .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.2 Tujuan kinerja karyawan.....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Motivasi.....	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....	16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi .....	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	17
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja .....	19
2.1.3 Pelatihan Kerja.....	22
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja .....	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	23
2.1.3.3 Indikator-indikator Pelatihan.....	24
2.1.4. Disiplin Kerja .....	26
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	26
2.1.4.1 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja .....	27
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	28
2.1.4.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	30
2.2 Kerangka Konseptual .....	31
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.2.4 Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.3 Hipotesis .....	34
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	36

3.2 Defenisi Operasional .....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.3.1 Tempat Penelitian .....	38
3.3.2 Waktu Penelitian.....	38
3.4 Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.5.1 Wawancara (Interview) .....	40
3.5.2 Studi Dokumentasi.....	40
3.5.3 Angket (Quesioner).....	41
3.5.3.1 Uji Validitas .....	41
3.5.3.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.6 Teknik Analisis Data .....	43
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6.1.1 Uji Normalitas .....	43
3.6.1.2 Uji Multikolinearitas.....	44
3.6.1.3 Uji heteroskedastisitas .....	44
3.6.2 Regresi Linear Berganda .....	44
3.6.3 Uji Hipotesis .....	45
3.6.3.1 Uji T .....	45
3.6.3.2 Uji F .....	46
3.6.3.3 Koefisien Determinasi .....	48
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	49
4.1.1 <u>Identitas</u> Responden .....	49
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden.....	50
4.1.3 Uji Kualitas Data .....	58
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.1.5 Regressi Linier Berganda .....	63
4.1.6 Uji Hipotesis .....	65
4.1.7 Koefisien Determinasi.....	66
4. 2 Pembahasan .....	67
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1_Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.2_Rincian Waktu Penelitian .....	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2 Pendidikan .....	49
Tabel 4.3 Lama Kerja .....	50
Tabel 4.4 Pendapatan .....	50
Tabel 4.5 Skala Likert.....	51
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Motivasi.....	51
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Pelatihan .....	53
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden Disiplin .....	55
Tabel 4.9 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.10 Uji Validitas Motivasi .....	58
Tabel 4.11 Uji Validitas Pelatihan.....	59
Tabel 4.12 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	59
Tabel 4.13 Uji Validitas Kinerja.....	59
Tabel 4.14 Item-Total Statistics.....	60
Tabel 4.15 Coefficients <sup>a</sup> .....	61
Tabel 4.16 Coefficients <sup>a</sup> .....	63
Tabel 4.17 ANOVA <sup>b</sup> .....	65
Tabel 4.18 Coefficients <sup>a</sup> .....	65
Tabel 4.19 Model Summary .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis T .....	46
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis F .....	47
Gambar 4.1	Plot Normalitas .....	61
Gambar 4.2	Scatterplot .....	63

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Konsep pengukuran kinerja adalah salah satu tolak ukur kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik antara lain yaitu motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja karyawan serta lain sebagainya.

Seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada bawahannya yang dapat mengakibatkan adanya dorongan kepada para karyawan untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan perusahaan serta melakukan pengawasan langsung melalui sistem evaluasi agar hasil pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan serta mengurangi adanya penyimpangan dan kekeliruan dalam melaksanakan kewajiban.

Kebutuhan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawan dapat dicapai. Dalam rangka peningkatan perusahaan diperlukan keberhasilan pada setiap bidang penting yang berpengaruh dalam keberhasilan. Motivasi, pelatihan dan disiplin kerja karyawan yang tinggi serta didukung dengan pengawasan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja dapat

dilihat bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya di lapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pemimpin harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sangat dibutuhkan motivasi karyawan yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain sebagainya. Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pemimpin harus tanggap dan aktif merespon segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi dan kinerja dari para karyawannya, sebab dengan motivasi yang tinggi sangat penting agar karyawan dapat melakukan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, serta keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas

manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. (Daspar, 2020)

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai pelatihan kerja karyawan. menurut Siswadi (2017) pelatihan kerja merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah salah satu komponen terpenting pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, perusahaan tidak terlepas dari disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Disiplin kerja pada hakekatnya merupakan cara menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan juga harus dikembangkan dengan baik. (Afandi & Bahri, 2020). Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesabaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan, oleh karena itu perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat

ditingkatkan. Motivasi kerja, pelatihan dan disiplin kerja adalah tiga faktor yang sangat berhubungan dengan kinerja, motivasi yang sering diberikan akan membuat para karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pelatihan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan didalam perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan segala persoalan karyawan yang mempengaruhi proses kelancaran pekerjaan. Dan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa karyawan harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang kinerja yang tinggi, dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya.

Karena motivasi, pelatihan dan disiplin kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, para manajemen maupun pemimpin perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Dapat dilihat pada kondisi Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan, motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu motivasi yang diberikan kepada seluruh karyawan belum maksimal ditandai dengan kurangnya pemberian penghargaan

(reward) kepada karyawan. Dalam hal ini karyawan merasa bahwa kinerja yang dihasilkan kurang dihargai, selain itu kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan dimana atasan terlalu bersifat formal dengan begitu karyawan merasa tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun permasalahan yang dialami karyawan yaitu dimana karyawan yang sudah dilatih belum meningkat dengan sepenuhnya sesuai harapan perusahaan, dikarenakan waktu pelatihan yang terlalu singkat, kurang serius dan tidak fokus dalam pelaksanaan tersebut. Serta belum terlalu mengerti tentang pekerjaannya. Dan mengenai permasalahan disiplin kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut melakukan aktivitas diluar pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi motivasi, pelatihan dan disiplin kerja yang diberikan suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk menyusun suatu penelitian ilmiah yang berjudul, **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan dalam membangun semangat kerja setiap karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati berupa bentuk pemberian penghargaan/apresiasi terhadap karyawan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, menyikapi pekerjaan dengan baik dan memiliki semangat pada saat bekerja.

2. Kurangnya pelatihan kerja yang dimiliki karyawan yang mengakibatkan terjadi kesalahan dan hasil pekerjaan yang tidak sesuai.
3. Adanya penurunan kinerja beberapa karyawan, terlihat dari masih adanya beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang motivasi, pelatihan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tepat pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas permasalahan, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati ?
2. Apakah pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati ?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati ?
4. Apakah motivasi, pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini penulis berharap mempunyai manfaat, baik secara teoritis ataupun praktis sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1.6.2.1 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Rumah Sakit Umum Mitra Sejati dalam menyikapi masalah kinerja karyawan yang mencakup motivasi, pelatihan dan disiplin kerja.

### **1.6.2.2 Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat pada setiap karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati dalam mengimplementasikan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

## **BAB 2**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pada umumnya dalam setiap perusahaan sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh perusahaan dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan. perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi adalah dengan adanya pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode ketentuan dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Sun Siagian & Khair, 2018).

Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Astuti & Prayogi, 2018).

### **2.1.1.2 Tujuan kinerja karyawan**

Tujuan kinerja ialah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2011).

Tujuan kinerja menurut (Rivai, 2010) pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.

9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kerja.

Tujuan dari kinerja menurut A. A. P. Mangkunegara (2014) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja dapat diukur melalui efektivitas dan efisiensi. Permasalahannya ialah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas pada organisasi. Dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan organisasi, dan begitu pula dikatakan efisien apabila hal itu

memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan organisasi, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas apabila tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

## 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada didalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak serta tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

## 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar,

maka karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

#### 1. Faktor-faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

- 1) Ekonomi
- 2) Politik
- 3) Sosial Budaya Masyarakat
- 4) Agama/spiritualitas
- 5) Kompetitor

#### 2. Faktor-faktor Internal Organisasi

- 1) Budaya Organisasi
- 2) Iklim Organisasi

#### 3. Faktor-faktor pegawai

- 1) Etos Kerja
- 2) Disiplin Kerja
- 3) Kepuasan Kerja

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut A. A. Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

- 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja merupakan kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

- 4) Sikap kerja

Sikap kerja ialah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas

3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

- 2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

- 3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

- 5) Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

- 6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan bawahan agar mereka dapat bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan dalam mencapai suatu tujuan diperusahaan (Sutrisno, 2016).

Menurut Siswanto (2005) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan sikap energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan, dan sebagai bagian integral dan hubungan pemburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia.

Sedangkan menurut (Kadarisman, 2013) Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikannya

### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi**

Menurut Malayu (2014) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Bismala, L., Ariyanti, N., & Farida (2017) Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah :

1. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan. Adapun Manfaat motivasi yaitu daya dorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas dari dirinya agar nantinya mereka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor eksternal, dimana faktor-faktor tersebut berasal dari karyawan.

1. Faktor intern
  - 1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh semua orang dimana itu merupakan upaya untuk mempertahankan hidup dengan mengerjakan berbagai hal baik itu buruk, halal atau haram dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki yang dimaksud adalah keinginan untuk memiliki suatu barang atau benda, sehingga dengan timbulnya keinginan tersebut seseorang akan menjadi terdorong untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Tujuan seseorang bekerja selain mendapatkan gaji/upah juga ada keinginan untuk memperoleh status yang lebih tinggi, dihormati orang lain, nama baik dan lain sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Apabila seseorang sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, seseorang tersebut akan memiliki keinginan pengakuan terhadap prestasinya yaitu dengan diberikannya penghargaan.

5) Keinginan untuk berkuasa

Dalam bekerja seseorang akan memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin ataupun dipilih menjadi ketua atau kepala dan sebagainya.

2. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang ada disuatu perusahaan digunakan untuk melakukan pekerjaan yang dapat.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan alat yang penting guna mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kompensasi yang

memadai maka akan membuat lebih tertarik dalam melakukan pekerjaannya.

3) Supervise yang baik

Dengan adanya supervise yang baik dalam perusahaan maka seseorang yang melakukan pekerjaannya tidak akan membuat kesalahan. Dimana fungsi supervise yaitu membimbing dan memberikan arahan pada pekerjaan yang kita lakukan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang yang loyal terhadap suatu perusahaan itu dikarenakan adanya jaminan karier yang jelas.

5) Status dan tanggung jawab

Dengan adanya status dan kedudukan yang dimiliki karyawan itu merupakan salah satu dambaan yang dibanggakan sebab mereka mengharapkan dapat menduduki jabatan yang ada diperusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan berfungsi untu mengatur dan melindungi karyawan yang ada. Sehingga diharapkan agar karyawan dapat menaati peraturan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2016).

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator dalam motivasi menurut teori Maslow, teori Hirarki kebutuhan (Afandi & Bahri, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (physiological-need)
2. Kebutuhan Rasa aman (safety-need)
3. Kebutuhan Sosial (social- need)

4. Kebutuhan Penghargaan (Esteem- need)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self- actualization need)

Adapun menjelaskan mengenai kutipan diatas adalah :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (physiological-need)

Kebutuhan fisiologis adalah hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan Rasa Aman (safety-need)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

- 3) Kebutuhan Sosial (social- need)

Jika kebutuhan fisiologis dan Rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan sangat berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

- 4) Kebutuhan Penghargaan (Esteem- need)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian.

- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self- actualization need)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan

kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan akan kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri seang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Sedangkan menurut Effendy (2009) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Keinginan beradaptasi

Suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan.

2. Keinginan untuk melakukan perbaikan

Suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan yang mendorong kebutuhan dalam diri agar lebih baik.

3. Keinginan untuk melakukan perubahan

Dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisi nya yang mencakup perubahan diri.

4. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja

Sebagai penggerak yang mampu menciptakan hasil kerja dengan membangkitkan dan berperilaku kerja untuk kontribusi yang besar.

5. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

Kondisi yang memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dengan kemauan sendiri.

### **2.1.3 Pelatihan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan mengadakan pelatihan. Melalui program pelatihan tersebut diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam A. P. Mangkunegara (2013) bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan dan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada (Suwatno, S., & Priansa, 2011).

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Darodjat (2015) menyatakan bahwa pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam

waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Berbagai faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan manusia, baik dalam lingkup suatu institusi maupun organisasi. Menurut Kasmir (2018) faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain yaitu, peserta pelatihan, instruktur/pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan, waktu pelatihan, dan faktor lainnya.

Sedangkan menurut Mondy (2008) mengemukakan bahwa pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan agar dapat berjalan dengan baik.

2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan. Tanggung jawab utama pelatihan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan hanya memberikan keahlian teknis.

3. Kemajuan Teknologi

Memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

#### 4. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

#### 5. Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan melaksanakan pelatihan.

### **2.1.3.3 Indikator-indikator Pelatihan**

Menurut S. P. Siagian (2003) indikator-indikator pelatihan yaitu :

#### 1. Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan, selain itu juga dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

#### 2. Materi Pelatihan

Pelatihan akan berlangsung baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

### 3. Tingkat Kesulitan Kerja

Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

### 4. Transfer Pengalihan

Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

Sedangkan menurut A. P. Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan :

#### 1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

#### 2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

#### 3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai

oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus selalu update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

#### 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

#### 5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

#### 6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

### **2.1.4. Disiplin Kerja**

#### **2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan M. Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela

mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan begitu, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun lisan. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan merasa sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Simamora (2005), yang dimaksud disiplin ialah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin sangat diperlukan untuk mengontrol manajemen. Idealnya harus disajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan memelihara produktif dan mau mendengarkan tenaga kerja.

#### **2.1.4.1 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2012) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Sedangkan menurut Rivai (2011) tujuan dari disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma peraturan yang berlaku disekitar.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno Edy (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin karyawan, karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal karyawan sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak karyawan yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka

selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

#### **2.1.4.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut M. S. Hasibuan (2012) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Agar suatu sistem disiplin dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Menurut Agustini (2011) ada beberapa indikator dari disiplin :

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja

3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berikut ini uraian indikator disiplin:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

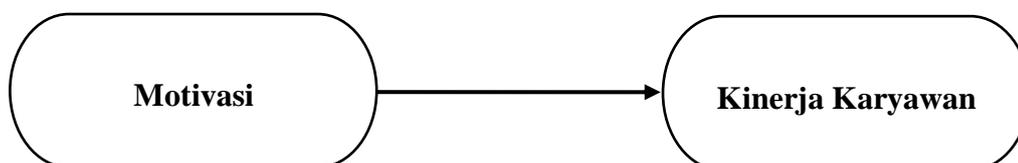
## **2.2 Kerangka Konseptual**

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang teliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dan penelitian untuk semakin memperkuat kerangka penelitian terhadap penelitian terdahulu yang

berkenaan dengan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

### **2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mendorong gairah kerja bawahan, supaya mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), Hendra (2020), Prayogi & Lesmana (2021), Harahap & Tirtayasa (2020) dan Farisi, Irnawati & Fahmi (2020) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini :

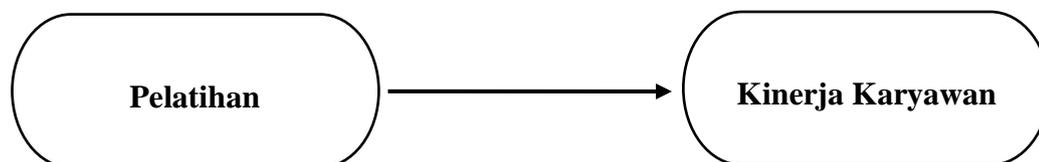


**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Liyas (2019) menunjukkan bahwa keeratan hubungan sangat kuat, kinerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja karyawan, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan disiplin. Sehingga menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tuhumena 2017, David 2015). Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

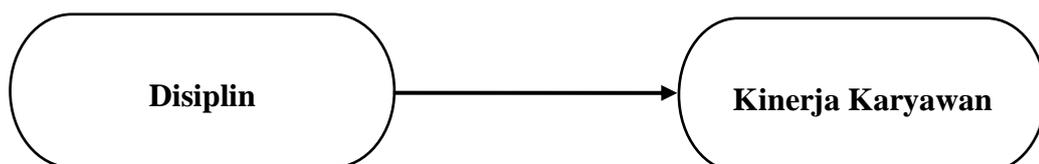


**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin, karyawan yang baik akan sulit mencapai hasil yang optimal pada perusahaan.

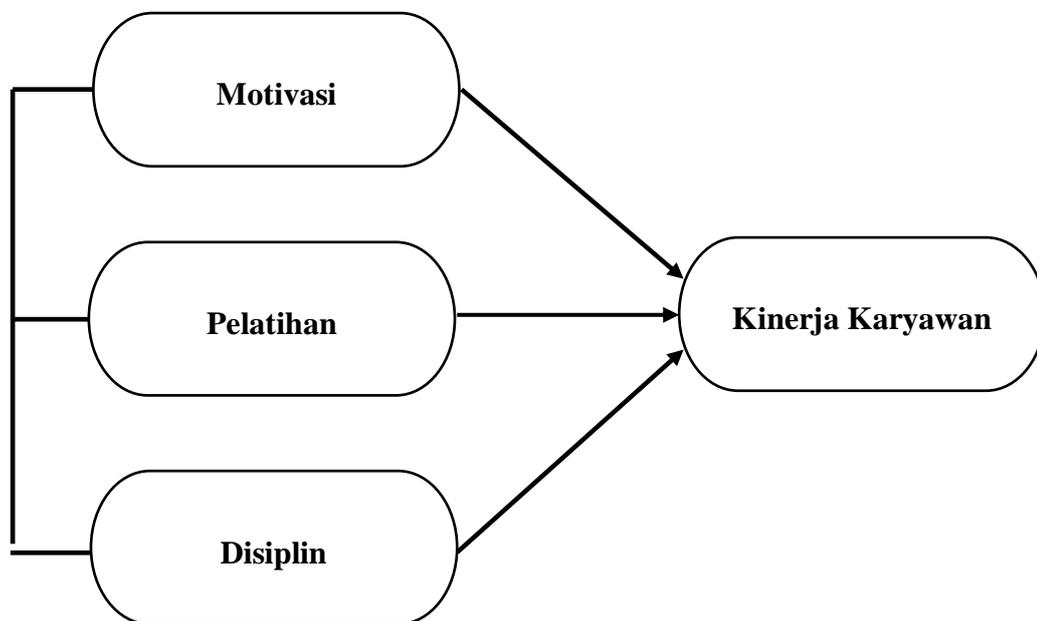
Selanjutnya (Arda, 2017) menyimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen, 2016), (Jufrizen, 2018), (Prayogi et al., 2019) (Prayogi et al.,2019), (Hasibuan, J. S., & Silvyva, 2019), (Faustyna, F., & Jumani, 2015), (Yusnandar et al., 2020) (Yusnandar et al., 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

#### 2.2.4 Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari keterangan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan. Ketika pemberian motivasi sesuai, pelatihan kerja diberikan dan disiplin kerja diterapkan, dengan demikian kinerja para karyawan akan mendorong tujuan perusahaan atau organisasi kearah yang ingin dicapai



**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, disebabkan jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati
3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati
4. Ada pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Dimana pendekatan asosiatif ialah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

Sedangkan dilihat dari jenisnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan analisis terhadap data yang mengandung angka dengan menggunakan instrument formal, standar dan bersifat mengukur (Juliandi, 2014). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Defenisi Operasional yaitu suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi beberapa variabel dengan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian serta agar dapat mempermudah pembahasan dalam penelitian ini.

Didalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti yaitu Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Berikut definisi operasional yang disajikan dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel penelitian:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil secara keseluruhan baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. P. Mangkunegara, 2018)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja (A. . A. Mangkunegara, 2012)	
2.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu (Kristanti, D., & Pangastuti, 2019)	1. Keinginan beradaptasi 2. Keinginan untuk melakukan perbaikan 3. Keinginan untuk melakukan perubahan 4. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja 5. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja (Effendy, 2009)	
3.	Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Darodjat, 2015)	1. Partisipasi 2. Materi Pelatihan 3. Tingkat kesulitan kerja 4. Transfer Pengalihan (S. P. Siagian, 2003)	
4.	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (M. Hasibuan, 2011)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran Bekerja 5. Tanggung jawab (M. S. Hasibuan, 2012)	



### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan sampel sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian dalam suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga memperoleh sampel yang benar-benar berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain *representative* (mewakili)."

Menurut Sugiyono (2016) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu:

1. *Probability Sampling*

Ialah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster)*.

2. *Non Probability Sampling*

Ialah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, *snowball*."

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil, Suharsimi Arikunto (2013) mengumumkan bahwa: “Apabila besar penduduk subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, tetapi jika subjeknya besar lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 10-25% dari populasi.”

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \frac{\text{Jumlah populasi}}{25\%} \\ &= \frac{199}{25\%} \\ &= \frac{199}{0,25} \end{aligned}$$

Sampel = 49,75 dibulatkan menjadi 50

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel representative yang diperlukan peneliti adalah sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Mitra Medika Medan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Wawancara (Interview)**

Wawancara merupakan percakapan langsung atau tidak langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit (Juliandi, A., Irfan, I., 2015).

#### **3.5.2 Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada pada instansi. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung penelitian dengan cara mempelajarinya (Juliandi, A., Irfan, I., 2015).

### 3.5.3 Angket (Questioner)

Kuisisioner merupakan pertanyaan-pernyataan yang disusun penulis untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan bila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi, A., Irfan, I., 2015).

Kuisisioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban. Penentuan nilai menggunakan skala likert dan jawaban dilakukan menggunakan bentuk checklist. Skor yang diberikan yaitu 5, 4, 3, 2, 1. Skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, serta bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Untuk menguji apakah instrument dalam pengukuran cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

#### 3.5.3.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran pada suatu instrumen yang merupakan alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuran juga kemungkinan akan benar.

Berikut ini merupakan rumus dasar dalam menguji validitas:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Diminta :

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  : jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  : jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$  : jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum y_i)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  : jumlah hasil kali variabel x dan y

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini merupakan uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai Sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan. Bila nilai Sig (2-tailed)  $\leq 0,05$  maka butir instrumen valid. Dan jika nilai Sig (2-tailed)  $\geq 0,05$  maka butir instrumen tidak valid (Juliandi dkk, 2015).

### 3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu yang terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliable yaitu instrumen jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013).

Berikut ini merupakan rumusnya :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi dkk, 2015)

Diminta :

r = Reliabilitas Instrumen

$$\sum \sigma b^2 = \text{Jumlah Varians Butir}$$

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sigma^2$  = Varians total

Menurut Juliandi dkk (2015) kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :  
Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha  $> 0,6$  maka reliable instrumen dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang digunakan merupakan regresi linier berganda (Santoso, 2010) asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

##### **3.6.1.1 Uji Normalitas**

Menurut (Juliandi, A., Irfan, I., 2015) uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Uji normal P-Plot of Regression Standardized, uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu :
  - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji Kolmogorof Smirnov, uji ini bertujuan supaya dalam penelitian ini dapat

diketahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

- a. Jika angka signifikansi  $> 0,05$  maka data memiliki distribusi yang normal.
- b. Jika angka signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak memiliki distribusi yang normal.

### **3.6.1.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidak korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas pada suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Ansofino dkk, 2016).

### **3.6.1.3 Uji heteroskedastisitas**

Menurut (Ansofino dkk, 2016) uji heteroskedastisitas merupakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual 1 (satu) ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu dimana terdapat kesamaan varians dari residual 1 (satu) pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

### **3.6.2 Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (2018) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, jika peneliti ingin meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2007)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Pelatihan kerja

$X_3$  = Disiplin kerja

e = eror

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji T

Menurut Sugiyono (2007) Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dalam menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2007)

Dimana :

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian :

1.  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
2.  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

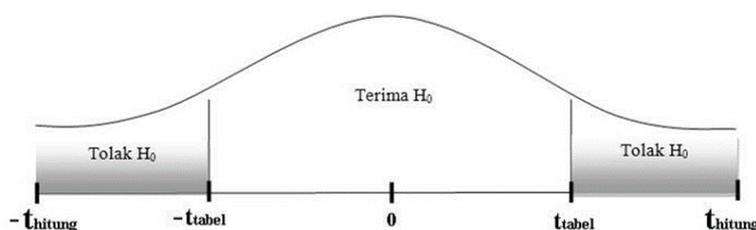
Dan selanjutnya dilakukan uji signifikan untuk membandingkan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k)$  dari  $t_{hitung}$  yang diperoleh dalam kriteria sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima

Kriteria pengujian :

- a.  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$
- b.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis T**

Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika:  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

### 3.6.3.2 Uji F

Menurut (Sugiyono, 2007) Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai

berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

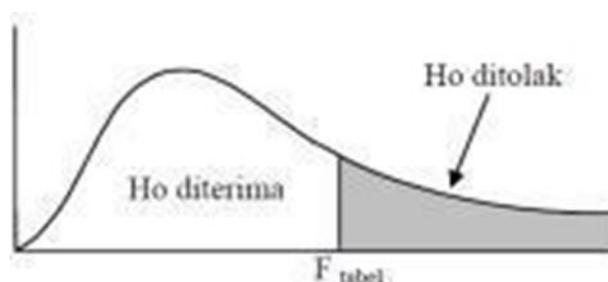
Bentuk pengujian :

$H_0 \neq 0$ , artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dasar dalam pengambilan keputusan pengujian ini yaitu :

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya motivasi kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis F**

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F yaitu sebagai berikut :

Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

### 3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh untuk menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Data pada penelitian ini akan diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : koefisien determinasi

R : nilai korelasi berganda

100% : persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi yaitu :

1. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent kuat.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian untuk masing masing variabel , peneliti sudah menyebarkan angket sebanyak 50 orang, sampel yang digunakan adalah sampel slovin , identitas diri yang di tanyakan adalah jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan pendapatan/bulan

##### 4.1.1 Identitas Responden

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	44.0	44.0	44.0
Perempuan	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pada tabel 4.1 terlihat jenis kelamin responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yakni 28 orang (56%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (44%).

**Tabel 4.2 Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	24	48.0	48.0	48.0
Strata	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan persentasi pendidikan responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berpendidikan Strata yakni berjumlah 26 orang (52%) dan responden yang berpendidikan Diploma yang berjumlah 24 orang (48%).

**Tabel 4.3 Lama Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	22	44.0	44.0	44.0
5-10 tahun	25	50.0	50.0	94.0
> 10 tahun	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Dalam penelitian ini terlihat mayoritas responden sudah bekerja selama 5-10 tahun yakni sejumlah 25 orang (50%) dan responden yang sudah berkerja selama 1-5 tahun berjumlah 22 orang (44%), lalu responden yang sudah bekerja diatas 10 tahun berjumlah 3 orang (6%).

**Tabel 4.4 Pendapatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 4 juta	23	46.0	46.0	46.0
4-6 juta	26	52.0	52.0	98.0
> 6 juta	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pada tabel 4.4 terlihat jumlah pendapatan responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berpendapatan 4-6 juta berjumlah 26 orang (52%), lalu responden yang berpendapatan dibawah 4 juta berjumlah 23 orang (46%), dan responden yang memiliki pendapatan diatas 6 juta berjumlah 1 orang (2%).

#### **4.1.2 Distribusi Jawaban Responden**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, untuk item pernyataan motivasi terdapat 10 pernyataan, pelatihan 8 pernyataan, disiplin 10 pernyataan dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja, skala yang

digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan pilihan Skor 1-5, adapun keterangan dari skala likert akan dibahas pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.5 Skala Likert**

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Bedasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa penilaian skala likert untuk pengujian variabel, dengan skor tertinggi adalah 5 untuk jawaban sangat setuju dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, perhitungan distribusi jawaban responden akan dijabarkan pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.6  
Persentase Jawaban Responden Motivasi**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	-	-	-	-	39	78,0%	11	22,0%	50	100
<b>P2</b>	-	-	-	-	-	-	37	74,0%	13	26,0%	50	100
<b>P3</b>	-	-	-	-	-	-	38	76,0%	12	24,0%	50	100
<b>P4</b>	-	-	-	-	-	-	38	76,0%	12	24,0%	50	100
<b>P5</b>	-	-	-	-	-	-	36	72,0%	14	28,0%	50	100
<b>P6</b>	-	-	-	-	1	2,0%	34	68,0%	15	30,0%	50	100
<b>P7</b>	-	-	-	-	1	2,0%	33	66,0%	16	32,0%	50	100
<b>P8</b>	-	-	-	-	1	2,0%	32	64,0%	17	34,0%	50	100
<b>P9</b>	-	-	-	-	1	2,0%	33	66,0%	16	32,0%	50	100
<b>P10</b>	-	-	-	-	-	-	34	68,0%	16	32,0%	50	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya berusaha untuk bisa menyesuaikan diri ditempat saya bekerja) 39 responden (78,0%) menjawab setuju, 11 responden (22,0%) menjawab sangat setuju.

2. Pada butir pernyataan 2 (Saya bisa beradaptasi dengan kondisi pekerjaan saya) 37 responden (74,0%) menjawab setuju, 13 responden (26,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya selalu berusaha memperbaiki kekurangan saya) 38 responden (76,0%) menjawab setuju, 12 responden (24,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik bagi tempat saya bekerja.) 38 responden (76,0%) menjawab setuju, 12 responden (24,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya selalu mengikuti perubahan sesuai dengan keadaan kantor saya) 36 responden (72,0%) menjawab setuju, 14 responden (28,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Jika saya tidak mengikuti perubahan yang ada ditempat kerja saya maka saya akan tertinggal) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 34 responden (68,0%) menjawab setuju, 15 responden (30,0%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya selalu berusaha memperbaiki hasil kerja saya.) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 33 responden (66,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Jika atasan saya kurang puas dengan pekerjaan saya, saya akan langsung memperbaikinya.) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 32 responden (64,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.

9. Pada butir pernyataan 9 (Saya selalu berusaha menambah ilmu tentang pekerjaan saya.) 2 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 33 responden (66,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Dengan menambah pengetahuan saya , akan membuat hasil kerja saya menjadi lebih baik.) 34 responden (68,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.7**  
**Persentase Jawaban Responden Pelatihan**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	-	-	-	-	36	72,0%	14	28,0%	50	100
<b>P2</b>	-	-	-	-	1	2,0%	34	68,0%	15	30,0%	50	100
<b>P3</b>	-	-	-	-	2	4,0%	37	74,0%	11	22,0%	50	100
<b>P4</b>	-	-	3	6,0%	22	44,0%	20	40,0%	5	10,0%	50	100
<b>P5</b>	-	-	-	-	2	4,0%	31	62,0%	17	34,0%	50	100
<b>P6</b>	-	-	1	2,0%	1	2,0%	30	60,0%	18	36,0%	50	100
<b>P7</b>	-	-	-	-	1	2,0%	31	62,0%	18	36,0%	50	100
<b>P8</b>	-	-	-	-	1	2,0%	24	48,0%	25	50,0%	50	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya selalu mengikuti pelatihan yang diberikan oleh tempat saya bekerja) 36 responden (72,0%) menjawab setuju, 14 responden (28,0%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya senang berpartisipasi dalam pelatihan untuk memperbaiki hasil kerja saya) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 34 responden (68,0%) menjawab setuju, 15 responden (30,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan saya) 2 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, 37

responden (74,0%) menjawab setuju, 11 responden (22,0%) menjawab sangat setuju.

4. Pada butir pernyataan 4 (Trainer saya memahami materi yang diberikan kepada peserta pelatihan) 3 responden (6,0%) menjawab tidak setuju, 22 responden (44,0%) menjawab kurang setuju, 20 responden (40,0%) menjawab setuju, 5 responden (10,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Jika tidak diberikan pelatihan saya akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya) 2 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya memahami kesulitan pekerjaan saya) 1 responden (2,0%) menjawab tidak setuju, 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 30 responden (60,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Para trainer sudah cukup baik menjelaskan tentang materi pekerjaan yang akan saya kerjakan) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Dengan komunikasi yang efektif maka apa yang disampaikan trainer akan lebih mudah dipahami oleh karyawan) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 24 responden (48,0%) menjawab setuju, 25 responden (50,0%) menjawab sangat setuju

**Tabel 4.8**  
**Persentase Jawaban Responden Disiplin**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	-	-	1	2,0%	31	62,0%	18	36,0%	50	100
<b>P2</b>	-	-	-	-	1	2,0%	31	62,0%	18	36,0%	50	100
<b>P3</b>	-	-	-	-	1	2,0%	32	64,0%	17	34,0%	50	100
<b>P4</b>	-	-	-	-	3	6,0%	30	60,0%	17	34,0%	50	100
<b>P5</b>	-	-	-	-	2	4,0%	29	58,0%	19	38,0%	50	100
<b>P6</b>	-	-	-	-	3	6,0%	32	64,0%	15	30,0%	50	100
<b>P7</b>	-	-	-	-	7	14,0%	25	50,0%	18	36,0%	50	100
<b>P8</b>	-	-	-	-	3	6,0%	25	50,0%	22	44,0%	50	100
<b>P9</b>	-	-	-	-	-	-	27	54,0%	23	46,0%	50	100
<b>P10</b>	-	-	-	-	1	2,0%	28	56,0%	21	42,0%	50	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang sudah ditetapkan) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Kehadiran saya setiap bulan selalu full 100%) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya memahami tata kerja di perusahaan ini) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 32 responden (64,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya memahami aturan aturan di perusahaan saya) 3 responden (6,0%) menjawab kurang setuju, 30 responden (60,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.

5. Pada butir pernyataan 5 (Saya selalu menuruti perintah atasan saya) 2 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, 29 responden (58,0%) menjawab setuju, 19 responden (38,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Jika atasan saya memberikan tugas, maka saya akan segera menyelesaikannya) 3 responden (6,0%) menjawab kurang setuju, 32 responden (64,0%) menjawab setuju, 15 responden (30,0%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya memahami tugas dan kewajiban saya diperusahaan ini) 7 responden (14,0%) menjawab kurang setuju, 25 responden (50,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya memahami tata cara berperilaku ketika berada di lingkungan kantor) 3 responden (6,0%) menjawab kurang setuju, 25 responden (50,0%) menjawab setuju, 22 responden (44,0%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Saya bertanggung jawab atas semua tindakan saya di perusahaan) 27 responden (54,0%) menjawab setuju, 23 responden (46,0%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 28 responden (56,0%) menjawab setuju, 21 responden (42,0%) menjawab sangat setuju.

**Tabel 4.9**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	-	-	-	-	1	2,0%	28	56,0%	21	42,0%	50	100
<b>P2</b>	-	-	-	-	1	2,0%	29	58,0%	20	40,0%	50	100
<b>P3</b>	-	-	-	-	-	-	29	58,0%	21	42,0%	50	100
<b>P4</b>	-	-	-	-	-	-	28	56,0%	22	44,0%	50	100
<b>P5</b>	-	-	-	-	-	-	26	52,0%	24	48,0%	50	100
<b>P6</b>	-	-	-	-	2	4,0%	32	64,0%	16	32,0%	50	100
<b>P7</b>	-	-	-	-	4	30,0%	30	60,0%	16	32,0%	50	100
<b>P8</b>	-	-	-	-	2	4,0%	31	62,0%	17	34,0%	50	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya bisa bekerja lebih lama dibanding rekan kerja saya) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 28 responden (56,0%) menjawab setuju, 21 responden (42,0%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 29 responden (58,0%) menjawab setuju, 20 responden (40,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Hasil kerja saya selalu dipuji atasan) 29 responden (58,0%) menjawab setuju, 21 responden (42,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja saya) 28 responden (56,0%) menjawab setuju, 22 responden (44,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya bisa bekerja tanpa dibantu oleh atasan dan rekan kerja saya) 26 responden (52,0%) menjawab setuju, 24 responden (48,0%) menjawab sangat setuju.

6. Pada butir pernyataan 6 (Saya bisa memahami intruksi pekerjaan yang diberikan kepada saya) 2 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, 32 responden (64,0%) menjawab setuju, 16 responden (30,0%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya bekerja sesuai dengan jam perusahaan) 4 responden (8,0%) menjawab kurang setuju, 30 responden (60,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya tidak pernah mengurangi jam kerja saya ketika sedang berada di kantor) 2 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.

#### 4.1.3. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Cara menguji suatu instrument apakah dinyatakan valid atau tidak adalah dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka instrument dinyatakan valid, dan bisa di teliti lebih lanjut, demikian juga sebaliknya, dalam penelitian ini  $r$  tabel untuk responden  $N= 50$  dengan taraf signifikansi diperoleh senilai 0,273, kriteria pengujiannya adalah

**Tabel 4.10 Uji Validitas Motivasi.**

No	r hitung	Sig-2 tailed	Status
P1	0,805	0,273	Valid
P2	0,902	0,273	Valid
P3	0,759	0,273	Valid
P4	0,822	0,273	Valid
P5	0,776	0,273	Valid
P6	0,885	0,273	Valid
P7	0,883	0,273	Valid

P8	0,841	0,273	Valid
P9	0,699	0,273	Valid
P10	0,625	0,273	Valid

**Tabel 4.11 Uji Validitas Pelatihan.**

No	r hitung	r tabel	Status
P1	0,714	0,273	Valid
P2	0,816	0,273	Valid
P3	0,811	0,273	Valid
P4	0,432	0,273	Valid
P5	0,811	0,273	Valid
P6	0,833	0,273	Valid
P7	0,784	0,273	Valid
P8	0,793	0,273	Valid

**Tabel 4.12 Uji Validitas Disiplin kerja**

No	r hitung	r tabel	Status
P1	0,759	0,273	Valid
P2	0,697	0,273	Valid
P3	0,688	0,273	Valid
P4	0,611	0,273	Valid
P5	0,726	0,273	Valid
P6	0,710	0,273	Valid
P7	0,786	0,273	Valid
P8	0,650	0,273	Valid
P9	0,758	0,273	Valid
P10	0,692	0,273	Valid

**Tabel 4.13 Uji Validitas Kinerja**

No	r hitung	r tabel	Status
P1	0,682	0,273	Valid
P2	0,694	0,273	Valid
P3	0,722	0,273	Valid
P4	0,734	0,273	Valid
P5	0,773	0,273	Valid
P6	0,545	0,273	Valid
P7	0,568	0,273	Valid
P8	0,662	0,273	Valid

Dari tabel diatas semua instrument penelitian bernilai diatas 0,272, artinya dalam penelitina ini semua instrument dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Selanjutnya butir instrumen yang valid diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, jika instrument bernilai 0,7 maka instrument dinyatakan reliable/layak, jika instrument penelitian bernilai dibawah 0,7 maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliable.

**Tabel 4.14**  
**Item-Total Statistics**

	Cronbach's Alpha
Motivasi	.841
Pelatihan	.840
Disiplin	.827
Kinerja Karyawan	.844

Dari tabel diatas semua instrument penelitian dinyatakan reliable karena semua bernilai diatas 0,60, sehingga layak untuk diteliti lebih lanjut.

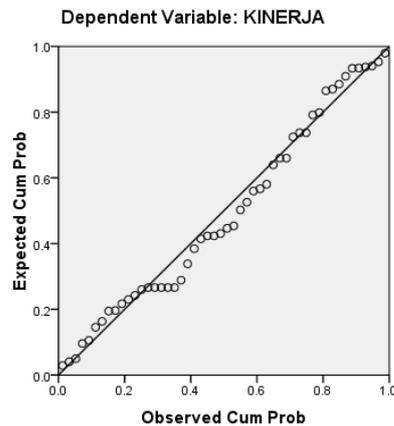
#### **4.1.4. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1**  
**Plot Normalitas**

dari gambar diatas terlihat distribusi mengikuti garis diagonal sehingga dalam penelitian ini instrument dinyatakan normal karena mengikuti distribusi normalitas

#### **b.Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel 4.15 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.972	3.759			
Motivasi	.274	.109	.094	.421	2.374
Pelatihan	.471	.119	.081	.433	2.308
Disiplin	.613	.106	.679	.582	1.719

**Tabel 4.15 Coefficients<sup>a</sup>**

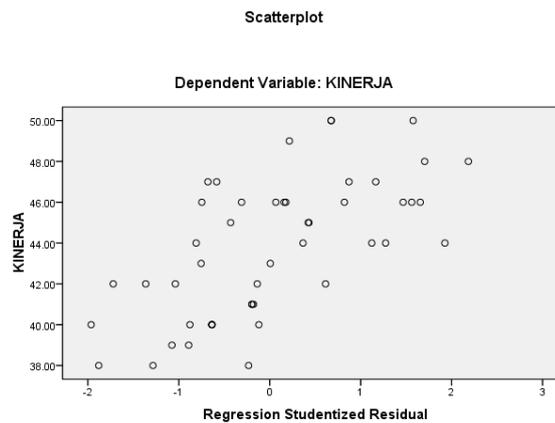
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.972	3.759			
Motivasi	.274	.109	.094	.421	2.374
Pelatihan	.471	.119	.081	.433	2.308
Disiplin	.613	.106	.679	.582	1.719

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas bisa ketiga variable independent memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) Tolerance > 0,10 dan nilain tolerance < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 161) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.2 Scatterplot**

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi.

#### 4.1.5. Regresi Linier Berganda

Regresi model lainnya adalah regresi yang didalam terdapat variabel moderator. Variabel moderator adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlengah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, rumus dari pengujian regresi untuk model tersebut adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

**Tabel 4.16 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.972	3.759		2.387	.021
	Motivasi	.274	.109	.294	3.678	.003
	Pelatihan	.471	.119	.381	4.596	.000
	Disiplin	.613	.106	.679	5.776	.000

**Tabel 4.16 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.972	3.759		2.387	.021
	Motivasi	.274	.109	.294	3.678	.003
	Pelatihan	.471	.119	.381	4.596	.000
	Disiplin	.613	.106	.679	5.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penjelasan dari tabel diatas adalah

$$8.972 = 0.274 + 0.471 + 0.613 + 3$$

- a. Nilai konstanta sebesar 8.972 menunjukkan nilai variabel independen yaitu Motivasi, pelatihan dan Disiplin tidak mengalami perubahan maka akan menaikkan Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia Medan sebesar 8,972%
- b. Koefisien regressi X1 sebesar 0.274 menunjukkan besaran nilai variabel Motivasi di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati sebesar 2,74%
- c. Koefisien regressi X2 sebesar 0.471 menunjukkan besaran nilai variabel Pelatihan di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati sebesar 4,71%
- d. Koefisien regressi X3 sebesar 0.613 menunjukkan besaran nilai variabel Disiplin di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati mengalami perbaikan 1 % maka akan menaikkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati sebesar 6,13%

#### 4.1.6 Uji Hipotesis

##### a. Uji f ( Uji Secara Simultan)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama ) dengan variabel terikat. Pengujian kompensasi dan Lingkungan kerja Dengan Kinerja bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel 4.17 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.752	3	108.251	26.144	.000 <sup>a</sup>
	Residual	190.468	46	4.141		
	Total	515.220	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan nilai f yaitu 26.144 dan sig yang bernilai 0,000 artinya dalam penelitian ini motivasi, pelatihan dan Disiplin secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

##### b. Uji t ( Uji Secara Parsial)

**Tabel 4.18 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.972	3.759		2.387	.021
	Motivasi	.274	.109	.294	3.678	.003
	Pelatihan	.471	.119	.381	4.596	.000
	Disiplin	.613	.106	.679	5.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 1. Pengujian Motivasi dengan kinerja

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 3.678 dan nilai signifikannya 003, artinya dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati karena nilai sig  $0,003 > 0,05$

### 2. Pengujian Pelatihan dengan kinerja

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel pelatihan adalah 4.596 dan nilai signifikannya 000, artinya dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati karena nilai sig  $0,000 > 0,05$ .

### 3. Pengujian Disiplin dengan kinerja

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel pelatihan adalah 5.776 dan nilai signifikannya 000, artinya dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati karena nilai sig  $0,000 > 0,05$

#### 4.1.7 Koefisien Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase yang dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.19**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.606	2.03485

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Motivasi

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0, 630 atau senilai 63% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas ( kompensasidan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

## **4. 2 Pembahasan**

### **1. Pengujian Motivasi dengan kinerja**

Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 3.678 dan nilai signifikannya 003, jika t hitung > tabel maka terdapatkan hubungan antara motivasi dengan kinerja, untuk N = 50 diperoleh t tabel senilai ( df = N-3) 2,011 dalam penelitian ini 3.678 > 2,011, lalu terlihat pula nilai signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yakni 0,003 > 0,05 artinya dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati, penelitian ini menerima hipotesis bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mendorong gairah kerja bawahan, supaya mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), Hendra (2020), Prayogi & Lesmana (2021), Harahap & Tirtayasa (2020) dan Farisi, Irnawati & Fahmi (2020) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengujian Pelatihan dengan kinerja**

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel pelatihan adalah 4.596 dan nilai signifikannya 000, jika t hitung > tabel maka terdapatkan

hubungan antara motivasi dengan kinerja, untuk  $N = 50$  diperoleh t tabel senilai ( $df = N-3$ ) 2,011 dalam penelitian ini  $4.596 > 2,011$  lalu terlihat pula nilai signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yakni  $0,000 > 0,05$  artinya dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati, penelitian ini menerima hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Liyas (2019) menunjukkan bahwa keeratan hubungan sangat kuat, kinerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja karyawan, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan disiplin. Sehingga menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tuhumena 2017, David 2015).

### **3. Pengujian Disiplin dengan kinerja**

Nilai t hitung untuk variabel pelatihan adalah 5.776 dan nilai signifikannya 000 jika nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel dan taraf signifikannya  $<$  dari 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas ke variabel terikat dengan  $N=50$  dan taraf kesalahan 5% diperoleh t tabel sebesar 2,011 ( $df=n-2$ ) hasil dari penelitian ini  $5,776 > 2,011$  dan  $sig\ 0,000 < 0,05$ , artinya dalam penelitian ini Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati dan menerima hipotesis bahwa disiplin berpengaruh terhadap

kinerja dan sejalan dengan penelitian Nurmala Sari (2014) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin, karyawan yang baik akan sulit mencapai hasil yang optimal pada perusahaan., Selanjutnya (Arda, 2017) menyimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen, 2016), (Jufrizen, 2018), (Prayogi et al., 2019) (Prayogi et al.,2019), (Hasibuan, J. S., & Silvya, 2019), (Faustyna, F., & Jumani, 2015), (Yusnandar et al., 2020) (Yusnandar et al., 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

#### **4. Pengaruh Antara Motivasi, pelatihan dengan Disiplin terhadap kinerja**

Nilai  $f$  yaitu 26.144 dan sig yang bernilai 0,000 jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel maka didapat pengaruh yang signifikan untuk semua variabel bebas ke variabel terikat, untuk  $N=50$  dan  $df = 4$  dengan taraf kesalahan 5% diperoleh  $f$  tabel 2,55, hasil dari penelitian ini  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $26.144 > 2,55$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  artinya secara simultan semua variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat, lalu nilai  $r^2$  senilai 63% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini semakin mendekati 1 maka nilainya semakin baik.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

1. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh Motivasi dengan kinerja, dilihat dari Nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 3.678 dan nilai signifikannya 0,003, hasil yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3.678 > 2,011$ , dan nilai signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yakni  $0,003 < 0,05$ .
2. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh pelatihan dengan kinerja dilihat dari nilai dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4.596 > 2,011$  dan nilai signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yakni  $0,000 < 0,05$
3. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh Disiplin dengan kinerja dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $5,776 > 2,011$  dan  $sig\ 0,000 < 0,05$ ,
4. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh Antara Motivasi, pelatihan dan Disiplin terhadap kinerja dilihat dari Nilai f yaitu 26.144 dan sig yang bernilai 0,000 hasil dari penelitian ini  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $26.144 > 2,55$ ) dan nilai  $sig\ 0,000 < 0,05$

#### 5.2 Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah

1. Perlunya ditekankan kepada setiap karyawan untuk memperbaiki hasil kerjanya jika atasan mereka kurang puas dengan hasil kerjanya, karena dari hasil angket yang sudah disebar terlihat bahwa beberapa karyawan tidak langsung mengoreksi hasil kerjanya
2. Kepada setiap trainer yang memberikan pelatihan diharapkan harus sangat memahami materi yang diberikan, terlihat dari hasil angket masih terdapat

beberapa responden yang kurang setuju jika trainer kurang memahami materi yang diberikan

3. Perlunya ditekankan kepada karyawan untuk memahami tata cara berperilaku ketika berada di lingkungan kantor, karena dari hasil angket masih terdapat responden yang tidak memahami tata cara berperilaku ketika berada di lingkungan kantor
4. Perusahaan harus memperhatikan jam bekerja para karyawannya karena masih terdapat beberapa pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan jam perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang motivasi, pelatihan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tepat pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan.
2. Adanya keterbatasan penelitian menggunakan Kuisisioner yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman berbeda

pada setiap responden, dan juga factor kejujuran dalam mengisi pendapat responden, dan juga factor kejujuran dalam mengisi pendapat responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara*. 3(September), 235–246.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ansofino, A., Jolianis, J., Yolamalinda, Y., & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 1(1), 490–502. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9980>
- Bismala, L., Ariyanti, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Cetakan Kesatu*. PT. Refika Aditama.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Effendy, A. T. (2009). *Integreted HRD (Human Resources Deploment)*. Kompas Gramedia.
- Farisi, Salman., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Proseding Seminar Nasional Multidisplin Ilmu*.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Proseding: The National Conferences and Business (NCMAB)*.
- Juliandi, A., Irfan, I., & M. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi (Pertama)*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan aplikasi Sukses Menulis Skripsi dan Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. PT. RajaGrafindoPersada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 41–51.
- Malayu. (2014). *Organisasi & Motivasi*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. . A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). *The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees*. 161(Ciiber 2019), 122–127. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.019>
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (Kedua)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Senior, T. (2013). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 2, 44–57.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. *Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswanto, B. (2005). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernada Media Group.

- Sutrisno, E. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Pernada Media Group.
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

**LAMPIRAN 1**  
**KUISIONER PENELITIAN**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN**  
**KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT**  
**UMUM MITRA SEJATI**

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut KC Syariah Medan maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

**I. IDENTITAS RESPONDEN :**

Jenis Kelamin :  
Pendidikan :  
Lama Kerja :  
Pendapatan/Bulan :

**II. PETUNJUK PENILAIAN**

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai ” Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati”. Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

### III. DAFTAR PERNYATAAN

<b>A. Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya berusaha untuk bisa menyesuaikan diri ditempat saya bekerja					
2.	Saya bisa beradaptasi dengan kondisi pekerjaan saya					
3.	Saya selalu berusaha memperbaiki kekurangan saya					
4.	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik bagi tempat saya bekerja					
5.	Saya selalu mengikuti perubahan sesuai dengan keadaan kantor saya					
6.	Jika saya tidak mengikuti perubahan yang ada ditempat kerja saya maka saya akan tertinggal					
7	Saya selalu berusaha memperbaiki hasil kerja saya					
8	Jika atasan saya kurang puas dengan pekerjaan saya, saya akan langsung memperbaikinya					
9	Saya selalu berusaha menambah ilmu tentang pekerjaan saya					
10	Dengan menambah pengetahuan saya , akan membuat hasil kerja saya menjadi lebih baik.					

<b>B. Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diberikan oleh tempat saya bekerja					
2.	Saya senang berpartisipasi dalam pelatihan untuk memperbaiki hasil kerja saya					
3.	Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan saya					
4.	Trainer saya memahami materi yang diberikan kepada peserta pelatihan					
5.	Jika tidak diberikan pelatihan saya akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya memahami kesulitan pekerjaan saya					
7	Para trainer sudah cukup baik menjelaskan tentang materi pekerjaan yang akan saya kerjakan					
8	Dengan komunikasi yang efektif maka apa yang disampaikan trainer akan lebih mudah dipahami oleh karyawan					

<b>C. Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>1.</b>	Saya selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang sudah ditetapkan					
<b>2.</b>	Kehadiran saya setiap bulan selalu full 100%					
<b>3.</b>	Saya memahami tata kerja di perusahaan ini					
<b>4.</b>	Saya memahami aturan aturan di perusahaan saya					
<b>5.</b>	Saya selalu menuruti perintah atasan saya					
<b>6.</b>	Jika atasan saya memberikan tugas, maka saya akan segera menyelesaikannya					
<b>7</b>	Saya memahami tugas dan kewajiban saya di perusahaan ini					
<b>8</b>	Saya memahami tata cara berperilaku ketika berada di lingkungan kantor					
<b>9</b>	Saya bertanggung jawab atas semua tindakan saya di perusahaan					
<b>10</b>	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					

<b>C. Kinerja (Y)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>1.</b>	Saya bisa bekerja lebih lama dibanding rekan kerja saya					
<b>2.</b>	Saya bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan					
<b>3.</b>	Hasil kerja saya selalu dipuji atasan					
<b>4.</b>	Saya bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja saya					
<b>5.</b>	Saya bisa bekerja tanpa dibantu oleh atasan dan rekan kerja saya					
<b>6.</b>	Saya bisa memahami intruksi pekerjaan yang diberikan kepada saya					
<b>7</b>	Saya bekerja sesuai dengan jam perusahaan					
<b>8</b>	Saya tidak pernah mengurangi jam kerja saya ketika sedang berada di kantor					

**LAMPIRAN 2 TABULASI DATA**

no	JK	PDDK	LK	PDDT
1	1	2	1	1
2	1	2	2	2
3	1	2	2	2
4	2	1	1	1
5	1	1	1	1
6	2	2	1	2
7	2	2	2	2
8	1	1	2	1
9	1	1	1	2
10	2	2	1	2
11	2	2	2	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	2
14	1	2	2	2
15	2	2	2	1
16	1	1	1	2
17	1	1	1	2
18	2	2	1	1
19	2	2	2	2
20	2	1	2	3
21	1	1	1	2
22	1	2	1	1
23	2	2	2	1
24	2	1	2	2
25	2	1	1	2
26	2	1	1	1
27	2	2	2	1
28	1	1	1	1
29	2	1	2	2
30	2	1	3	2
31	2	1	2	1
32	1	2	2	1
33	2	2	2	2
34	2	2	2	1
35	2	1	3	1
36	1	1	3	2
37	2	2	2	1

38	2	2	2	1
39	2	1	1	2
40	1	1	1	1
41	1	2	2	2
42	2	2	2	2
43	2	1	1	1
44	1	1	1	1
45	2	2	2	2
46	2	2	2	2
47	2	1	1	2
48	1	2	2	1
49	1	2	1	2
50	1	2	2	2

no	Motivasi X1										total	pelatihan X2								Total
1	3	3	5	3	2	2	2	3	3	4	30	4	3	3	5	5	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4	4	4	4	4	3	4	5	32
4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	46	4	4	4	3	4	4	3	5	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	4	4	4	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	3	3	3	3	27
9	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	45	4	4	4	5	5	4	5	4	35
10	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	45	5	5	5	4	4	4	4	4	35
11	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	42	5	5	4	4	5	4	5	5	37
12	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	42	4	4	4	5	5	5	4	4	35
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40	4	4	4	4	5	4	5	4	34
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	4	4	3	5	32
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4	5	4	5	4	5	5	5	37
17	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	45	5	5	5	4	4	5	4	4	36
19	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	40	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	43	5	5	5	4	5	4	5	5	38
22	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	4	4	5	5	4	4	5	5	36
23	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	44	4	4	4	4	4	4	3	4	31
24	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46	5	4	5	5	5	5	5	5	39

25	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	39
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	4	5	5	36
28	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	43	4	4	5	4	3	4	3	3	30
29	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	46	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	43	5	4	4	4	5	4	4	5	35
32	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41	4	5	4	4	4	4	3	4	32
33	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47	5	5	4	3	4	5	4	4	34
34	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	43	5	5	5	4	5	4	5	4	37
35	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44	5	4	5	5	5	5	5	4	38
36	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43	5	5	4	5	4	5	4	5	37
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40	4	5	5	5	4	5	4	5	37
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	41	5	5	4	5	5	4	4	5	37
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	4	5	4	37
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	5	33
45	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41	4	4	4	4	4	3	4	4	31
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	5	5	5	36

Disiplin X3										total	Kinerja Y							Y	
2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	34	2	3	1	4	3	3	3	5	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	39	4	5	5	4	4	4	4	4	34
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46	5	5	5	4	4	4	5	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	5	5	5	4	4	4	4	3	34
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47	5	4	4	5	5	5	5	2	35
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	5	4	4	5	5	4	4	3	34

5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	5	5	4	4	4	4	4	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	5	5	4	4	4	4	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	5	5	5	4	5	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	4	5	4	4	4	4	4	2	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4	5	4	5	5	5	4	3	35
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45	5	4	4	4	4	5	4	4	34
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47	5	4	4	4	4	4	4	3	32
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45	5	5	4	5	4	5	4	5	37
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	4	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	5	4	4	5	4	3	35
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44	5	4	5	4	4	4	5	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4	4	4	5	4	4	4	3	32
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44	5	5	4	4	5	4	4	3	34
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47	5	5	4	5	5	4	5	3	36
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45	4	5	5	5	5	5	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	5	5	4	5	4	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	5	5	5	5	5	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	5	5	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45	4	5	4	5	5	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	4	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4	4	4	4	4	5	4	4	33

**LAMPIRAN 3**  
**OUTPUT OLAH DATA SPSS**

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	44.0	44.0	44.0
Perempuan	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Tabel 4.2 Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	24	48.0	48.0	48.0
Strata	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Tabel 4.3 Lama Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	22	44.0	44.0	44.0
5-10 tahun	25	50.0	50.0	94.0
> 10 tahun	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Tabel 4.4 Pendapatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 4 juta	23	46.0	46.0	46.0
4-6 juta	26	52.0	52.0	98.0
> 6 juta	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Frequency Table

### X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	34	68.0	68.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	37	74.0	74.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	22	44.0	44.0	50.0
	S	20	40.0	40.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	31	62.0	62.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	1	2.0	2.0	4.0
	S	30	60.0	60.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	62.0	62.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	S	24	48.0	48.0	50.0
	SS	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	23	46.0	46.0	48.0
	SS	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	33	66.0	66.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X110**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	28	56.0	56.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	62.0	62.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	62.0	62.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	32	64.0	64.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.0	6.0	6.0
	S	30	60.0	60.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	29	58.0	58.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.0	6.0	6.0
	S	32	64.0	64.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	14.0	14.0	14.0
	S	25	50.0	50.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X28**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.0	6.0	6.0
	S	25	50.0	50.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	1	2.0	2.0	4.0
	S	30	60.0	60.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X32**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	62.0	62.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	32	64.0	64.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X34**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	33	66.0	66.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X35**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	68.0	68.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X36**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	33	66.0	66.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X37**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	72.0	72.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X38**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	34	68.0	68.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X39**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	54.0	54.0	54.0
	SS	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X310**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	33	66.0	66.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	S	24	48.0	48.0	50.0
	SS	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	23	46.0	46.0	48.0
	SS	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	S	33	66.0	66.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	62.0	62.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	62.0	62.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	32	64.0	64.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	37	74.0	74.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	22	44.0	44.0	50.0
	S	20	40.0	40.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0

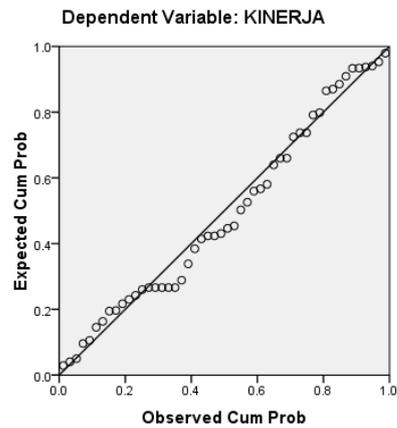
Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	22	44.0	44.0	50.0
	S	20	40.0	40.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Tabel 4.14**  
**Item-Total Statistics**

	Cronbach's Alpha
Motivasi	.841
Pelatihan	.840
Disiplin	.827
Kinerja Karyawan	.844

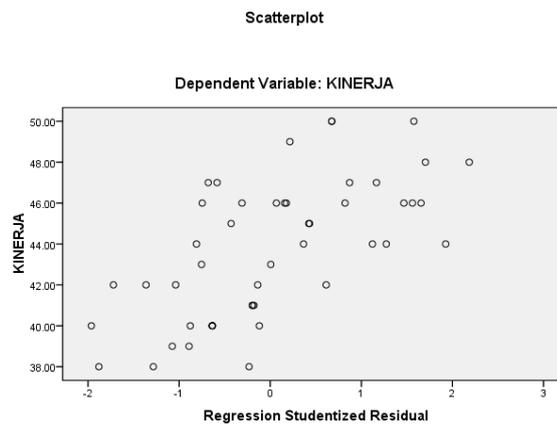
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Tabel 4.15 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.972	3.759			
Motivasi	.274	.109	.094	.421	2.374
Pelatihan	.471	.119	.081	.433	2.308
Disiplin	.613	.106	.679	.582	1.719

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 4.16 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.972	3.759		2.387	.021
Motivasi	.274	.109	.294	3.678	.003
Pelatihan	.471	.119	.381	4.596	.000
Disiplin	.613	.106	.679	5.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 4.17 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.752	3	108.251	26.144	.000 <sup>a</sup>
	Residual	190.468	46	4.141		
	Total	515.220	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 4.18 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.972	3.759		2.387	.021
	Motivasi	.274	.109	.294	3.678	.003
	Pelatihan	.471	.119	.381	4.596	.000
	Disiplin	.613	.106	.679	5.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1573/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/2/2021

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 19/2/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Wiratama Sinaga  
NPM : 1705160157  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Pegawai kurang mendapat motivasi kerja dari pimpinan  
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai dikhawatirkan membuat motivasi kerja pegawai menurun  
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
2. Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
3. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Rsu Mitra Medika

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Muhammad Wiratama Sinaga)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Muhammad Wiratama Sinaga  
NPM : 1705160157  
Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
1	1. Identifikasi masalah no. 1, motivasi serta permasalahan, ptk ke Ruud	2/10	→
2	1. Indikator tabel 3.1. Jumlah nya di pmen	2/10	→

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Juli 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 906 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021 Medan, 24 Sya'ban 1442 H  
 Lampiran : 07 April 2021 M  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**RSU.Mitra Sejati Medan**  
**Jln.Jendral Besar A.H.Nasution No.7 Medan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama : Muhammad Wiratama Sinaga**  
**Npm : 1705160157**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Judul : Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



**Tembusan :**

1. Pertinggal



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238  
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : [perpustakaan@umsu.ac.id](mailto:perpustakaan@umsu.ac.id)

*Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 2751/ KET/II.3-AU/UMSU-PM/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Muhammad Wiratama Sinaga  
**NPM** : 1705160157  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Jurusan** : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 Jumadil Awal 1443 H.  
27 Desember 2021 M

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terampil



**Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd**



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Senin, 27 September 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : **Muhammad Wiratama Sinaga**  
N.P.M. : **1705160157**  
Tempat / Tgl.Lahir : **Jl.Permai Gg selamat No. 15 Medan**  
Alamat Rumah : **Pematang Siantar, 2 juni 2000**  
JudulProposal : **Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mitra Sehati**

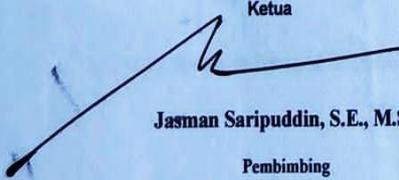
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	<u>Pengaruh Motivasi, pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mitra Sehati.</u>
Bab I	.....
Bab II	<u>Variabel yang disimpulkan, garis simbulah, hipotesis.</u>
Bab III	<u>Penjadsan populasi</u> .....
Lainnya	<u>Daftar Pustaka</u> .....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 27 September 2021

**TIM SEMINAR**

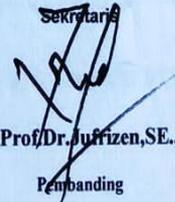
Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

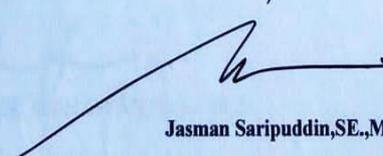
Pembimbing

  
Rahmad Bahagia Siregar SE, M.Si

Sekretaris

  
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Penbading

  
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.



AJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 27 September 2021** menerangkan bahwa:

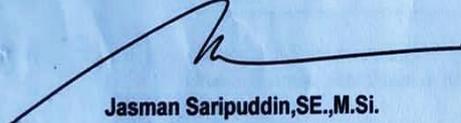
**Nama** : Muhammad Wiratama Sinaga  
**N .P.M.** : 1705160157  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Jl.Permai Gg selamat No. 15 Medan  
**Alamat Rumah** : Pematang Siantar, 2 juni 2000  
**JudulProposal** : Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mitra Sejati

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Rahmad Bahagia Siregar SE, M.Si**

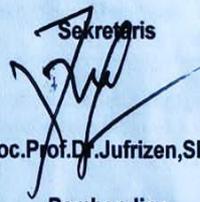
Medan, Senin, 27 September 2021

**TIM SEMINAR**

**Ketua**

  
**Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.**

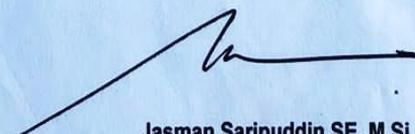
**Sekretaris**

  
**Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.**

**Pembimbing**

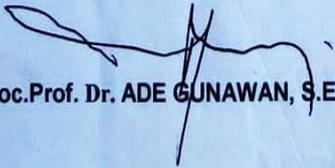
  
**Rahmad Bahagia Siregar SE, M.Si**

**Pembanding**

  
**Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.**

**Diketahui / Disetujui**

**A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I**

  
**Assoc.Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1573/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/2/2021

Nama Mahasiswa : Muhammad Wiratama Sinaga  
 NPM : 1705160157  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : MSDM  
 Tanggal Pengajuan Judul : 19/2/2021  
 Nama Dosen Pembimbing\*) : Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si *[Signature]* 24/3/2021  
 Judul Disetujui\*\*) : PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEKAWAI

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 05 APRIL 2021

Dosen Pembimbing

(.....)

**Keterangan:**

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Seluruh disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 906 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 07 April 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Muhammad Wiratama Sinaga  
**N P M** : 1705160157  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

**Dosen Pembimbing** : H.Rahmad Bahagia, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **07 April 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 24 Sya'ban 1442 H  
 07 April 2021 M



Tembusan :  
 1. Pritinggal



Dekan  
**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar diketahui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2308/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 08 Muharram 1444 H  
06 Agustus 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**RSU.Mitra Medika Medan Deli**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Wiratama Sinaga**  
N P M : **1705160157**  
Semester : **X (Eks)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
NIDN: 0109086502

Tembusan :  
1. Peringgal

