

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH KOTAPINANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memperoleh Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**RESTI NOVIANTI**

**1805160351**

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

**MEDAN**

**2022**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (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 Kamis, tanggal 6 Oktober 2022, Pukul 13:30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RESTI NOVIANTI  
N P M : 1805160351  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTAPINANG

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

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Penguji II

(SALMAN FARISI, SPsi, MM)

Pembimbing

(DEWI ANDRIANY, SE., MM.)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : RESTI NOVIANTI  
N.P.M : 1805160351  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH KOTAPINANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbingan Skripsi

  
DEWI ANDRIANY, SE., MM.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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


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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : RESTI NOVIANTI  
NPM : 1805160351  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTAPINANG

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
BAB 1	Di		
BAB 2	Ilmu Pedoman penulisan lewat ilmiah		
BAB 3	Perhatikan tabel hrs ada sumber		
BAB 4	Pembahasan diperluas.		
BAB 5	Saran sesuai dengan masalah yang ada.		
Daftar Pustaka	Di		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	aca ml sidang meja hijau	27/9/2022	

Medan, September 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

DEWI ANDRIANY, SE., MM.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Resti Novianti  
NPM : 1805160351  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTAPINANG

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022

Yang membuat pernyataan



RESTI NOVIANTI

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang.**

**Resti Novianti**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Email : [restinovinti138@gmail.com](mailto:restinovinti138@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang

Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 35 orang, Sedangkan sampelnya berjumlah 35 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis ( Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS ( *Statistic Package for the Social Sciens*) versi 23.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang. Secara persial dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang. Secara simultan dapat diketahui motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang dimana di peroleh (Fhitung 46,754) > (Ftabel 3,159) dan angka sig 0,000 < 0.05.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### ***The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance At the Kotapinang Regional General Hospital***

***Resti Novianti***

***Management Study Program, Faculty Of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***

***Email : [restinovianti138@gmail.com](mailto:restinovianti138@gmail.com)***

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance, to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Kotapinang Regional General Hospital.*

*This study uses the HRM theory related to work motivation, work discipline and employee performance. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study is amounted to 35 people, while the sample amounted to 35 people with using a saturated sample. Data collection techniques in this study the Classical Assumption test, Multiple Regression, Hypothesis Testing (t test and test), and Coefficient of Determination. Processing data in this study using SPSS software program (Statistical Package for the Social Sciences) version 23.00*

*The results showed that partially it can be seen that work motivation has no effect on the performance of employees at the Kotapinang Regional General Hospital. By it can be seen that work discipline has a positive and significant effect on the work performance at the Kotapinang Regional General Hospital. By Simultaneously, it can be seen that work motivation and work discipline have a positive effect significantly to the performance of employees at the Regional General Hospital Kotapinang where it is obtained ( $F_{count} 46,754 > (F_{table} 3,159)$  and the figure is  $sig 0.000 < 0.05$ ).*

***Keywords : Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW teladan hidup bagi penulis. Sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTAPINANG”**.

Dan skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :



1. Ayahanda Panut dan Ibunda Sularmi tercinta, dan abang kandung serta keluarga yang telah memberikan segala kasih sayangnya, mendukung dan membantu, serta menjadi salah satu motivasi saya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H.Januri, SE., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE. ,M.Si Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb., SE, M.Si Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si, Selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Assoc.Prof. Hj.Dewi Andriany, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak/Ibu dan seluruh Staff karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kotapinang, yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.

10. Sahabat-sahabat Penulis Glory Eksanti Algea, Masriani Rangkuti, Risa Aldania, Cici Irawati, Vativa Gita Azmi yang sudah banyak bantu saya dan beserta seluruh teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Dan yang terakhir saya ucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah mampu menyelesaikan skripsi ini, melawan rasa malas, rasa kantuk, bertahan dalam sulitnya mencari referensi, serta bertahan ditengah kesulitan ketika mengerjakan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum,Wr.Wb

Medan September 2022

**RESTI NOVIANTI**

**1805160351**

## 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 .....	2
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	3
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>5</b>
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Kinerja karyawan.....	5
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	5
2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	6
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	7
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2 Motivasi Kerja.....	9
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	9
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11
2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	14

2.1.3	Disiplin Kerja .....	15
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	16
2.1.3.3	Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.2	Kerangka Konseptual.....	17
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>21</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	21
3.2	Definisi Operasional Penelitian .....	21
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	24
3.4	Populasi Dan Sampel.....	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.6	Teknik Analisa Data .....	31
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil penelitian.....	39
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	39
4.1.2	Identitas Responden .....	40
4.1.3	Jenis Kelamin Responden .....	40
4.1.4	Presentase Jawaban Responden .....	40
4.2	Model Regresi .....	41
4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	46
4.2.2	Regresi Linier Berganda .....	50
4.2.3	Pengujian Hipotesis.....	51
4.2.4	Koefisien Determinasi.....	53

4.3 Pembahasan.....	53
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	53
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	54
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Terhadap Kinerja .....	55
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Saran .....	56
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	56

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Motivasi Kerja.....	22
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja .....	23
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	23
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	24
Tabel 3.5 Skala Likert .....	27
Tabel 3.6 Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Motivasi Kerja.	29
Tabel 3.7 Uji Validitas Data Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	29
Tabel 3.8 Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kinerja Karyawan .....	30
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	31
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel 4.2 Deskripsi Identitas Responden.....	40
Tabel 4.3 Persentase Jawaban Responden Motivasi Kerja .....	41
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	43
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas .....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik (t) Parsial .....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji-F) .....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi.....	53

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	18
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawam .....	19
Gambar 2.3 Paradigma Konseptual Penelitian.....	19
Gambar 3.1 Kurva Normalitas Uji t.....	36
Gambar 3.2 Kurva Normalitas Uji f.....	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	49

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dalam dunia kesehatan saat ini dirasakan sangat ketat, oleh karena itu rumah sakit diharapkan memiliki kapabilitas yang kuat diberbagai bidang seperti fasilitas, operasional, dan sumber daya manusia serta kualitas pelayanan. Berbagai usaha kesehatan harus bersaing untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya agar dapat bertahan dalam menarik pasien untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, maka perlu adanya kebijakan yang dibuat oleh kepala rumah sakit dalam mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya sangat dibutuhkan di sebuah rumah sakit agar sistem pelayanan yang baik dapat berjalan. Kepala rumah sakit harus dapat memberi masukan kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. (Muis et al., 2018)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intem diri seseorang yang



mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawainya. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian skripsi yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTAPINANG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

- 1) Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja

karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh rumah sakit umum daerah.

- 2) Kurangnya disiplin kerja dalam menyelesaikan suatu masalah. Masalah dalam hal ini yaitu masalah dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang tertunda.
- 3) Perawat dinilai masih belum mencapai standar maksimal rumah sakit umum daerah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penulis lebih fokus dan tidak meluas guna untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas, maka dalam penelitian ini yang dilakukan oleh penulis membatasi hanya dengan yang berkaitan pada motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan rumah sakit umum daerah (RSUD) Kotapinang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

- 1) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kotapinang?
- 2) Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kotapinang?
- 3) Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kotapinang.

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kotapinang.
- 2) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kotapinang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerahkotapinang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian adalah

### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menambah pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan variabel terkait kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang yang diteliti dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang.

### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai variael yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

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

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Adapun (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja seorang karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan karyawan tersebut kepada atasan atau pimpinan berdasarkan perannya di dalam suatu perusahaan.

Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tanggung jawab nya seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi rumah sakit. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi itu semakin mudah untuk dicapai.

### **2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja.

Manfaat Penilaian kinerja adalah agar seseorang karyawan dapat memiliki umpan balik terhadap kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya untuk menentukan rencana dalam pengembangan karir. Menurut (Astuti, 2006) manfaat dari penilaian kinerja yaitu : (1) Perbaikan Kinerja perusahaan; (2) Penyesuaian Kompensasi; (3) Keputusan Penempatan; (4) Kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir; (5) Tantangan Eksternal; (6) Umpan balik pada sumber daya manusia.

Adapun tujuan dari penilaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan penyandanggunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan

- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi guna untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh bagi seluruh karyawan.

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

Dalam suatu perusahaan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya faktor kemampuan yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipegaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan). Menurut (Hasibuan., 2018) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja pada seseorang karyawan antara lain sebagai berikut :

##### **1) Faktor Disiplin**

Kedisiplinan seseorang karyawan juga menjadi suatu faktor penting dalam menunjukkan integritas diri seorang karyawan tetap terjaga dengan baik. Disiplin juga merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada

keputusan, peraturan, nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku seseorang karyawan tersebut (Suwanto, 2019).

Faktor Eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pada seseorang karyawan antara lain :

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya ada beberapa faktor yang menyatakan bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor yaitu :

1. Faktor Disiplin, yaitu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.
2. Faktor Motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
3. Faktor Kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan.

### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Hanisah & Rosyid, n.d.) terdapat 5 indikator kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu :

a. Kualitas kerja

Merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang ditentukan.

b. Kuantitas kerja

Merupakan kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standart yang ditetapkan perusahaan yang terdiri dari output.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi ) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang akan menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja. Suatu tingkat dimana seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.



## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para bawahannya karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi.

Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya, Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi, dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai atau karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan memenuhi kebutuhannya tersebut. Maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang di capai dapat meningkat.

Motivasi merupakan subyek penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan diinginkan oleh organisasi.

Motivasi kerja seseorang dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Motivasi Instrinsik

Adalah motivasi yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Adalah motivasi-motivasi yang aktif dan berfungsi disebabkan karena rangsangan dari luar. Motivasi ini dapat timbul antara lain karena pengaruh prinsip, kompetisi antara teman, tuntunan perkembangan organisasi atau tugas, adalah faktor lain yang sangat kompleks.

#### **2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Utami., 2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan di dalam melakukan suatu pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Internal

Yaitu faktor yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, faktor internal terdiri dari:

1) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat organisasi motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang ia bawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang tersebut sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibanding dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimiliki tidak secara maksimal atau tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh seorang manajer maka hal tersebut akan membuat karyawannya mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar dan kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan dapat mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

## 6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai kolerasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi seseorang. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat dilihat dari produktivitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja dengan ekstra, tingkat turn over yang rendah dan sejumlah indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan.

## 2. Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar diri, faktor eksternal terdiri dari:

### 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

### 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara baik.

### 3) Supervisi yang baik

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan.

#### 4) Ada jaminan karir

Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat maupun jumlah pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya karyawan tersebut.

#### 5) Tanggung jawab

Seorang karyawan yang menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari

#### 6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang ada pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, suatu peraturan yang bersifat melindungi (protective) dan diinformasikan secara jelas akan lebih memicu motivasi karyawan di dalam bekerja.

### **2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (Manrapi et al., n.d.) indikator motivasi kerja dalam sebagai berikut :

#### 1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pekerjaannya

#### 2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

### 3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil

### 4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

### 5. Pekerjaan yang menantang

Belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

## **2.1.3 Disiplin Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensisikap yang melibatkan mental seseorang.

Ada beberapa definisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain: Menurut Siagian dalam (Sadat et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin adalah kedisiplinan seorang karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku pegawai rumah sakit terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisitif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi. Pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut. (Arif., M, & Lesmana., 2020)

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan., 2018) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.1.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Eli Rahayu, 2018) indikator dari disiplin kerja adalah :

1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.

2) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3) Tata cara bekerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

4) Kesadaran dalam bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan

5) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang dipergunakan serta pelaku kerjanya.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

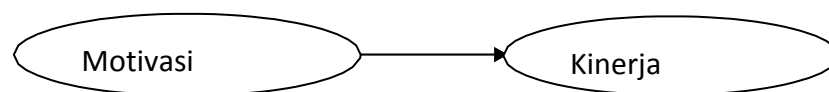
Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X1, X2) dan kinerja karyawan sebagai



variabel terikat (Y), dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai.

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

Menurut (2017 Jufrizen., n.d.) bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan rumah sakit karena motivasi kerja sebagai bentuk latihan bagi karyawan rumah sakit dalam melaksanakan aturan-aturan rumah sakit. Semakin disiplin, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja rumah sakit tersebut.



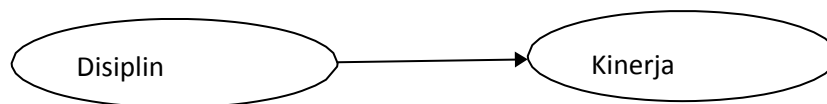
**Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

(Saripuddin., 2017) Disiplin dalam suatu bentuk kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti diinginkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang kita inginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilakukan dengan disiplin kerja akan berakibat baik terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi

diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

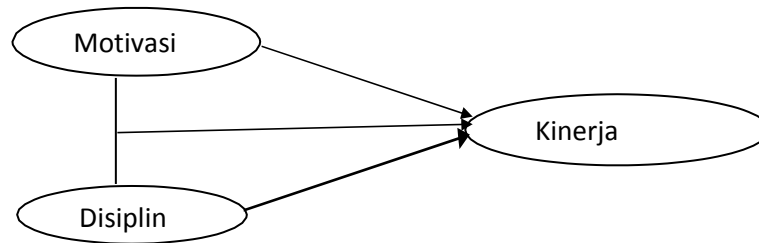
Tujuan dan manfaat ditegakkan disiplin kerja menurut (Jufrizen., S, 2021) yaitu memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut (Restu & Si, 2014) motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat dilihat dari sikap dan perilaku para karyawan. Hal ini dikarenakan faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterkaitan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hasilnya juga signifikan dengan menunjukkan bahwa selama ini perusahaan atau rumah sakit memberi ketenagakerjaan, insentif yang memuaskan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu perusahaan juga memperhatikan peraturan yang dibuat agar mudah dipahami dan dapat dijalankan dengan baik.



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis**

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

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang.
- 2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang.
- 3) Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Metode pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel ( variabel bebas dan variabel terikat).

#### **3.2 Definisi Operasional Penelitian**

Definisi operasional yaitu definisi terhadap variabel yang berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun peneliti lain Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Motivasi Kerja (X1)

Menurut (Hamali, 2018) Motivasi yaitu sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

**Tabel 3.1**

### **Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1.	Kerja Kerass
2.	Prestasi Kerja
3.	Peluang untuk maju
4.	Pengakuan atas kinerja
5.	Pekerjaan yang menantang

**Syaripuddin & Handayani (2011)**

## 2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Singodimejo, 2019) disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, untuk menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan norma sosial yang berlaku.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1.	Tingkat kehadiran
2.	Ketaatan pada atasan
3.	Tata cara bekerja
4.	Kesadaran dalam bekerja
5.	Tanggung jawab

**Hasibuan (2007)**

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Sinambela, 2022) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja. Sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun indikator kinerja karyawan tersebut dalam tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

**Robbins (2018, hal 351)**

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang Labuhan Batu Selatan Jln. Istana No.26 Kotapinang, Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan selesai.

**Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No.	Kegiatan	Bulan/Minggu																								
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pengajuan Judul	■	■	■																						
2.	Penyusunan Proposal				■	■	■	■																		
3.	Bimbingan Proposal								■	■	■	■														
4.	Seminar Proposal													■												
5.	Pengumpulan Data													■	■	■										
6.	Penyusun Skripsi																	■	■	■	■					
7.	Bimbingan Skripsi																				■	■	■			
8.	Sidang Meja Hijau																									■

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honor yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang data yang diperoleh sebanyak 35 orang.

**Data Sumber Daya Manusia PNS dan Non PNS Tahun  
2022**

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah Tenaga	
		PNS	NON PNS
1	D-III Perawat Gigi	2	1
2	Perawat Fisioterapi	1	1
3	Keperawatan Medikal Bedah	2	3
4	Perawat Maternitas	1	1
5	Perawat Bayi	3	2
6	Perawat Radiografer	1	1
7	Perawat Jiwa	-	1
8	Perawat Klinis	1	2
9	Perawat Saraf	-	1
10	Perawat Penyakit Dalam	2	1
11	Perawat Operasi	10	5
12	Perawat Mata	-	1
13	Perawat Tht	-	1
14	Perawat Paru	-	1
15	Perawat IGD	2	3
16	Perawat ICU	2	3
17	Perawat Jantung	1	2
18	Perawat Poli Umum	1	4
19	Perawat Ruangan	5	-
20	Perawat Anetesi	1	1
	<b>Jumlah</b>	35	35

Sumber data : Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan karena dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh yang artinya teknik penentuan sampel yang digunakan apabila sampel kurang dari 100. Teknik penentuan sampel dimana seluruh orang/pegawai dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 35 orang.



### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

#### 1. Wawancara (interview)

Penulis melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang

#### 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disusun terlebih dahulu untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai dan pertanyaan sesuai dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang, Penelitian ini menggunakan skala pengukuran penelitian, yaitu skala likert 5 point sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert**

No.	Keterangan	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari kuesioner (angket) yang disebar. Maka akan digunakan beberapa uji yaitu :

### 3.6.3 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur relevansi tidaknya pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian (Prayogi & Nursidin, 2018). Untuk menetapkan keabsahan data yang diperlukan teknik pemeriksaan. Pemeriksaan teknik keabsahan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), ketergantungan (deperdability), dan kepastian (confirmability).

Validasi data dalam penelitian ini menggunakan content validity, Validitas isi. Untuk menguji validitas isi, dapat digunakan pendapat dari ahli. Dalam hal ini setelah instrument dengan materi yang telah diajarkan. Maka selanjutnya diuji cobakan dan dianalisis dengan analisa item. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran table uji validitas.

Berikut merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

N : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  : Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$  : Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum yi^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

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

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

$\sum Xiy$  : Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujiannya :

1. r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut valid.
2. r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,568	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	0,618	0,000 < 0,05	Valid
X1.3	0,785	0,000 < 0,05	Valid
X1.4	0,492	0,003 < 0,05	Valid
X1.5	0,423	0,011 < 0,05	Valid
X1.6	0,702	0,000 < 0,05	Valid
X1.7	0,671	0,000 < 0,05	Valid
X1.8	0,843	0,000 < 0,05	Valid
X1.9	0,799	0,000 < 0,05	Valid
X1.10	0,873	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X2.1	0,804	0,000 < 0,05	Valid
X2.2	0,861	0,000 < 0,05	Valid
X2.3	0,895	0,000 > 0,05	Valid
X2.4	0,656	0,000 < 0,05	Valid
X2.5	0,833	0,000 < 0,05	Valid
X2.6	0,787	0,000 < 0,05	Valid
X2.7	0,724	0,000 < 0,05	Valid
X2.8	0,828	0,000 < 0,05	Valid
X2.9	0,730	0,000 < 0,05	Valid

X2.10	0,879	0,000 < 0,05	Valid
-------	-------	--------------	-------

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Y1	0,850	0,000 < 0,05	Valid
Y2	0,554	0,001 < 0,05	Valid
Y3	0,542	0,001 < 0,05	Valid
Y4	0,831	0,000 < 0,05	Valid
Y5	0,757	0,000 < 0,05	Valid
Y6	0,556	0,001 < 0,05	Valid
Y7	0,803	0,000 < 0,05	Valid
Y8	0,709	0,000 < 0,05	Valid
Y9	0,638	0,000 < 0,05	Valid
Y10	0,643	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

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

Uji reabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah

*Cronbach Alpha*, berikut ini adalah rumusnya :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dengan kriteria :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik (valid).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) < 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik tidak valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,874	0,333	Reliabel
Disiplin Kerja (2)	0,935	0,333	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	0,333	Reliabel

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variable memiliki nilai koefisien reabilitas > 0,333. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variable sudah menjelaskan tentang variabel yang diteliti atau dapat dinyatakan instrumen adalah reliable atau terpercaya.

#### **3.6.4 Teknik Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis yang digunakan ialah analisis sebagai berikut:

##### **3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)  $X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$A$  = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas

$E$  = Standar Error

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk dapat mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Berikut uji asumsi klasik terdiri dari

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

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Menurut (Sugiyono 2011) statistis prametis mensyaratkan bahwa setiap variable yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis statistik pada uji normalitas ini terdiri dari dua yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov Smimov*. Pengujian statistik dapat dilihat pada uji *Kolmogorov Smimov*, dimana pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan ini adalah :

1. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_1$  : Data residual tidak berdistribusi normal

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritasdi dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai *tolerance*

$\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $\geq 10$ .

### c. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *studentized*.

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.5 Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini untuk membuat keputusan sementara guna untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang diteliti. Sebagai wahana untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian



ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya, adapun pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### 3.6.6 Uji T (Uji Parsial)

Dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus t hitung yaitu :

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

Keterangan :

$r^2$  = koefisien korelasi

$n - 2$  = derajat keabsahan

$t$  = nilai uji t

Sementara untuk mencari t tabel maka terlebih dahulu tentukan taraf signifikansi, misalnya ( $\alpha = 0,05$ ), kemudian dicari tabel dengan derajat keabsahan ( $dk$ ) =  $n - 1$ .

Kemudian mengacu pada ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan.
- b) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya signifikan.

#### 1. Bentuk pengujian

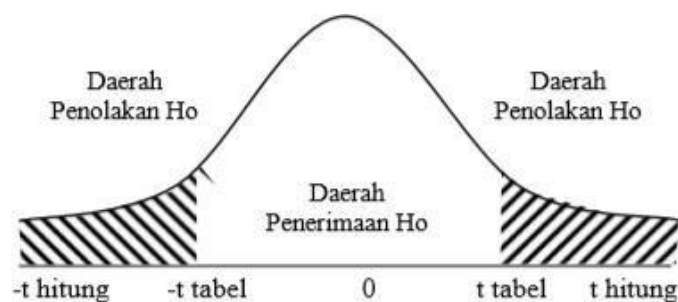
$H_0$ :  $r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antarvariabel bebas

(X) dengan variabel terikat (Y).

$H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Kriteria pengembalian keputusan

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



**Gambar 3.1**

**Uji Parsial (Uji t)**

**b. Uji F (Simultan)**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan ketentuan. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

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

Keterangan :

**F** = Nilai f hitung

**R<sup>2</sup>** = Koefisien determinan

**K** = Jumlah variabel bebas

**N** = Banyak data sampel

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau  $df = (n-k-1)$ , dengan kriteria sebagai berikut :

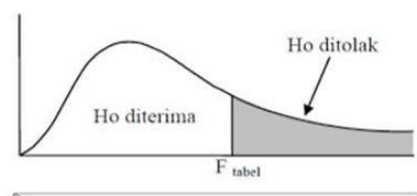
Ho diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau nilai  $\text{sig} > \alpha$

Ho ditolak jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau nilai  $\text{sig} > \alpha$

Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel- variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun yang menjadi hipotesis nol Ho dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dan  $-F \text{ hitung} < -F \text{ tabel}$ , maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.
2. Bila  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  dan  $-F \text{ hitung} \geq -F \text{ tabel}$ , maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

Pengujian hipotesis:



**Gambar 3. 2 Uji Simultan (Uji F)**

### 3.6.7 Koefisien Determinasi

Digunakan pada penelitian untuk mengetahui sejauh mana hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), 10 pernyataan untuk pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Skala likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan skala likert diatas berlaku pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X1 dan X2 (motivasi dan disiplin kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian, untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian maka skor tertinggi bobot adalah 5 dan skor terendah bobot adalah 1.

#### 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data didalam ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Identitas Responden**

<b>Identitas</b>	<b>Sub Identitas</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1. Jenis Kelamin	1. Laki-Laki	11	31,4
	2. Perempuan	24	68,5
	<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
2. Usia	1. <25 tahun	10	28,6
	2. 25-30 tahun	8	22,8
	3. 30-35 tahun	15	42,9
	4. >40 tahun	2	5,7
	<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
3. Pendidikan	1. SLTA/Sederajat	9	25,7
	2. Diploma	19	54,3
	3. Sarjana (S1)	5	14,3
	4. Sarjana (S2), (S3)	2	5,7
	<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Dapat dilihat dalam tabel 4.2 hasil perhitungan persentase dari data responden, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar adalah perempuan (68,5%) dan yang terkecil adalah laki-laki (31,4%). Selanjutnya dilihat dari usia, responden terbesar adalah 25 tahun sebesar (28,6%), kemudian usia antara 25-30 tahun sebesar (22,8%), kemudian usia antara 30-35 tahun sebesar (42,9%), dan terakhir adalah antara usia 40 tahun (5,7%). Pada tingkat pendidikan, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak (14,3%), kemudian tingkat pendidikan diploma sebesar (54,3%), dan tingkat pendidikan S2 sebesar (5,7%), yang terakhir adalah tingkat pendidikan SMA (25,7%)

### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

**Tabel 4.3**  
**Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	26	74,3	9	25,7	0	0	0	0	0	0	35	100
2.	21	60,0	12	34,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100
3.	23	65,7	10	28,6	1	2,9	1	2,9	0	0	35	100
4.	21	60,0	11	31,4	3	8,6	0	0	0	0	35	100
5.	24	68,6	9	25,7	2	5,7	0	0	0	0	35	100
6.	17	48,6	13	37,1	5	14,3	0	0	0	0	35	100
7.	18	51,4	12	34,3	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
8.	19	54,3	8	22,9	7	20	0	0	1	2,9	35	100
9.	18	51,4	14	40	2	5,7	1	2,9	0	0	35	100
10.	23	65,7	8	22,9	2	5,7	1	2,9	1	2,9	35	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (74,3%).
2. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (60,0%).
3. Jawaban responden tentang saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang harus segera saya selesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (65,7%).

4. Jawaban responden tentang saya sering kewalahan akibat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (60,0%).
5. Jawaban responden tentang saya masih menyelesaikan pekerjaan disaat jam istirahat, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (68,6%).
6. Jawaban responden tentang waktu yang telah diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%).
7. Jawaban responden tentang pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (54,3%).
8. Jawaban responden tentang saya selalu dapat mencapai target kerja yang ditelah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,4%).
9. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,4%).
10. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (48,6%).



**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban													
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	18	51,4	13	37,1	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100	
2.	19	54,3	14	40	2	5,7	0	0	0	0	35	100	
3.	21	60	12	34,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100	
4.	20	57,1	12	34,3	3	8,6	0	0	0	0	35	100	
5.	24	68,8	9	25,7	2	5,7	0	0	0	0	35	100	
6.	22	62,9	12	34,3	1	2,9	0	0	0	0	35	100	
7.	19	54,3	13	37,1	3	8,6	0	0	0	0	35	100	
8.	19	54,3	15	42,9	0	0	1	2,9	0	0	35	100	
9.	25	71,4	9	25,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100	
10.	23	65,7	11	31,4	1	2,9	0	0	0	0	35	100	

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya membutuhkan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (51,4%).
2. Jawaban responden tentang saya dituntut untuk selalu cepat dalam mengambil keputusan yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (54,3%).
3. Jawaban responden tentang saya bekerja dibawah tekanan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (34,3%).
4. Jawaban responden tentang saya dituntut untuk selalu bekerja secara perfeksionis, mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 20 orang (57,1%).

5. Jawaban responden tentang pekerjaan menuntut saya untuk bekerja di beberapa situasi yang sama pentingnya dalam waktu yang bersamaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (68,8%).
6. Jawaban responden tentang saya diharapkan dapat mengerjakan tugas lebih banyak dari yang seharusnya, mayoritas responden menjawab kurangsetuju sebanyak 22 orang (62,9%).
7. Jawaban responden tentang saya dituntut untuk selalu cekatan dalam memberikan pelayanan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (54,3%).
8. Jawaban responden tentang dalam melaksanakan pekerjaan, saya diharuskan untuk selalu tanggap dalam situasi apapun, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (54,3%).
9. Jawaban responden tentang saya harus mampu mengatur waktu untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (71,4%).
10. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diberikan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (65,7%).

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	42,9	12	34,3	8	22,9	0	0	0	0	35	100
2.	14	40	16	45,7	5	14,3	0	0	0	0	35	100
3.	18	51,4	15	42,9	1	2,9	1	2,9	0	0	35	100
4.	18	51,4	8	22,9	8	22,9	1	2,9	0	0	35	100
5.	18	51,4	13	37,1	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
6.	20	57,1	14	40	1	2,9	0	0	0	0	35	100
7.	16	45,7	10	28,6	5	14,3	2	5,7	2	5,7	35	100
8.	19	54,3	8	22,9	5	14,3	1	2,9	2	5,7	35	100
9.	21	60	11	31,4	1	2,9	1	2,9	1	2,9	35	100
10.	25	71,4	9	25,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu memperhatikan keluhan pasien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (42,9%).
2. Jawaban responden tentang saya memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pasien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (65,7%).
3. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (51,4%).
4. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan

pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (51,4%).

5. Jawaban responden tentang saya siap tanggap bila pasien membutuhkan bantuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (51,4%).

6. Jawaban responden tentang saya selalu cepat dan tepat dalam memberikan pelayanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (57,1%).

7. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (45,7%).

8. Jawaban responden tentang saya mampu diandalkan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (54,3%).

9. Jawaban responden tentang saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (31,4%).

10. Jawaban responden tentang saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (71,4%).

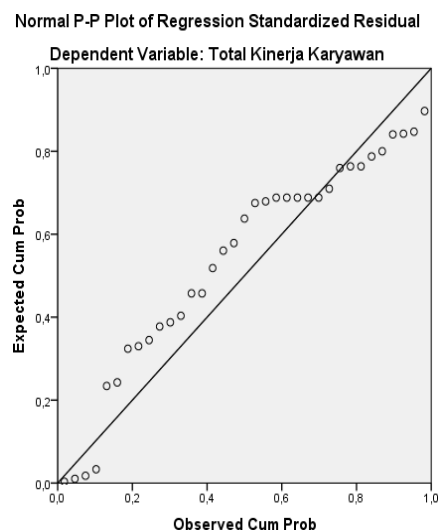
## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana memiliki tujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

#### 4.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang dijabarkan dalam bentuk gambar :



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel terikatnya yaitu kinerja memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi

uji asumsi normalitas.

#### 4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor dimana nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak melebihi 5.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

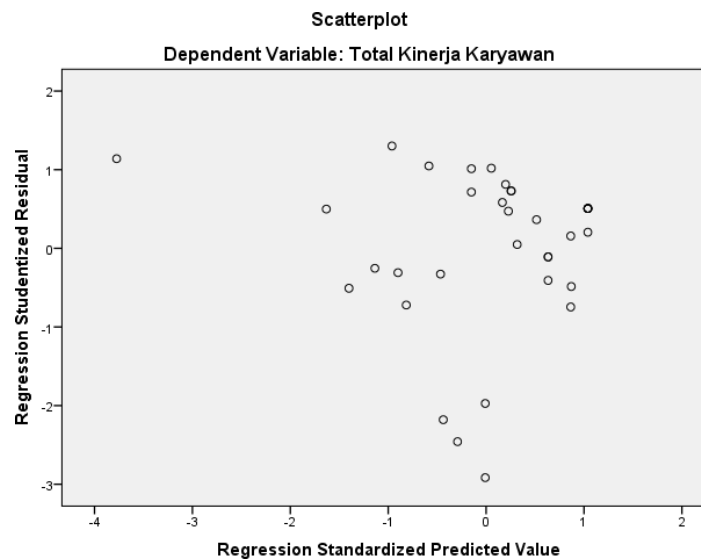
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,576	5,573		-,103	,918		
Total Motivasi Kerja	,842	,206	,726	4,077	,000	,317	3,158
Total Disiplin Kerja	,136	,211	,115	,646	,523	,317	3,158

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 3,158 dan variabel Disiplin Kerja Mental (X2) sebesar 3,158. Kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan yang lain. Dibawah ini merupakan hasil dari uji heterokedastisitas :



**Gambar 4.2**

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

#### 4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,576	5,573		-,103	,918		
Total Motivasi Kerja	,842	,206	,726	4,077	,000	,317	3,158
Total Disiplin Kerja	,136	,211	,115	,646	,523	,317	3,158

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Dari tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = -576 + 0,842 X_1 + 0,136 X_2$$

Nilai konstanta sebesar -567 artinya menunjukkan bahwa apabila variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka variabel kinerja (Y) adalah sebesar -567. Berdasarkan model regresi linear berganda yang didapatkan dari hasil pengujian, dapat disimpulkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) pada pengujian yang dilakukan adalah sebesar 0,842 artinya apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel motivasi kerja (X1) mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja (Y)



mengalami kenaikan sebesar 0,842. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja.

2. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) pada pengujian yang dilakukan adalah sebesar 0,136 artinya apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,136. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja.

#### 4.2.6 Uji Hipotesis

##### 1. Uji t (Parsial)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t yang diuji dengan menggunakan SPSS :

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Statistik (t) Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,576	5,573		-,103	,918		
	Total Motivasi Kerja	,842	,206	,726	4,077	,000	,317	3,158
	Total Disiplin Kerja	,136	,211	,115	,646	,523	,317	3,158

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dilakukan dengan cara menghitung  $dk = n - k$  pada nilai  $n = 35$ , sedangkan  $k = 2$  sehingga  $dk = 35 - 2 = 33$ . Sementara itu nilai t tabel untuk  $dk = 33$  adalah sebesar 1,692. Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Thitung motivasi = 4,077 maka diperoleh Thitung > Ttabel atau  $4,077 > 1,692$  nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel Disiplin Kerja Thitung disiplin kerja = 0,646 maka diperoleh Thitung < Ttabel atau  $< 1,692$  nilai signifikan  $0,523 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

## 2. Uji F (Simultan)

Berikut ini merupakan hasil dari uji F (simultan) yang diuji dengan menggunakan SPSS :

**Tabel 4.9**

### Hasil Uji Simultan (uji-f)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789,663	2	394,832	33,793	,000 <sup>b</sup>
	Residual	373,880	32	11,684		
	Total	1163,543	34			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total Motivasi Kerja

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada tingkat  $\alpha = 5\%$  adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$$

$$F_{\text{hitung}} = 33,793 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3,205$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai Fhitung motivasi kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 33,793 dan Ftabel diketahui sebesar 3,205. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $33,793 > 3,205$ . Kemudian dilihat dari hasil kinerja nilai signifikan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang.

#### 4.2.7 Koefisien Determinasi

Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diujidengan menggunakan SPSS :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,679	,659	3,41815

a. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *R-Square* sebesar 0,679 hal ini berarti 67,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian  $T_{hitung}$  motivasi kerja = 4,077 maka diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $4,077 > 1,692$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena jika motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mufrihah, M., 2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana dengan demikian jika tugas yang dilaksanakan tidak didasari motivasi yang tinggi, maka hasil kerja tidak akan pernah maksimal

#### 4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian  $T_{hitung}$  disiplin kerja = 0,646 maka diperoleh  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $0,646 < 1,692$  dan nilai signifikan  $0.523 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwanto, 2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

#### **4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $33,793 > 3,205$ . Kemudian dilihat dari hasil variabel kinerja nilai signifikannya adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Hal ini terjadi karena jika motivasi kerja dan disiplin kerja terjadi pada karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi, S. Irnawati, & Fahmi, 2020) dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang searah antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan penulis sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada di Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka penulis memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada kepala bidang keperawatan rumah sakit agar dapat menganalisis pembagian tugas keperawatan dan motivasi kerja sesuai dengan kebutuhan setiap ruangan, serta program kesejahteraan yang akan meminimalisir motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

2. Sebaiknya Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang perlu meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai sehingga kinerja karyawan meningkat
3. Sebaiknya atasan harus lebih sering memotivasi pegawai karena kurangnya motivasi yang di dapatkan pegawai dari atasan akan menjadikan para karyawan sering bermalas-malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrument kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument kuesioner secara tertulis.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mendapatkan lebih banyak jurnal penelitian terdahulu mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 18(1), 45–60.
- Arif., M, & Lesmana., T. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(1), 106–119.
- Astuti, D. A. L. W. (2006). Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 6(1), 23–34.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L.S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 8-13
- Astuti, R., & Lesmana, O.P.A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Iman*, 6(2), 42-50
- Bahagia, R., Pratami, L., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegandaian (Persero) Kanwil 1 Medan. *Jurnal Seminar Vokasi Indonesia*. 1(9), 100-105
- Eli Rahayu, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Farisi, S. Irnawati, & Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Hamali, 2018. (n.d.). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. 77–86.
- Hanisah, N., & Rosyid, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional manajer terhadap kinerja karyawan di koperasi karyawan angkasa pura pontianak. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. 15(3)
- Hasibuan., p. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (*Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan*) *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2), 73–84.
- Jufrizen., J. & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen., J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.



- Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Manrapi, R., Nur, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bosowa, U. (n.d.) (2017) *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt pln (persero) wilayah sulselrabar*. 3(007), 110–123.
- Mufrihah, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah ( RSUD ) Dokter Soedarso Pontianak*. 8(1).
- Muis., M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muis., M.R & Saripuddin., J. (2021) Peranan Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Jurnal Sintesa*, 1, 275-288.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. 1(1). 2016-222
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saripuddin., J. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara*, 2(1), 420–429.
- Sinambela, (2012). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 9(1), 178–190.
- Singodimejo. (2019). Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. 7(2).
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif R & D*. Bandung: Alfabeta
- Siswandi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124-137.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Utami., s. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Economix*. 14(11), 3357-3372

**PERYATAAN ATAS VARIABEL X1  
MOTIVASI**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi					
2.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya					
3.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
4.	Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan					
5.	Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan					
6.	Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya					
7.	Perhatian dan penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja saya					
8.	Kepuasan terhadap gaji yang saya terima selama saya bekerja					
9.	Perusahaan berupaya untuk mengusahakan biaya tunjangan kesehatan saya					
10.	Perusahaan selalu memperhatikan jaminan hari tua saya					

**PERYATAAN ATAS VARIABEL X2  
(DISIPLIN KERJA)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja					
2.	Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan saya					
3.	Saya menggunakan waktu seefisien mungkin					
4.	Saya menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan					
5.	Peraturan yang diterapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					
6.	Saya mempertanggung jawabkan hasil kerja saya kepada pimpinan					
7.	Saya menggunakan peralatan ruangan dengan hati-hati					
8.	Saya selalu bersikap baik dan ramah kepada sesama rekan kerja					
9.	Saya selalu mematuhi tata tertib Rumah Sakit Umum Daerah ini					
10.	Saya mengukur kemampuan saya dalam menjalani instruksi pimpinan					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y

(KINERJA KARYAWAN)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh rumah sakit umum daerah					
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan Rumah Sakit Umum Daerah					
5.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
6.	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					
7.	Karyawan tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan					
8.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
9.	Saya selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pimpinan terhadap hasil yang akan kami capai					
10.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas					





### Jawaban Responden Terhadap Variabel Y

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	34
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	38
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	28
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	2	2	4	3	5	5	5	35
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
4	4	5	3	4	5	3	2	2	5	37
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	1	1	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	3	5	5	1	1	1	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

### Hasil SPSS Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,576	5,573		-,103	,918		
Total Motivasi Kerja	,842	,206	,726	4,077	,000	,317	3,158
Total Disiplin Kerja	,136	,211	,115	,646	,523	,317	3,158

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

### Hasil SPSS Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,576	5,573		-,103	,918		
Total Motivasi Kerja	,842	,206	,726	4,077	,000	,317	3,158
Total Disiplin Kerja	,136	,211	,115	,646	,523	,317	3,158

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawa

### Hasil SPSS Uji t



**Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
-,576	5,573		-,103	,918		
,842	,206	,726	4,077	,000	,317	3,158
,136	,211	,115	,646	,523	,317	3,158

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

### Hasil SPSS Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789,663	2	394,832	33,793	,000 <sup>b</sup>
	Residual	373,880	32	11,684		
	Total	1163,543	34			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total Motivasi Kerja

### Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi

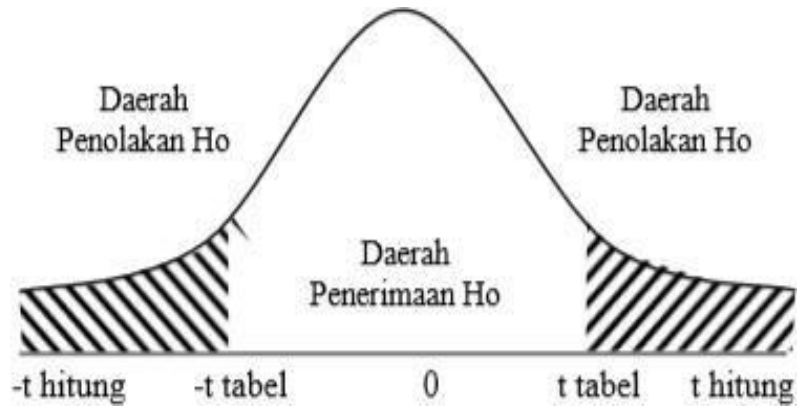
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,679	,659	3,41815

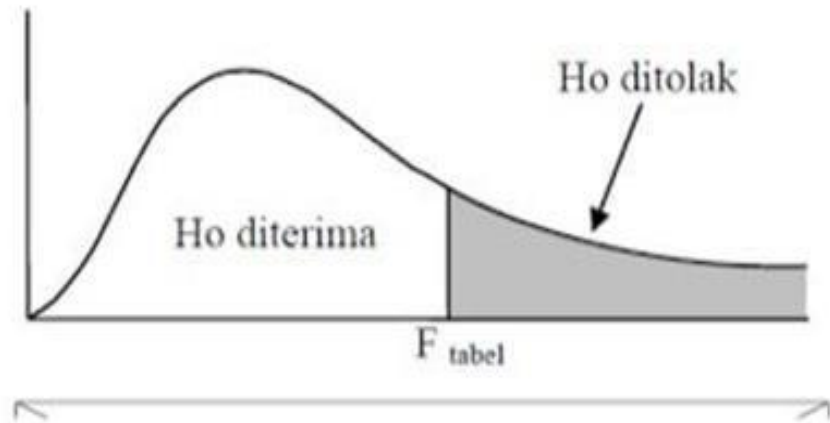
a. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

## Histogram

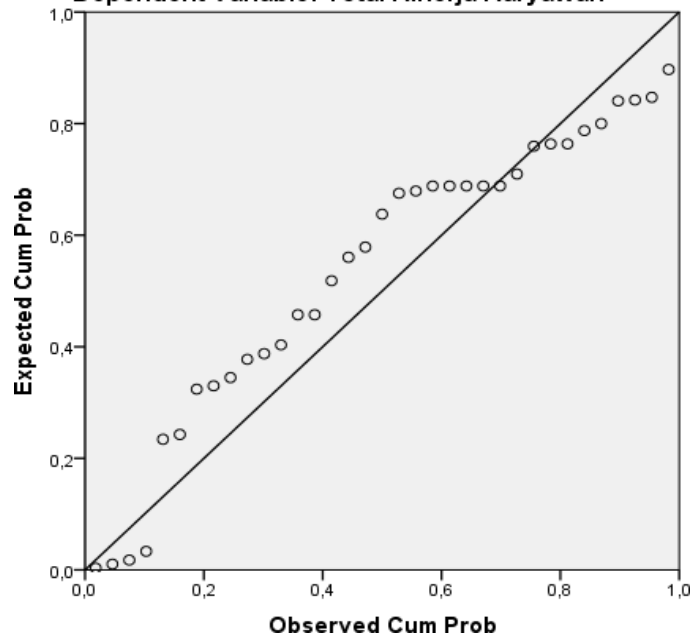


Pengujian hipotesis:



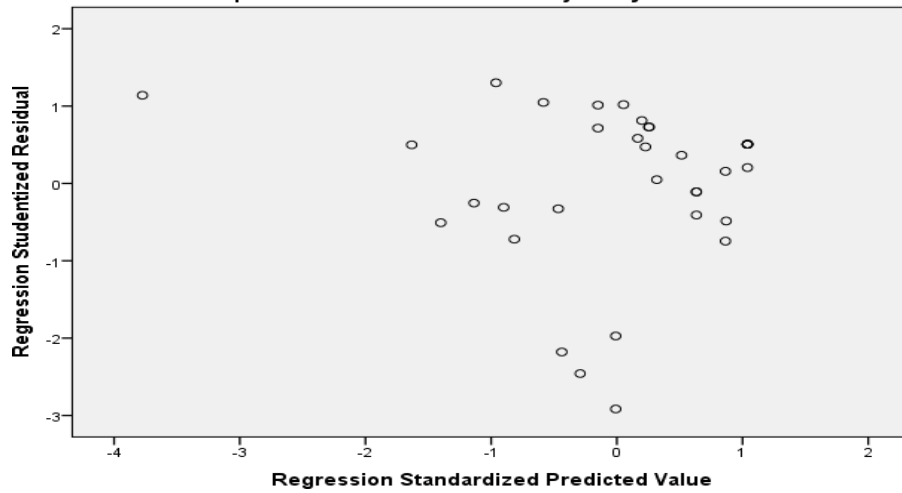
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan



## Lampiran

### Data Tabel Frekuensi Karakteristik Data Responden

#### Jenis Kelamin Responden

<b>Identitas</b>	<b>Sub Identitas</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
6 Jenis Kelamin	3. Laki-Laki	11	31,4
	4. Perempuan	24	68,5
	<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
7 Usia	8 <25 tahun	10	28,6
	9 25-30 tahun	8	22,8
	10 30-35 tahun	15	42,9
	11 >40 tahun	2	5,7
	<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>
12 Pendidikan	13 SLTA/Sederajat	9	25,7
	14 Diploma	19	54,3
	15 Sarjana (S1)	5	14,3
	16 Sarjana (S2), (S3)	2	5,7
	<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

## Frekuensi Tabel

### Motivasi Kerja

#### Pernyataan 1

#### Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban													
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	26	74,3	9	25,7	0	0	0	0	0	0	35	100	
2.	21	60,0	12	34,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100	
3.	23	65,7	10	28,6	1	2,9	1	2,9	0	0	35	100	
4.	21	60,0	11	31,4	3	8,6	0	0	0	0	35	100	
5.	24	68,6	9	25,7	2	5,7	0	0	0	0	35	100	
6.	17	48,6	13	37,1	5	14,3	0	0	0	0	35	100	
7.	18	51,4	12	34,3	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100	
8.	19	54,3	8	22,9	7	20	0	0	1	2,9	35	100	
9.	18	51,4	14	40	2	5,7	1	2,9	0	0	35	100	
10.	23	65,7	8	22,9	2	5,7	1	2,9	1	2,9	35	100	

#### Pernyataan 2

#### Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban													
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	15	42,9	12	34,3	8	22,9	0	0	0	0	35	100	
2.	14	40	16	45,7	5	14,3	0	0	0	0	35	100	
3.	18	51,4	15	42,9	1	2,9	1	2,9	0	0	35	100	
4.	18	51,4	8	22,9	8	22,9	1	2,9	0	0	35	100	
5.	18	51,4	13	37,1	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100	
6.	20	57,1	14	40	1	2,9	0	0	0	0	35	100	
7.	16	45,7	10	28,6	5	14,3	2	5,7	2	5,7	35	100	
8.	19	54,3	8	22,9	5	14,3	1	2,9	2	5,7	35	100	
9.	21	60	11	31,4	1	2,9	1	2,9	1	2,9	35	100	
10.	25	71,4	9	25,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100	

### Pernyataan 3

### Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	18	51,4	13	37,1	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
2.	19	54,3	14	40	2	5,7	0	0	0	0	35	100
3.	21	60	12	34,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100
4.	20	57,1	12	34,3	3	8,6	0	0	0	0	35	100
5.	24	68,8	9	25,7	2	5,7	0	0	0	0	35	100
6.	22	62,9	12	34,3	1	2,9	0	0	0	0	35	100
7.	19	54,3	13	37,1	3	8,6	0	0	0	0	35	100
8.	19	54,3	15	42,9	0	0	1	2,9	0	0	35	100
9.	25	71,4	9	25,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100
10.	23	65,7	11	31,4	1	2,9	0	0	0	0	35	100

### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,568	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.2	0,618	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.3	0,785	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.4	0,492	$0,003 < 0,05$	Valid
X1.5	0,423	$0,011 < 0,05$	Valid
X1.6	0,702	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.7	0,671	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.8	0,843	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.9	0,799	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.10	0,873	$0,000 < 0,05$	Valid

### Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X2.1	0,804	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.2	0,861	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.3	0,895	$0,000 > 0,05$	Valid
X2.4	0,656	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.5	0,833	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.6	0,787	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.7	0,724	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.8	0,828	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.9	0,730	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.10	0,879	$0,000 < 0,05$	Valid

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Y1	0,850	$0,000 < 0,05$	Valid
Y2	0,554	$0,001 < 0,05$	Valid
Y3	0,542	$0,001 < 0,05$	Valid
Y4	0,831	$0,000 < 0,05$	Valid
Y5	0,757	$0,000 < 0,05$	Valid
Y6	0,556	$0,001 < 0,05$	Valid
Y7	0,803	$0,000 < 0,05$	Valid
Y8	0,709	$0,000 < 0,05$	Valid
Y9	0,638	$0,000 < 0,05$	Valid
Y10	0,643	$0,000 < 0,05$	Valid

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi kerja (X1)	0,874	0,333	Reliabel
Disiplin Kerja (2)	0,935	0,333	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	0,333	Reliabel



Tabel R

<b>df=(N-2)</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,0005</b>
<b>1</b>	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
<b>2</b>	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
<b>3</b>	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
<b>4</b>	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
<b>5</b>	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
<b>6</b>	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
<b>7</b>	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
<b>8</b>	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
<b>9</b>	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
<b>10</b>	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
<b>11</b>	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
<b>12</b>	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
<b>13</b>	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
<b>14</b>	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
<b>15</b>	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
<b>16</b>	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
<b>17</b>	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
<b>18</b>	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
<b>19</b>	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
<b>20</b>	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
<b>21</b>	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
<b>22</b>	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
<b>23</b>	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
<b>24</b>	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790

<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210

<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Tabel t**

<b>df=(N-2)</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>1</b>	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
<b>2</b>	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816

<b>29</b>	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
<b>41</b>	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
<b>50</b>	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
<b>51</b>	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
<b>52</b>	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
<b>53</b>	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
<b>54</b>	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
<b>55</b>	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
<b>56</b>	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
<b>57</b>	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
<b>58</b>	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

<b>59</b>	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
<b>60</b>	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
<b>61</b>	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
<b>68</b>	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
<b>69</b>	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
<b>70</b>	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
<b>71</b>	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
<b>72</b>	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
<b>73</b>	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
<b>74</b>	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
<b>75</b>	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
<b>76</b>	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
<b>77</b>	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
<b>79</b>	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
<b>80</b>	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
<b>81</b>	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
<b>82</b>	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
<b>83</b>	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
<b>84</b>	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
<b>85</b>	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
<b>86</b>	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
<b>87</b>	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
<b>88</b>	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544

<b>89</b>	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
<b>90</b>	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
<b>91</b>	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
<b>92</b>	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
<b>93</b>	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374



### F Tabel

N	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442

27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179

55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112

83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090



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: 2073/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2022

Medan, 20/1/2022

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Resti Novianti  
NPM : 1805160351  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

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

Identifikasi Masalah : 1. Teknologi Pelayanan Kesehatan Belum Dimaksimalkan.  
2. Masih ada perawat yang kurang baik dalam menerapkan prosedur RSUD.  
3. Kinerja perawat dinilai masih belum mencapai standar maksimal RSUD.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Para Karyawan.  
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit.  
3. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan.

Objek/Lokasi Penelitian : RSUD ( Rumah Sakit Umum Daerah)

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Resti Novianti)

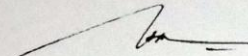


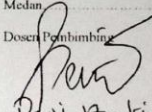
**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2073/DIR.SKR.MAN/11/MS/1/20/2022

Nama Mahasiswa: Resti Novianti  
NPM: 1805160351  
Program Studi: Manajemen  
Konsentrasi: MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul: 20/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing<sup>1)</sup>: Dewi Andriany, SE., MM 20/1/2022

Judul Disetujui<sup>2)</sup>: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan  
Dosen Pembimbing<sup>3)</sup>  
  
(Dewi Andriany, SE., MM.)

Keterangan:  
\*) Data oleh Program Studi Studi  
\*\*) Data oleh Dosen Pembimbing  
Ketika diupload oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan terdapat spesifikasi Laminasi 1x2 cm pada foto atau atau "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**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)

Mila menajarah sarai tai agar dirubahan  
sami dan tanggala

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 915 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*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** : **12 April 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Resti Novianti**  
**N P M** : **1805160351**  
**Semester** : **VIII (Delapan)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang**

**Dosen Pembimbing** : **Assoc.Prof.Hj.Dewi Andriany,SE.,MM.**

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 : **12 April 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 11 Ramadhan 1443 H  
12 April 2022 M



Dekan

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

**Tembusan :**

1. Pertinggal

Scanned by TapScanner



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**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)

Bila menjangkau cara ini agar diperhatikan nomor dan tanggalnya

Nomor : 915 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**  
Medan, 11 Ramadhan 1443 H  
12 April 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**RSU Daerah Kotapinang Labusel**  
**Jln.Istana No.26 Kotapinang**  
**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 : **Resti Novianti**  
Npm : **1805160351**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang**

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.**  
NIDN : 0109086502

**Tembusan :**  
1. Pertinggal

Scanned by TapScanner





**PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN**  
**UPT.RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**  
Jalan Istana No. 26 Kotapinang Labuhabatu Selatan  
Telp/Fax (0624) 496766  
E-Mail : [rsud\\_kotapinang@yahoo.co.id](mailto:rsud_kotapinang@yahoo.co.id)  
**KOTAPINANG**

Kode Pos 21464

Nomor : 445/457 /RSUD/ IV/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kotapinang, 18 April 2021  
Kepada Yth :  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Tempat

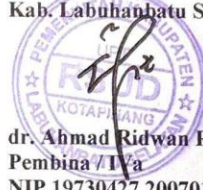
Sehubungan dengan surat masuk dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 915/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022 Tanggal 12 April 2022 Perihal Izin Riset Pendahuluan :

Nama : Resti Novianti  
NIM : 1805160351  
Jurusan : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang.

Maka melalui surat ini kami sampaikan bahwa pihak RSUD Kotapinang tidak keberatan dan memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan Izin Penelitian sesuai dengan judul penelitian, namun tetap mengikuti aturan dan kebijakan yang ada di RSUD Kotapinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Demikian surat ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas kerjasamanya kami ucapkan Terimakasih.

Pt. Direktur UPT RSUD Kotapinang  
Kab. Labuhanbatu Selatan



dr. Ahmad Ridwan Ritonga  
Pembina / I/a  
NIP.19730427 200701 1 004



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
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 Selasa, 14 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Resti Novianti  
N.P.M. : 1805160351  
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Rumbia, 23 November 20004  
Alamat Rumah : Jalan Ampera VII No. 20 Medan  
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Penjelasan tentang motivasi, Identifikasi masalah
Bab II	Faktor disiplin, Indikator Kinerja Karyawan, indikator disiplin kerangka konseptual
Bab III	Perbaiki pendekatan penelitian, tabel diperbaiki, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, referensi
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 14 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Dewi Andriany, SE., MM

Sekretaris

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

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Misi Universitas: Untuk Allah, Untuk Negeri, Untuk Masyarakat  
Membangun generasi unggul yang beriman, berkeadilan, berprestasi, dan bertanggung jawab.

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 : 2402/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 17 Muharram 1444 H  
15 Agustus 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**RSUD Kotapinang Labusel**  
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 : **Resti Novianti**  
N P M : **1805160351**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang.**

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.**  
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :  
1. Peninggal



Scanned by TapScanner



**PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN**  
**UPT.RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**  
Jalan Istana No. 26 Kotapinang Labuhabatu Selatan  
Telp/Fax (0624) 496766  
E-Mail : [rsud\\_kotapinang@yahoo.co.id](mailto:rsud_kotapinang@yahoo.co.id)  
**KOTAPINANG**

Kode Pos 21464

Nomor : 445/1163/RSUD/VIII/2022  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberitahuan Penyelesaian Riset

Kotapinang, 22 Agustus 2022  
Kepada Yth :  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Tempat

Sehubungan dengan surat masuk dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2402/11.3-AU/UMSU-05/F/2022 Tanggal 15 Agustus 2022 Perihal Menyelesaikan Riset:

Nama : Resti Novianti  
NIM : 1805160351  
Jurusan : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotapinang.

Maka melalui surat ini kami memberitahukan bahwa saudara tersebut telah menyelesaikan Riset di RSUD Kotapinang sesuai dengan judul penelitian tersebut.

Demikian surat pemberitahuan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas kerjasamanya kami ucapkan Terimakasih.

Kotapinang : 22 Agustus 2022  
Direktur UPT.RSUD Kotapinang  
Kab. Labuhanbatu Selatan



Fitria Ritonga  
NIP. 200701 1 004