



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA RUMAH SAKIT UMUM
PIRNGADI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MAYA MANIK

NPM : 1715310812

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MAYA MANIK
NPM : 1715310812
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM
PIRNGADI MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.SI)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, SE., M.M)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : MAYA MANIK
NPM : 1715310812
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM
PIRNGADI MEDAN

MEDAN, APRIL 2021



(DR MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA I

(SAMRIN, SE., M.M)

ANGGOTA II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., MSi)

ANGGOTA IV

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Maya Manik
NPM : 1715310812
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit
Umum Pirngadi Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Pebruari 2021



(Maya Manik)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MAYA MANIK
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan / 29 Januari 1986
NPM : 1715310812
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Waru No. 2F

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Sehubungan dengan hal ini tersebut , maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, Februari 2021
Yang membuat pernyataan



(MAYA MANIK)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MAYA MANIK
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Januari 1986
No. Pokok Mahasiswa : 1715310812
Bidang Studi : Manajemen
Spesialisasi : Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.48
No. Pohon : 083193475150
Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. PIRNGADI
MEDAN

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Medan, 15 September 2020

Pemohon,


(Maya Manik)

Rektor I,


Cahyo Pramono, SE., MM

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

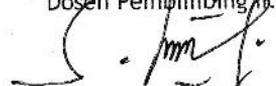
Tanggal : 16 September 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


(Samrin, SE., MM)

Tanggal : 24 September 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :


(Sri Rahayu, SE., MM)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini:

Nama : MAYA MANIK
NPM : 1715310812
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah : "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. PIRNGADI MEDAN"

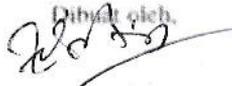
dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM PIRNGADI MEDAN"

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, April 2021

Dibuat oleh,



MAYA MANIK
NPM. 1715310812

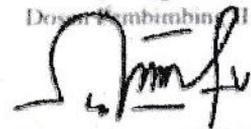
Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



SAMRIN, S.E., MM

Dosen Pembimbing II



SRI RAHAYU, S.E., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MAYA MANIK
 NIM : 1715310812
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. PIRNGADI MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 November 2020	Acc Setuju utk lanjut seminar	Disetujui	
18 Februari 2021	Acc.	Disetujui	
05 Juni 2021	Acc jilid skripsi	Disetujui	

Medan, 05 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MAYA MANIK
 NIM : 1715310812
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. PIRNGADI MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05 November 2020	Acc sempro	Disetujui	
1 Februari 2021	Acc Meja Hijau	Disetujui	
05 Juni 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 05 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

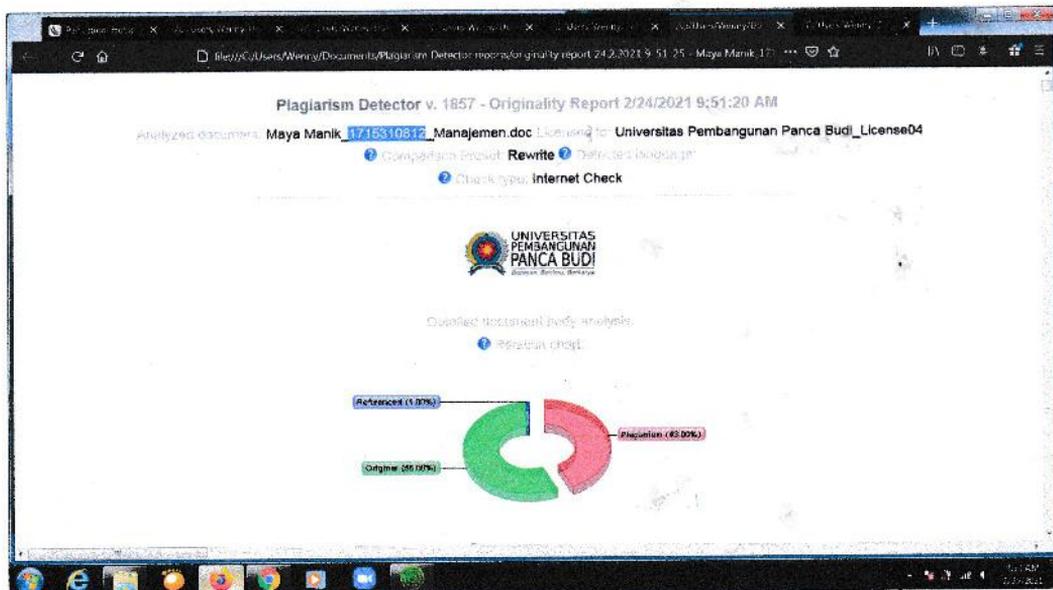
Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3742/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : MAYA MANIK
N.P.M. : 1715310812
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 25 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MAYA MANIK
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Januari 1986
 Nama Orang Tua : Jamot manik
 P. M : 1715310812
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083172823850
 Alamat : JL. WARU NO 2 F MEDAN

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. PIRNGADI MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Terselip surat keterangan bebas laboratorium
- Terselip pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terselip foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terselip pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terselip surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

MAYA MANIK
 1715310812

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Pirngadi Medan” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 75 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai t hitung $7.755 < t$ tabel 1.666 dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja nilai t hitung $7.320 > t$ tabel 1.666 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F diperoleh sebesar 962.395. Dengan signifikan 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil model Summary diatas penelitian ini nilai Adjusted R Square sebesar 0.963 atau 96,3% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja adalah sebesar 96,3%. Sedangkan sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja*

ABSTRACT

Research with the title "The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Regional General Hospital Pirngadi Medan" The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data that is distributed to 75 employees. The results showed that the variable work motivation value t count 7,755 $<t$ table 1,666 with a significant $0,000 > 0,05$, meaning that partially work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance at the Pirngadi Regional General Hospital, Medan. The results showed that the variable work discipline t value of 7,320 $> t$ table 1.666 with a significant $0.000 < 0.050$, meaning that partially work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance at the Pirngadi Regional General Hospital in Medan. The results showed that the F value was 962,395. With a significant 0.000. This means that this regression model is feasible to use. Because the significance level is less than 0.05, it can be said that work motivation, work discipline have a simultaneous and significant effect on employee performance. The results of the summary model above this research that the value of Adjusted R Square is 0.963 or 96.3%. This indicates that the performance variable which can be explained by the work motivation variable, work discipline is 96.3%. While the remaining 3.7% is influenced by other variables which were not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E.,S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, SE.,M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan khususnya pada bagian rekam medic yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Pebruari 2021
Penulis

(Maya Manik)

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAU PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Pegawai	12
2. Motivasi Kerja	17
3. Disiplin Kerja	25
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber	38
D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41

F. Teknik Analisa Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.....	46
2. Visi dan Misi RSUD Pirngadi Kota Medan.....	49
3. Struktur Organisasi.....	49
4. Kualitas Data	50
5. Asumsi Klasik	52
6. Analisis Regresi Berganda	55
7. Pengujian Hipotesis	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	61
Terhadap Kinerja Pegawai	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
A. Simpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi 75 pegawai nonmedis pada bidang pengolahan data dan rekam medis di Rumah Sakit Umum Pirngadi Medan Tahun 2019.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Proses Penelitian	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.3	Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.4	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.5	Hasil Uji t.....	55
Tabel 4.6	Hasil Uji-f	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 PP Plot Uji Normalitas.....	50
Gambar 4.2 Histogram Hasil Output SPSS	51
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2013:71).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Hasibuan (2013:85). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi

kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Mathis dan Jackson (2012:35).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai (2015:159).

Kinerja menurut Prabu (2016:52) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karenanya, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Mathis dan Jackson (2019:158).

Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2014:76) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan –kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu

yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Martoyo (2016:357). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Raditya Priyo dkk (2014: 1).

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2013:49). Nitisemito (2011:69) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sondang P. Siagian (2012:96).

Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan atau sering disingkat RSUPM beralamat di Jalan Prof. HM Yamin SH No. 47 Medan yang merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan di kota Medan yang berstatus milik pemerintah Kota Medan. RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan didirikan oleh pemerintah kolonial Belanda dengan nama Gemeente Zieken Huis pada tanggal 11 Agustus Anno 1928. Penelitian ini hanya pada pegawai tenaga non medis.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja pegawainya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan masih terdapat pegawai yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem online sehingga masih terdapat pegawai yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila

pegawai masih di perjalanan menuju kantor. Selain itu, pegawai juga dapat melakukan absen di kantor yang berbeda kota.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan dapat mendorong pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan mendorong pegawainya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada pegawai yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

Tidak hanya *reward* saja yang digunakan Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

Penilaian kinerja individu pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi pegawai terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang pegawai dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu).

Rasa disiplin kerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata

tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan.

Berikut disajikan hasil rekapitulasi kehadiran tahun 2019 Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi 75 pegawai nonmedis pada bidang pengolahan data dan rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan Tahun 2019

No.	Bulan	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Januari	7	1	8	5,22
2	Pebruari	6	2	8	5,22
3	Maret	8	1	9	5,88
4	April	7	3	10	6,53
5	Mei	7	2	9	5,88
6	Juni	7	2	9	5,88
7	Juli	8	3	11	7,18
8	Agustus	6	3	9	5,88
9	September	5	2	7	4,57
10	Oktober	8	2	10	6,53
11	Nopember	7	3	10	6,53
12	Desember	8	5	13	8,49

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan, Tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi kehadiran pegawai selama tahun 2019. Jumlah pegawai yang tidak masuk kerja dari bulan Januari-Desember 2019 mengalami peningkatan sebesar 2.57% Hal ini disebabkan tidak adanya sanksi tegas dari instansi menyebabkan pegawai merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan belum maksimalnya motivasi kerja pegawai. Upaya untuk memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan atas kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap pegawai dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada pegawai agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari pegawai dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja pegawai akan lebih baik.

Dari uraian di atas, jelas terlihat bahwa pelaksanaan motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan. maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a) Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai.
- b) Masih terdapat pegawai yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
- c) Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan belum termotivasi dalam menerima *reward* kepada pegawai yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

2. Batasan Masalah

Dari masalah yang dijabarkan diatas terlihat bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan. Kurangnya disiplin kerja dan rendahnya motivasi pegawai merupakan masalah utama yang menyebabkan pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal. Dengan alasan tersebut penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

b. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi Motivasi pegawai dan meningkatkan Disiplin Kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Mukhlis Riyadi Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Perusahaan Daerah percetakan Karesidenan Banyumas,

sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. Model Penelitian : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 3 (tiga) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Pegawai) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.
3. Jumlah sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 153 pegawai sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah pegawai non medis pada bidang pengolahan data dan rekam medis yang berjumlah 75 orang
4. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan

BAB II

TINJAU PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentono (2018:2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sinambela, (2012:52) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Ada beberapa sayarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- 1) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- 2) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan - tindakan dari pemegang jabatan.
- 4) Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

b. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Harsuko (2011:35) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang pegawai.
- 2) Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.
- 3) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bgaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.

- 4) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional.

Menurut Riani (2011:125) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suharto & Cahyono (2015:41) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Suharto & Cahyono (2015:21) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- 1) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyaluran dan temperatur.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Suyadi Prawirosentono (2018: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan.

Berikut adalah beberapa pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli, diantaranya yaitu: Menurut Stephen P. Robbins (2015:127) bahwa: "Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan." Beda halnya dengan Viezthal Rivai (2011:837) : "Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu."

Adapun Hasibuan Malayu S.P (2016:218) mengemukakan bahwa: "Suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai." Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2011:104) : "Merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal." Malayu S.P Hasibuan (2016:219), mengemukakan bahwa: "Mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan."

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja

karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

b. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Hasibuan (2014: 145) adalah:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

c. Tujuan Motivasi

Seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Malayu S.P Hasibuan (2014:146):

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkantingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

d. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi dibagi menjadi dua bagian, seperti yang dikemukakan oleh Melayu S.P Hasibuan (2014:150) sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Metode-Metode Motivasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1) Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai

(2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau menengluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia haus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi

pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utaman bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan keasalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan

kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

g. Proses Motivasi Kerja

Motivasi dalam diri seseorang dapat terbentuk melalui beberapa tahap yang bisa dikatakan sebagai sebuah proses motivasi. Proses motivasi itu sendiri merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan ganjaran.

Malayu S.P. Hasibuan (2012:150), mengemukakan proses motivasi terdiri dari :

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

2) Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh.

4) Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *need complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6) Team Work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

h. Indikator Motivasi Kerja

Anwar Prabu, (2011:115) sesuai dengan karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*), diukur dengan

menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
- b) Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
- c) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

- 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan untuk diterima.
 - b) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
 - c) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.
- 3) Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.
 - b) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.
 - c) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi Menurut Nitisemito (2013:39) bahwa kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan (2017:212)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryo (2013:291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Rivai (2015:824).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno (2014:94).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal (2016:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. Simamora (2014:610)

b. Pembagian Disiplin Kerja

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2012: 356) yaitu:

- 1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri.

- 2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi, perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: Rivai (2017:825)

- 1) Disiplin Retributif (*Retributuf Disciline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Hasibuan (2017:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut,

- 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

- 3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan.

4) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

e. Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah Nitisemito (2016:40)

1) Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja.

2) Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat

3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

- 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
- 5) Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- 6) Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
- 7) Sering konflik antar karyawan.
- 8) Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Mukhlis Riyadi (2016)	Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Perusahaan Daerah percetakan Karesidenan Banyumas	Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Perusahaan Daerah percetakan Karesidenan Banyumas
2	Suryati Nur'aini (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja PDAM Tirta Kampar – Kota Bangkinang	Motivasi Kerja Dan Kompensasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja PDAM Tirta Kampar – Kota Bangkinang
3	Adithya (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perkebunan Nusantara III	Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi,	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Faktor Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perkebunan Nusantara III
4	Hartini (2012)	Pengaruh stres kerja fisik kompensasi finansial terhadap kinerja	stres kerja fisik kompensasi finansial	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja fisik kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

		karyawan: pada Hotel Dhaksina Medan				Hotel Dhaksina Medan
5	Fadillah (2013)	Pengaruh Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumatera Stell Medan	Konflik Kerja, dan Stres Kerja	Kinerja	Regresi Linear Bergand a	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumatera Stell Medan

Sumber : Diolah Penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Notoatmodjo (2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:104) :“Merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.”

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugastugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan

motivasi terhadap kinerja yaitu, “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Hal ini diperkuat oleh teori dari Locke yang menjelaskan bahwa karyawan akan semakin termotivasi dengan adanya tujuan yang spesifik dan sulit.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nitisemito (2013:39) bahwa kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan.

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau seseorang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercemin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perkembangan suatu instansi baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi. Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta pemberian motivasi serta penetapan disiplin kerja yang tepat untuk tercapainya tujuan utama instansi, serta meningkatkan kinerja setiap pegawai yang ada di instansi tersebut khususnya di di Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

Untuk membantu para pegawai agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan guna tercapainya tujuan di Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan, diperlukan usaha yang keras dari pihak instansi dalam pemberdayaan para pegawai mereka misalnya dengan pemberian motivasi kerja yang baik kepada pegawai dan penetapan disiplin kerja yang tepat di di Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan. Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.

Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Artinya, kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi dan disiplin bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sugiyono (2014: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif yaitu, metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian, agar data yang terdiri dari angka dapat dianalisis sesuai dengan prosedur statistik. Noor (2012:38).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan, sedang waktu penelitian dimulai Nopember 2020 sampai dengan Pebruari 2021.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2020/2021

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																				
		Nopember 2020			Desember 2020			Januari 2021			Maret 2021			April 2021								
1.	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■																				
2.	Penyusunan Proposal			■	■	■																
3.	Perbaikan ACC Proposal					■	■	■														
4.	Seminar Proposal							■	■													
5.	Pengolahan Data								■	■	■											
6.	Penyusunan/ Bimbingan Skripsi												■	■								
7.	Sidang Meja Hijau																				■	

Sumber : Diolah Penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono, (2012:72).

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai non medis pada bidang pengolahan data dan rekam medis yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Arikunto Suharsini (2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi untuk di jadikan sampel yaitu seluruh pegawai non medis pada bidang pengolahan data dan rekam medis yang berjumlah 75 orang, maka jenis sampel dalam penelitian ini dapat disebut dengan penelitian sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini
- 2) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

b. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.
- 2) Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) serta variabel terikat Kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja (X₁)	Motivasi Kerja “Merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.” Anwar Prabu Mangkunegara (2011:104)	1) Kebutuhan akan prestasi 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal 3) Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain Anwar Prabu, (2011:115)	Likert
Disiplin Kerja (X₂)	Disiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Nitisemito (2013:39)	1) Turunnya produktivitas kerja 2) Tingkat absensi yang tinggi 3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi 5) Sering konflik antar karyawan. 6) Konflik atau perselisihan (Nitisemito 2016:40)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah <i>performance</i> ”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi,	1) Efektifitas 2) Tanggung jawab 3) Disiplin 4) Inisiatif Suyadi Prawirosentono (2018: 27),	Likert

	<p>sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.</p> <p>Suyadi Prawirosentono (2018:2)</p>		
--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis, 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:62), “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Teknik Observasi.

Menurut Nawawi dan Martini (2012:74), “Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala pada obyek penelitian”.

1. Teknik Wawancara.

Menurut Sugiyono (2012:194), Pengertian wawancara sebagai berikut: Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Dokumentasi.

Menurut Hamidi (2014:72), Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrument dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2012:363).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,70$. Sugiyono (2012: 116).

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012:145). Skala Likert adalah skala yang didasarkan

pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur.

Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Kuesioner

No.	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2012.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012: 105) Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance > 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Model Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Motivasi Kerja
X_2	=	Disiplin Kerja
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

b. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan

Rumah Sakit Pirngadi didirikan tanggal 11 Agustus 1928 oleh Pemerintah Kolonial Belanda dengan nama “GEMENTA ZIEKEN HUIS” yang peletakan batu pertamanya dilakukan oleh seorang bocah berumur 10 tahun bernama Maria Constantia Macky anak dari Walikota Medan saat itu dan diangkat sebagai Direktur Dr. W. Bays.

Selanjutnya dengan masuknya Jepang ke Indonesia Rumah Sakit ini diambil dan berganti nama dengan “SYURITSU BYUSONO INCE” dan sebagai direktur dipercayakan kepada putra Indonesia “Dr. RADEN PIRNGADI GONGGO PUTRO” yang akhirnya ditabalkan menjadi nama Rumah Sakit kita ini.

Setelah bangsa Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 menyatakan kemerdekaannya, Rumah Sakit Umum Pirngadi langsung diambil alih dan diurus oleh Pemerintah Negara Bagian Sumatera Timur Republik Indonesia Sementara (RIS), dengan pergolakan politik yang sangat cepat saat itu pada tanggal 17 Agustus 1950 semua negara bagian RIS dihapus diganti dengan berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Rumah Sakit Umum Pirngadi diambil alih dan diurus oleh Pemerintah Pusat/Kementerian Kesehatan di Jakarta.

Dalam periode Tahun 1950 s/d 1952 Rumah Sakit Pirngadi mempunyai peran yang sangat penting dalam sejarah proses pendirian Fakultas Kedokteran USU, karena salah satu syarat pendirian Fakultas Kedokteran tersebut harus ada Rumah Sakit sebagai pendukung disamping harus adanya dosen pengajar yang

saat itu pada umumnya adalah para dokter yang berkerja di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi ini, baik kebangsaan Belanda maupun Bangsa Indonesia sendiri.

Sejak ditetapkan oleh Pemerintah berdirinya Fakultas Kedokteran USU tanggal 20 Agustus 1952, maka Rumah Sakit Pirngadi secara otomatis sebagai Teaching Hospital (Rumah Sakit Pendidikan) dipakai sebagai tempat kepaniteraan Klinik para Mahasiswa Kedokteran USU.

Selanjutnya dengan ditetapkan RSU H. Adam Malik sebagai Rumah Sakit Pendidikan Fakultas Kedokteran USU pada Januari 1993, Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi berubah status dari Rumah Sakit Pendidikan menjadi Rumah Sakit Tempat Pendidikan, sehingga dengan status ini Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi dengan fasilitas dan kapasitas yang dimiliki disamping masih gunakan untuk pendidikan para calon dokter dari Fakultas Kedokteran USU, juga membuka diri untuk mendidik para calon dokter dari Fakultas lain baik yang ada di provinsi Sumatera Utara maupun Sumatera Barat dan Lampung. Tidak diperoleh data yang pasti kapan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi ini diserahkan kepemilikannya dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Propinsi Sumatera Utara. Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah, Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi pada tanggal 27 Desember 2001 diserahkan kepemilikannya dari Pemerintah Propinsi Sumatera Utara kepada Pemerintah Kota Medan.

Setelah Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi milik Kota Medan, Pemerintah Kota Medan mempunyai perhatian dan tekad yang besar untuk kemajuan Rumah Sakit Pirngadi melalui pembenahan dan perbaikan di segala bidang, hal ini diwujudkan dengan Peraturan Daerah Kota Medan No. 30 Tahun 2002 tanggal 6 September 2002 tentang Perubahan Kelembagaan RSU Dr. Pirngadi menjadi

Badan Pelayanan Kesehatan RSU Dr. Pirngadi Kota Medan, sehingga terjadi restrukturisasi Organisasi, Personil dan Manajemen dimana sebagai Direktur diangkat Dr. H. Sjahrial R. Anas, MHA dan diikuti pembenahan Sarana, Prasarana dan Pengadaan Peralatan-peralatan canggih sebagai pendukung pelayanan. Pada era ini pula sejarah mencatat suatu gebrakan besar dan berani Bapak Walikota Medan dengan melakukan pembangunan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi 8 (delapan) tingkat dilengkapi dengan peralatan canggih, yang peletakan batu pertamanya telah dilaksanakan 4 Maret 2004 dan mulai dioperasikan tanggal 16 April 2005.

Berdasarkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan dalam pelaksanaan pendidikan, maka Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan mengajukan peningkatan status dari Rumah Sakit Tempat Pendidikan menjadi Rumah Sakit Pendidikan. Berdasarkan Rekomendasi dari Ikatan Rumah Sakit Pendidikan Indonesia (IRSPI), maka selanjutnya dilaksanakan penilaian kelayakan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan menjadi Rumah Sakit Pendidikan oleh Tim Visitasi yang terdiri dari Direktur Bina Pelayanan Medikm Spesialistik, Ditjen Bina Pelayanan Medik, Kepala Biro Hukum dan Organisasi, Sekjen Depkes, Ketua Ikatan RSU Pendidikan serta Kepala Bagian Hukum dan Organisasi, Sek. Dutjen. Bina Pelayanan Medik. Akhirnya pada tanggal 10 April 2007 Badan Pelayanan Kesehatan RSU Dr. Pirngadi Kota Medan resmi menjadi Rumah Sakit Pendidikan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor : 433/Menkes/SK/IV/2007.

2. Visi dan Misi RSUD Pirngadi Kota Medan

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit pusat rujukan dan unggulan di Sumatera bagian Utara Tahun 2020

b. Misi

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, profesional, dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.
2. Meningkatkan pendidikan, penelitian dan pengembangan ilmu kedokteran serta tenaga kesehatan lain.
3. Mengembangkan manajemen RS yang profesional.

3. Struktur Organisasi

Perkembangan sebuah instansi pemerintah tidak terlepas dari adanya struktur organisasi di dalam instansi tersebut. Struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting karena menjadi dasar berdiri dan berkembangnya suatu usaha.

Tanpa adanya struktur organisasi yang baik maka tidak akan tercipta suatu kesatuan dalam tindakan, sehingga sulit untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Semakin baik organisasi suatu instansi akan semakin terintegritas sistem operasionalnya dan juga akan terkoordinir dengan baik.

1. Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel stress dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel stress dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correcte item-total correlation*.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *darir-hitung* yang merupakan nilai dari *corrected item-. total correlation* dari *r-tabel* (pada taraf signifikansi 5%) yang diperoleh melalui *DF (Degree of Freedom)*. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	76.37	845.994	.720	.	.975
X1.2	76.37	850.507	.772	.	.975
X1.3	76.56	844.196	.825	.	.974
X1.4	76.80	843.541	.858	.	.974
X1.5	76.12	859.972	.690	.	.975
X1.6	76.05	858.078	.629	.	.976
X1.7	76.48	843.685	.773	.	.975
X1.8	76.12	850.539	.693	.	.975
X1.9	76.84	839.596	.853	.	.974
X1.10	76.67	852.144	.778	.	.975
X2.1	76.55	855.008	.691	.	.975
X2.2	76.16	855.190	.637	.	.976
X2.3	76.39	848.078	.724	.	.975

X2.4	76.39	848.159	.739	.	.975
X2.5	75.80	868.405	.556	.	.976
X2.6	76.71	843.643	.821	.	.974
X2.7	76.57	847.599	.772	.	.975
X2.8	76.43	845.924	.803	.	.975
X2.9	76.95	852.970	.753	.	.975
X2.10	76.64	849.504	.801	.	.975
Y1	76.76	847.644	.826	.	.975
Y2	76.81	838.478	.872	.	.974
Y3	75.93	860.577	.655	.	.975
Y4	76.43	848.194	.724	.	.975
Y5	75.99	852.148	.696	.	.975
Y6	76.91	837.518	.876	.	.974
Y7	76.67	852.144	.778	.	.975
Y8	76.37	851.534	.676	.	.975
Y9	76.69	854.891	.682	.	.975
Y10	76.57	847.599	.772	.	.975

Sumber: Data primer Olahan 2021

Tabel 4.1 menunjukkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada komunikasi organisasi dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach* α 0,60.68 Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel stress, konflik dan kinerja diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Realibilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.976	30

Sumber: Data primer Olahan 2021

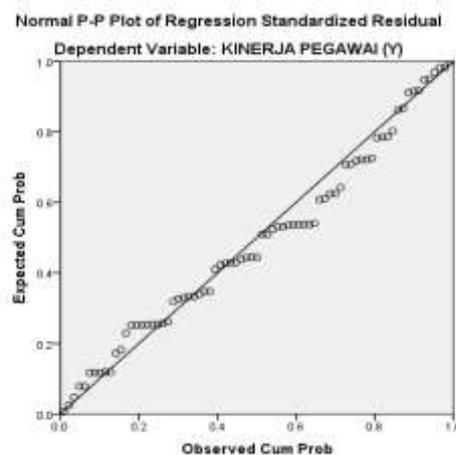
Tabel 4.2 Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,976, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60.

2. Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Gambar hasil uji normalitas menggunakan P-Plot akan dijelaskan berikut ini :

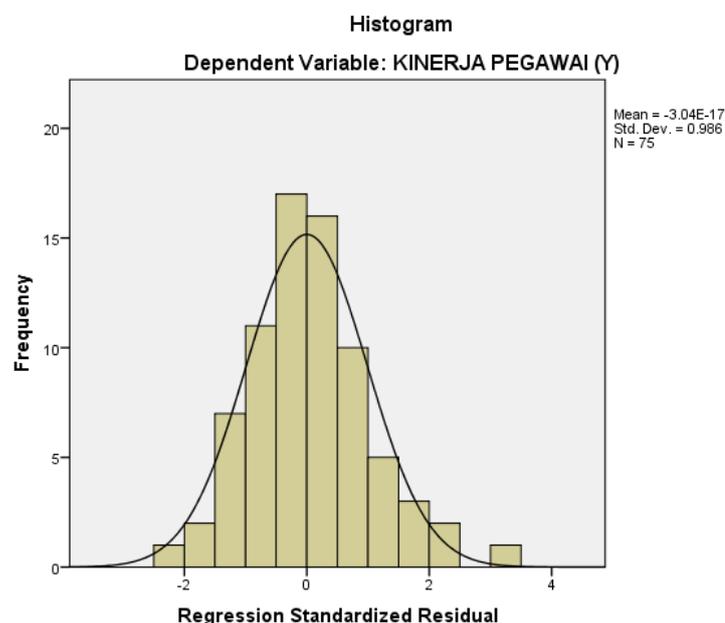
Gambar.4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot



Sumber: Data primer Olahan 2021

Dari grafik P-plot diatas terlihat bahwa sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai P-Plot terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi normal. Dengan normalnya data pada penlitian ini maka penelitian ini dapat diteruskan. Uji normalitas ini juga dapat dilihat pada histogram di bawah ini :

Gambar 4.2 Histogram Hasil Output SPSS



Sumber: Data primer Olahan 2021

Pada gambar histogram diatas pola garis membentuk seperti lonceng menunjukkan bahwa pola distribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran koreksi antar variabel independent, yang akan di jelaskan dihalaman selanjutnya.

Tabel. 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 MOTIVASI KERJA (X1)	.115	8.728
DISIPLIN KERJA (X2)	.115	8.728

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

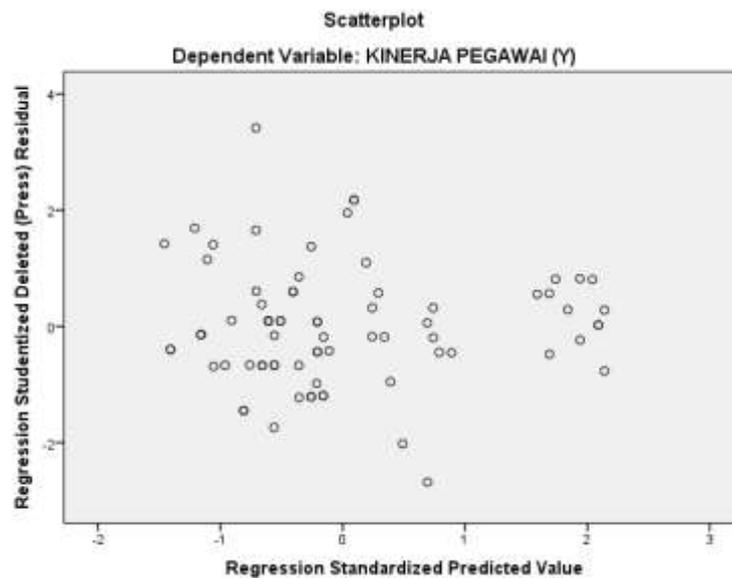
Sumber: Data primer Olahan 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terlihat nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) disekitar angka 1 untuk setiap variabel yang ditunjukkan dengan nilai tolerance motivasi kerja, disiplin kerja sebesar 8,728. Selain itu VIF untuk motivasi kerja, disiplin kerja sebesar 0,115. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multiko apabila Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji hereokedastisitas dilakukan untuk apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heterokedasrisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

Gambar. 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer Olahan 2021

Berdasarkan gambar 4.2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja.

6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (Bawono, 2016: 85).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit

Umum Daerah Pirngadi Medan. Persamaan regresi linear berganda dicari dengan rumus: $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Tabel 4.4 Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	-.790	.654	
1	MOTIVASI KERJA (X1)	.506	.065	.513
	DISIPLIN KERJA (X2)	.499	.068	.484

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data primer Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = - 0,790 + 0,506 X_1 + 0,499 X_2 + 0,05$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Konstanta sebesar -0,790 menyatakan jika motivasi kerja, disiplin kerja, konstan, maka Kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,790.
- b. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,506 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 point disiplin kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,506.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,499 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,499.

7. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Statistik t

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.4 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.209	.231		
1 MOTIVASI KERJA (X1)	7.755	.000	.115	8.728
DISIPLIN KERJA (X2)	7.320	.000	.115	8.728

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
Sumber: Data primer Olahan 2021

- 1) Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa motivasi kerja nilai t hitung $7.755 < t$ tabel 1.666 dengan signifikansi $0,000 > 0,05$, artinya

secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

2) Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa disiplin kerja nilai t hitung $7.320 > t$ tabel 1.666 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

b. Hasil Uji Statistik F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini:

Tabel. 4.5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7492.401	2	3746.200	962.395	.000 ^b
	Residual	280.266	72	3.893		
	Total	7772.667	74			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Sumber: Data primer Olahan 2021

Hasil uji statistic F. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.5 nilai F diperoleh sebesar 962.395. Dengan signifikan 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013:93).

Tabel. 4.6 Hasil Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.963	1.973

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data primer Olahan 2021

Berdasarkan data hasil model Summary diatas peneitian ini nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.963 atau 96,3% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja adalah sebesar 96,3%. Sedangkan sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai t hitung $7.755 < t$ tabel 1.666 dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

Menurut M. Manullang (2011:194) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para karyawan tersebut.

Karyawan merupakan salah satu kunci perusahaan dalam upaya mengembangkan dirinya. Keberadaan karyawan mutlak diperlukan untuk membangun suatu kinerja maksimal sehingga tujuan perusahaan itu tercapai. Kinerja maksimal dapat diukur berdasarkan kemampuan yang tinggi. Semakin

tinggi tingkat kemampuan kerja menunjukkan bahwa kinerja perusahaan semakin baik. Karenanya, apabila karyawan diperhatikan secara tepat, sudah barang tentu suatu perusahaan akan semakin maju dan berkembang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja nilai t hitung $7.320 > t$ tabel 1.666 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.

Menurut Hasibuan (2014) bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Yang dimaksud kesadaran adalah sikap seseorang dengan sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, bukan karena dasar unsur paksaan. Sementara yang dimaksud kesediaan ialah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F diperoleh sebesar 962.395 . Dengan signifikan $0,000$. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dkk, (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menyimpulkan bahwa: “motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto”.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai t hitung $7.755 < t$ tabel 1.666 dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja nilai t hitung $7.320 > t$ tabel 1.666 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F diperoleh sebesar 962.395 . Dengan signifikan $0,000$. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil model Summary diatas peneitian ini nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.963 atau $96,3\%$ ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja adalah sebesar $96,3\%$. Sedangkan sisanya sebesar $3,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Pirngadi Medan seharusnya memberikan sanksi ketat kepada pegawai yang masih sering terlambat dalam masuk kerja demi menjaga kualitas kinerja pegawai.
2. Atasan harus lebih sering memotivasi pegawai karena kurangnya motivasi yang didapatkan pegawai dari atasan akan menjadikan para pegawai sering bermalas-malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para pegawai.
3. Kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya disiplin kerja dan adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para pegawai tersebut.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua organisasi yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti turnover, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, ataupun variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Ghozali (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan (2013), *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harsuko (2011), “*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*”. UB Press: Malang.
- Hamidi (2014), *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM PRESS
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Mathis dan Jackson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Martoyo (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Moekizat (2012), *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.

Nitisemito (2011), "*Manajemen Personalia*". Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.

Notoatmodjo (2012), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Noor (2012), *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara*, (Online), Vol.8, No.1, (<http://www.journal.uny.ac.id>, diakses pada 17 November 2016).

Nawawi dan Martini (2012), *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Prabu (2016), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda Karya

Riani (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Rivai (2015), *Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Raditya Priyo dkk (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta

Supardi dan Anwar (2014), *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : UII Press.

Sondang P. Siagian (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: B Aksara,

Suyadi Prawirosentono (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.

Sinambela, (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta :Bumi Aksara

Suharto & Cahyono (2015), *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung

Stephen P. Robbins (2015), *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat

Sutrisno (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Sastrohadiwiryo (2013), *Manajemen Mutu terpadu*. Jakarta : PT Ghalia Indonesia.

Simamora (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta

Sugiyono (2014), *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Alfabeta