

**TUGAS AKHIR**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI RSU MITRA PARAMEDIKA**



**DISUSUN OLEH :**

**TRIJAYANTI SUGIANTO**

**19001565**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
RSU Mitra Paramedika.

Nama : Trijayanti Sugianto

Nim : 19001565

Program Studi: Diploma Tiga Manajemen

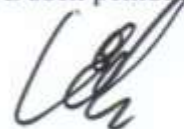
Tugas Akhir Ini Telah Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program  
Studi Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa  
Yogyakarta Pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 06 Juli 2022

Mengetahui

Dosen pembimbing



Endang Hariningsih, SE., MSc.

NIK: 10500106

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI RSU MITRA PARAMEDIKA**

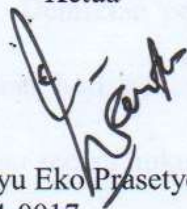
Laporan tugas akhir ini telah diajukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Diploma Tiga Manajemen. Disetujui dan disahkan pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Juli 2022

**Tim Penguji**

Ketua



Dr. Wahyu Eko Prasetyo, S. H., M.M.  
NIK: 114-0017

Anggota



Wahyu Febri E, S.E., M.SI., AK., CA.  
NIK: 11800120

Mengetahui

Ketua STIB Kumala Nusa



Anung Pramudyo, S.E., M.M  
NIP. 197802042005011002

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Trijayanti Sugianto

Nim : 19001565

Judul : pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di  
RSU Mitra Paramedika.

Dengan ini saya menyatakan bahwa tugas akhir ini merupakan karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagai manapun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia di tuntutan berdasarkan hukum.

Yogyakarta, 18 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Trijayanti Sugianto

Nim: 19001565

## **MOTTO**

"Raihlah ketinggian, karena bintang-bintang tersembunyi dalam jiwamu.  
Bermimpilah dalam-dalam, karena setiap impian mengawali tujuan." - Pamela

Vaull Starr

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat, pertolongan dan anugerah-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan Tugas Akhir ini yang telah penulis susun ini kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta, yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, semangat, dan doa restu yang tiada henti kepada anaknya dalam menyelesaikan pendidikan.
2. Ade Jaya sebagai kakak yang selalu mendorong dan memberikan motivasi
3. Yogi sebagai adik yang selalu memberikan motivasi.
4. Adik-adik tercinta yang selalu mendukung dan memberi suport.
5. Teman-teman terdekat yang membantu dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini

Terima kasih tiada habisnya kepada semua yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pendidikan ini. Akhir kata, penulis tidak akan bisa menjadi seperti ini tanpa adanya suport dari semua.

Presented by:

Trijayanti Sugianto  
(Penulis)

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur, saya ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan berkat dan rahmatnya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Mitra Paramedika”. Penyelesaian tugas akhir ini merupakan salah satu persyaratan kelulusan selama menempuh kuliah Program Studi Diploma Tiga Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta serta guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md). Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun tata bahasanya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun, dalam upaya perbaikan dan kesempurnaan tugas akhir ini. Dalam proses penyelesaian tugas akhir ini, penulis banyak menemukan kendala namun semuanya dapat diselesaikan dengan baik karena bantuan tulus yang diberikan, baik bersifat moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan ketulusan, saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan kesehatan dan pertolongan serta perlindungannya.
2. Bapak Anung Pramudyo, S.E.,M.M. selaku Direktur Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.

3. Endang Hariningsih, S.E.,MSc. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Seluruh jajaran Dosen dan Staff Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala NusaYogyakarta yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada saya.
5. Kepada kedua orang tua yang saya cintai dan saya sayangi, yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan doa dan kasih sayang.
6. Para teman-teman terdekat di STIBSA Yogyakarta angkatan 2019 atas perjuangan dan kebersamaannya dalam perkuliahan selama kurang lebih tiga tahun ini.
7. Seluruh pihak-pihak yang terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, pengarahan dan kerjasama dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, saya mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini bermanfaat baik bagi penulis maupun pembacanya.

Yogyakarta, 18 Juni 2022

Penulis



Trijayanti Sugianto



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Landasan Teori .....	7
1. Motivasi .....	7

2. Disiplin kerja .....	8
3. Kinerja karyawan .....	9
4. Penelitian terdahulu .....	11
5. Hubungan Antar variabel dan Hipotesis .....	12
6. Model penelitian .....	13
<b>BAB III MODEL PENELITIAN .....</b>	<b>15</b>
A. Jenis Penelitian .....	15
B. Waktu Dan Tempat Penelitian .....	15
C. Populasi dan Sampel .....	15
1. Populasi .....	15
2. Sampel .....	15
D. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL .....	16
E. JENIS DATA .....	16
1. Data Primer .....	16
2. Data Skunder .....	16
F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....	18
1. Kusioner (Angket) .....	18
2. Observasi (Pengamatan) .....	18
G. DEFINISI OPERASIONAL .....	18
H. UJI KUALITAS INSTRUMEN .....	19
1. Uji Validitas .....	19
2. Uji Reliabilitas .....	19
I. UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA .....	19
1. Uji Validitas .....	19
2. Analisis Data .....	20
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>22</b>
A. DESKRIPSI UMUM RSUD MITRA PARAMEDIKA .....	22
B. HASIL PENELITIAN .....	24
1. Karakteristik Responden .....	24
2. Hasil Uji Kualitas Instrumen .....	27

3. Uji Hipotesis Dan Analisis Data .....	32
C. PEMBAHASAN .....	36
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>40</b>
A. KESIMPULAN .....	40
B. SARAN .....	45

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 3.1 Skor Dalam Skala <i>likert</i> .....	17
Tabel 3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasionel .....	18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia .....	24
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin .....	25
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pekerjaan .....	25
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	26
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan .....	27
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	28
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	29
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	30
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	32

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	14
-----------------------------------	----

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.

Lampiran 2 : Tabulasi Data Karakteristik Responden.

Lampiran 3 : Tabulasi Data Jawaban Responden.

Lampiran 4 : Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 : Output Analisis Data (Regresi Linear Berganda)

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA**

#### **PADA KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada RSUD Mitra Paramedika Yogyakarta)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan disiplin kerja pada Kinerja Karyawan baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Mitra Paramedika Yogyakarta. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 64 responden dengan menggunakan metode purposive sampling alat analisis regresi ganda dengan program SPSS 20.0 *for windows*. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan dan secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at Mitra Paramedika Hospital Yogyakarta)**

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. Both partially and simultaneously. This study is also to determine the most dominant influence that affects employee performance. The population in this study were employees of Mitra Paramedika Hospital, Yogyakarta. The number of samples taken was 64 respondents using the purposive sampling method with multiple regression analysis tools with the SPSS 20.0 for widows program. The results of the analysis of this study indicate that motivation has a significant positive effect on employee performance, work discipline has a significant positive effect on employee performance and simultaneously motivation and work discipline have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: motivation, work discipline, employee performance



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rosina, 2020). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan adalah bagaimana tingkat motivasi dan disiplin kerja yang telah dia berikan kepada karyawannya. Karena motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan membuat karyawan bekerja secara disiplin.

Berdasarkan pendapat Azar *et al.*, (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Didalam diri seseorang selalu akan ada motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilaku dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh

beberapa factor yaitu minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi. Apabila kebutuhan akan motivasi terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Selain motivasi, disiplin juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Menurut pendapat Tohardi (2002) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada didalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam suatu organisasi. Jika tata tertib di perusahaan baik di suatu organisasi, maka semangat kerja dan efektivitas karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.

Dapat dikatakan jika suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan suatu organisasi dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat beberapa penelitian terdahulu di beberapa tempat tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Sari *et al.*, (2018), Suirka *et al.*, (2021), Syah *et al.*, (2021), Bagaskara *et al.*, (2021), dan Aji *et al.*, (2021) yang memiliki pendapat yang sama yaitu menyatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin

kerja berpengaruh signifikan dan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitiannya. Pada penelitian sebelumnya dilakukan di bidang perkantoran, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan di instansi kesehatan yang bertempat di RSUD Mitra Paramedika. RSUD Mitra Paramedika adalah sebuah rumah sakit swasta yang melayani berbagai macam pelayanan kesehatan masyarakat baik medis maupun non medis. Berdasarkan hasil penelitian RSUD Mitra Paramedika terdapat beberapa fenomena permasalahan yang sering terjadi yaitu motivasi kerja. Dimana motivasi dan disiplin kerja yang diberikan atasan kepada karyawan sangat kurang. Tidak hanya itu disiplin kerja juga sangat kurang di mana masih banyak karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, contohnya tentang tata tertib kehadiran masih banyak karyawan yang sering datang terlambat.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa tempat yang menunjukkan bahwa dimana variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan variabel yang sama. Namun, dilakukan ditempat yang berbeda yaitu pada RSUD Mitra Paramedika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi dan disiplin kerja di RSUD Mitra paramedika. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Mitra Paramedika”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis mengharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu:

### **1. Manfaat Bagi Mahasiswa**

- a. Dapat mengaplikasikan dan meningkatkan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan.
- b. Untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Mitra Paramedika.

### **2. Manfaat Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa**

- a. Dapat diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai referensi bagi pembelajaran mahasiswa.
- b. Mempererat kerja sama antara akademik dengan rumah sakit yang terkait dan menambah bahan bacaan bagi perpustakaan kampus dan sebagai acuan pembelajaran mahasiswa.
- c. Untuk memberi gambaran atau wacana kepada pembaca tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan.

### **3. Manfaat Bagi RSUD Mitra Paramedika**

Sebagai bahan informasi atau masukan bagi RSUD Mitra Paramedika terkait peningkatan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non medis guna tercapainya pelayanan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi.**

Motivasi adalah suatu yang merangsang dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya, dan motivasi ini akan berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya (Manullang, 2003). Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu keahlian dalam menggerakkan orang-orang dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapainya keinginan pegawai dan apa yang menjadi tujuan dari sebuah organisasi (Hasibuan, 2008). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri individu yang merangsangnya untuk melakukan suatu tindakan dengan segala daya upaya tanpa adanya paksaan dalam rangka pencapaian tujuan.

Selanjutnya dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Maslow (2017), dimana motivasi kerja dapat dilihat dari lima dimensi:

a. Kebutuhan fisik (*Physical needs*).

Kebutuhan paling dasar dari manusia. Kebutuhan ini dapat berupa akan makanan, minuman, perumahan, istirahat , kebutuhan biologis dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan keamanan (*Safety and security needs*).

Kebutuhan akan keselamatan. Contohnya tunjangan dihari tua, jaminan kesehatan, jaminan kesehatan, dan perlindungan kecelakaan kerja.

c. Kebutuhan sosial (*Social needs*).

Kebutuhan berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan antar individu yang baik dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*).

Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*).

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati tanpa adanya paksaan. Berdasarkan



pendapat Fathoni (2009), disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang karyawan terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Ma'arif (2012) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Selanjutnya dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Hasibuan (2016), dimana disiplin kerja dapat dilihat dari lima dimensi, yaitu:

a. Mematuhi semua peraturan.

Mematuhi peraturan merupakan perilaku seseorang untuk mengikuti semua peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi.

b. Penggunaan waktu secara efektif.

Penggunaan waktu secara efektif merupakan cara mencapai suatu tujuan dengan pemilihan cara yang benar dari beberapa alternatif, kemudian mengimplimentasikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan.

Tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan suatu keadaan untuk wajib menanggung sesagala sesuatu yang telah menjadi tugas seseorang dalam organisasi.

d. Tingkat absensi.

Mengacu pada tingkat kehadiran seseorang dalam bekerja.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja suatu individu baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut pendapat Dessler (1997) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang sekarang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Adapun dimensi yang dipakai dalam penelitian dapat dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam Sangadji (2018) ada lima dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

#### a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat pengangguran sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

e. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu dalam melakukan penelitian. Berikut ini merupakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama	Hasil penelitian
1.	Sari <i>et al.</i> , (2018)	variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2.	Syah <i>et al.</i> , (2021)	variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Suirka <i>et al.</i> , (2021)	variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Bagaskara <i>et al.</i> , (2021)	variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Aji <i>et al.</i> , (2021)	variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### C. Hubungan Antar Variabel Dan Hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian Sari *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti memprediksikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Syah *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis dari penelitian ini adalah:

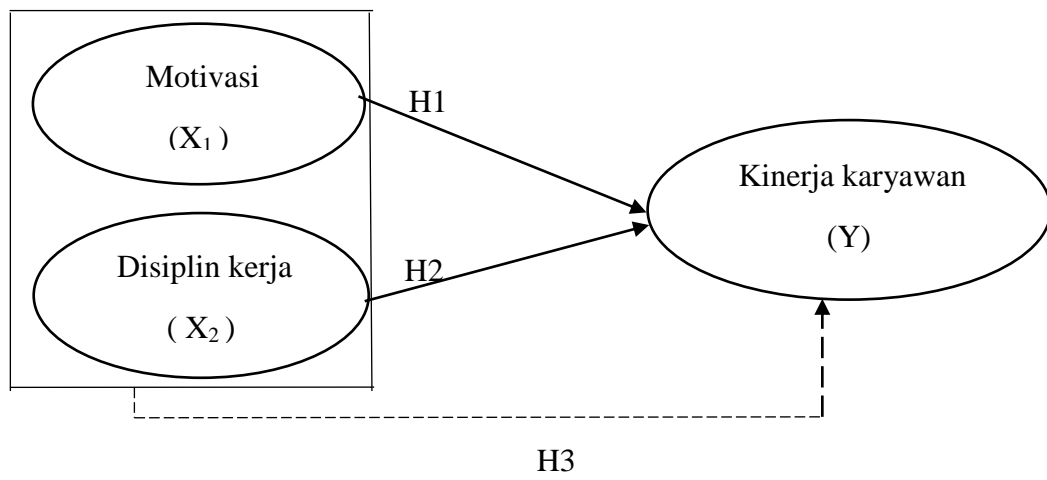
H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Model Penelitian**

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

**Model penelitian**

Keterangan:

—————→ Hubungan secara parsial

-----→ Hubungan secara simultan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif.

#### **B. Waktu Dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSUD Mitra Paramedika yang terletak di Jl. Raya Ngemplak, Area Sawah, Widodomartani, Kec. Ngemplak, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan yang di mulai dari tanggal 7 Februari – 5 Maret 2022.

#### **C. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di RSUD Mitra Paramedika baik medis maupun non medis yang berjumlah 178 orang karyawan.

## 2. Sampel

Untuk mengetahui ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (1960) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + NE^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = tarif kesalahan (error) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus berikut jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{178}{1 + 178 (0,10^2)}$$

$$n = \frac{178}{2,78}$$

$$n = 64$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden. Alasan peneliti hanya menentukan jumlah sampel sebanyak 64 responden adalah untuk keterbatasan waktu tenaga serta biaya kerana jarak peneliti ke tempat penelitian sangat jauh. Oleh karena itu, penulis menentukan sampel sebanyak 64 responden yang di anggap dapat mewakili populasi dari seluruh karyawan yang ada di RSUD Mitra paramedika.



#### **D. Teknik Pengambilan Sampel**

Dasar pengambilan sampel ini yaitu menggunakan teknik *convenience sampling* untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika. Kriteria dalam pengambilan sampel adalah ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di RSUD Mitra Paramedika. Dengan adanya teknik pengambilan sampel ini peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika.

#### **E. Jenis Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan berbagai jenis data sebagai sumber. Data-data tersebut yaitu:

##### 1. Data Primer.

Data primer dalam penelitian ini berupa pendapat langsung dari responden dan diisi oleh responden dalam kuesioner. Responden dalam kuesioner ini adalah seluruh karyawan RSUD Mitra Paramedika.

##### 2. Data Sekunder.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku, jurnal, penelitian terdahulu, literatur teori dan website mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data melalui teknik angket (kuesioner). Adapun teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Kuesioner (Angket).

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dalam penelitian ini, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebutkan sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

**Tabel 3.1**  
**Skala *Likert***

No	Keterangan	Skor	Kode
1	Sangat Setuju	5	SS
2	Setuju	4	S
3	Ragu-ragu	3	N
4	Tidak Setuju	2	TS
5	Sangat Tidak Setuju	1	STS

Sumber: Sugiyono (Yuliantari *et al.*, 2016)

### 2. Observasi (Pengamatan).

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner (angket), dengan pertimbangan bahwa kuisisioner dirasakan akan lebih efisien dilakukan dan penulis mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## G. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

**Tabel 3.2**  
**Devinisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Motivasi ( $X_1$ )	Motivasi adalah sesuatu yang merangsang dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya, dan motivasi ini akan berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan fisiologis.</li> <li>b. Rasa aman.</li> <li>c. Kepemilikan sosial.</li> <li>d. Penghargaan diri.</li> <li>e. Aktualisasi diri.</li> </ul>	Maslow (2017)
2	Disiplin kerja ( $X_2$ )	Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah di tetapkan dengan senang hati tanpa adanya paksaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mematuhi peraturan.</li> <li>b. Penggunaan waktu secara efektif.</li> <li>c. Tanggung jawab dalam pekerjaan.</li> <li>d. Tingkat absensi.</li> </ul>	Hasibuan (2016)
3	Kinerja karyawan ( $X_3$ )	Kinerja merupakan hasil kerja suatu individu baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas.</li> <li>b. Kuantitas.</li> <li>c. Ketepatan waktu.</li> <li>d. Efektivitas.</li> </ul>	Robbins (2018)

		seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.	e. Kemandirian.	
--	--	---	-----------------	--

## H. Uji Kualitas Instrumen (validitas dan reliabilitas)

### 1. Uji Validitas.

Validitas diukur dengan menggunakan analisis *Product Moment Pearson*. Instrumen dinyatakan valid apabila memiliki nilai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel atau nilai  $p < 0,05/ 5\%$ .

### 2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

## I. Uji Hipotesis dan Analisis Data

### 1. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (uji parsial atau uji secara individual).

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada signifikan terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (uji simultan atau uji secara bersama-sama)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Jika nilai  $F_{hitung} > 4$  maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis *alternatife*, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai  $F_{hitung} >$  dari pada nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

## 2. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidanya hubungan fungsi atau kasual antara dua variabel bebas atau lebih dan satu variabel terikat.

b. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan taksiran dari korelasi populasi dengan kondisi sampel normal (acak). Tingkat koefisien korelasi

bergerak dari 0-1. Jika  $r$  mendekati 1 (misal 0,95) ini dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat kuat. Sebaliknya jika mendekati 0 (misal 0,10) dapat dikatakan bahwa mempunyai hubungan yang sangat lemah.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Apabila nilai  $R^2$  kecil, hal ini berarti kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Apabila nilai  $R^2$  mendekati angka 1, maka hal ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Umum RSUD Mitra Paramedika.**

RSUD Mitra Paramedika merupakan sebuah Rumah Sakit Swasta yang bernaung dibawah Badan Hukum Yayasan Mitra Paramedika. Rumah Sakit ini terletak di Jl. Raya Ngemplak, Kemasan, Widodomartani, Ngemplak, Sleman, Yogyakarta. Lokasi tersebut sangat strategis untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat yang membutuhkan penanganan medis dengan segera. Sejarah singkat Rumah Sakit Mitra Paramedika adalah sebagai berikut:

1. Pada tanggal 6 Maret 2002 dimulai pembukaan BP/RB, dengan pelayanan saat itu meliputi:
  - a. Pelayanan UGD yang didukung oleh Bidan dan Dokter Jaga 24 jam.
  - b. Poliklinik Dokter Spesialis Penyakit Dalam dan Spesialis Kandungan.
  - c. Laboratorium klinik sederhana, dan rawat inap.
2. Melihat perkembangan BP/RB yang cukup cepat maka mulai tahun 2003-2005 merubah diri menjadi RSKBIA, selain pelayanan di atas juga melayani Poliklinik Anak, Bedah (Operasi), THT, dan Gigi.
3. Sehubungan tuntutan dari masyarakat untuk pelayanan yang lebih lengkap maka RSKBIA berubah menjadi RSUD Mitra Paramedika. Dan mendapatkan ijin penyelenggaraan sementara menjadi RSUD Mitra Paramedika dari tanggal 09 September 2006 s/d 09 Maret 2007. Jenis

pelayanannya meliputi UGD 24 jam, Poliklinik: Umum, Bedah, Penyakit Dalam, Anak, Kandungan, THT, dan Gigi, pelayanan Laboratorium sederhana, dan siap melayani operasi 24 jam. Untuk melengkapi syarat perijinan sebagai RSUD, maka berikutnya Yayasan membangun gedung baru disebelah barat.

4. Pada tanggal 02 April 2007 mulai dioperasikan gedung baru sebelah barat sebagai sentral pelayanan rawat jalan dan kamar operasi. Pelayanan juga sudah dilengkapi dengan alat rontgen.
5. Pada tanggal 28 September 2007 mendapatkan ijin tetap sebagai RSUD. Kemudian semakin memantapkan pelayanan dengan melengkapi jenis-jenis pemeriksaan seperti penambahan pelayanan spesialis saraf, spesialis bedah tulang, pelayanan fisioterapi dengan SWD (*Shock Wave Diathermi*), penambahan alat laboratorium *spektrofotometer* dan *haematologi automatic* serta pelayanan *homecare*.
6. Pada tanggal 1 Juni 2011 mulai dioperasikan gedung baru sebelah timur dan selatan untuk menunjang pelayanan rawat inap. Gedung sebelah timur dan selatan ini menjadi gedung sentral pelayanan untuk rawat inap. Dan juga telah dilakukan penataan untuk gizi dan laundry di ruangan yang terpisah dengan tempat memasak/dapur.



## B. Hasil Penelitian.

### 1. Karakteristik Responden.

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 5 (lima) kelompok, yaitu sebagai berikut:

#### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di tunjukkan pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Perempuan	38	59,4%
2.	Laki-laki	26	40,6%
Total		64	100%

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden penelitian yaitu jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 responden atau 40,6% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 38 responden atau 59,4%.

#### b. Karakteristik berdasarkan usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia di tunjukkan pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Jumlah responden berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30	27	49,9%
2	30 – 40 tahun	21	17,5%
3	40 – 50	14	26,8%
4	< 50	2	5,8%
Total		64	100%

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa usia yang menjadi responden pada penelitian ini sebagian besar berusia 20 – 30 tahun yang berjumlah 27 responden atau 49,9%, sedangkan untuk usia 30 – 40 tahun berjumlah 21 responden atau 17,5%, sedangkan untuk usia 40 – 50 tahun berjumlah 14 responden atau 26,8% dan usia < 50 berjumlah 5,8 persen.

c. Karakteristik berdasarkan pekerjaan.

Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan di tunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Jumlah responden berdasarkan pekerjaan**

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Perawat	16	23%
2	Farmasi	9	14,6%
3	Dokter	8	8%
4	Ob/Umum	5	7,81%
5	Bidan	5	7,81%
6	Satpam	4	6,15%
7	Pelaksana Keuangan	3	4,68%
8	Sanitasi lingkungan	2	3,12%
9	Radiografer Pelaksana	2	3,12%

10	Lainnya	6	17,22%
Total		64	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa pekerjaan dari responden penelitian sebagian besar perawat yang berjumlah 16 responden atau 23%, farmasi berjumlah 9 responden atau 14,6%, dokter berjumlah 8 responden atau 8%, bidan berjumlah 5 responden atau 7,81, ob/umum berjumlah 5 atau 7,81, satpam berjumlah 4 responden atau 6,15, pelaksana keuangan berjumlah 3 responden atau 4,68, sanitasi lingkungan berjumlah 2 responden atau 3,12, radiografer pelaksana berjumlah 2 responden atau 3,12 dan pekerja lainnya berjumlah 6 atau 17,22%.

d. Karakteristik berdasarkan lama bekerja.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di tunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**

**Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 tahun	9	12,5%
2	1 – 3 tahun	12	18,8%
3	3 – 5 tahun	17	26,6%
4	5 – 8 tahun	16	26,6%
5	> 8 tahun	10	15,6%
Total		64	100%

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa lama bekerja dari responden penelitian sebagian besar < 1 tahun yang berjumlah 9 responden atau 12,5%, untuk 1 – 3 tahun berjumlah 12 responden atau

18,8%, untuk 3 – 5 tahun berjumlah 17 responden atau 26,6%, untuk 5 – 8 tahun 16 responden atau 26,6%, dan untuk > 8 tahun berjumlah 10 responden atau 15,6%.

e. Karakteristik berdasarkan penghasilan.

Karakteristik responden berdasarkan usia di tunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Jumlah responden berdasarkan penghasilan**

No	Penghasilan	Frekuensi	Persentase
1	< Rp1.500.000	11	17,2%
2	Rp 1.500.000-3.000.000	41	64,1%
3	Rp 3.000.000-4.500.000	2	2,9%
4	Rp 4.500.000-6.000.000	4	4,9%
5	> Rp 6.000.000	6	10,9%
Total		64	100%

Sumber: Lampiran 3.

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa penghasilan dari responden penelitian sebagian besar < Rp 1.500.000 yang berjumlah 11 responden atau 17,2%, untuk penghasilan Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000 yang berjumlah 41 responden atau 64%, untuk penghasilan Rp 3.000.000 – Rp 4.500.000 berjumlah 2 responden atau 2,9%, sedangkan penghasilan Rp 4.500.000 – Rp 6.000.000 berjumlah 4 reponden atau 4,9%, dan penghasilan > Rp 6.000.000 berjumlah 6 responden atau 10,9%.

## 2. Hasil Uji Kualitas Instrumen.

### a. Hasil Uji Validitas.

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya suatu item pernyataan (instrumen) dari variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel:

#### 1) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel Motivasi terdiri atas 15 item pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**

**Hasil uji validitas variabel motivasi ( $X_1$ )**

No	Item	$r_{\text{tabel}}$	Hasil		Keterangan
			Sig.	$r_{\text{hitung}}$	
1	X <sub>1.1</sub>	0,242	0,000	0,639	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0,242	0000	0,699	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0,242	0,000	0,746	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0,242	0,000	0,631	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0,242	0,000	0,652	Valid
6	X <sub>1.6</sub>	0,242	0,000	0,876	Valid
7	X <sub>1.7</sub>	0,242	0,000	0,883	Valid
8	X <sub>1.8</sub>	0,242	0,000	0,901	Valid
9	X <sub>1.9</sub>	0,242	0,000	0,895	Valid
10	X <sub>1.10</sub>	0,242	0,000	0,912	Valid
11	X <sub>1.11</sub>	0,242	0,000	0,782	Valid
12	X <sub>1.12</sub>	0,242	0,000	0,881	Valid
13	X <sub>1.13</sub>	0,242	0,000	0,838	Valid
14	X <sub>1.14</sub>	0,242	0,000	0,844	Valid
15	X <sub>1.15</sub>	0,242	0,000	0,824	Valid

Sumber: Lampiran 4.

Berdasarkan tabel 4.6 yang merupakan hasil ol data dari SPSS 20.0 *for widows*, bahwa seluruh instrumen dari variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah valid, yakni dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 dengan nilai  $r_{tabel}$  dari 64 responden sebagai uji validitas adalah lebih besar dari 0,242, sehingga untuk nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  adalah terpenuhi.

## 2) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel Disiplin kerja terdiri atas 12 item pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**

### **Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

No	Item	$r_{tabel}$	Hasil		Keterangan
			Sig.	$r_{hitung}$	
1	X <sub>2.1</sub>	0,242	0,000	0,552	Valid
2	X <sub>2.2</sub>	0,242	0,000	0,863	Valid
3	X <sub>2.3</sub>	0,242	0,000	0,863	Valid
4	X <sub>2.4</sub>	0,242	0,000	0,930	Valid
5	X <sub>2.5</sub>	0,242	0,000	0,921	Valid
6	X <sub>2.6</sub>	0,242	0,000	0,898	Valid
7	X <sub>2.7</sub>	0,242	0,000	0,929	Valid
8	X <sub>2.8</sub>	0,242	0,000	0,873	Valid
9	X <sub>2.9</sub>	0,242	0,000	0,910	Valid
10	X <sub>2.10</sub>	0,242	0,000	0,812	Valid
11	X <sub>2.11</sub>	0,242	0,000	0,810	Valid
12	X <sub>2.12</sub>	0,242	0,000	0,829	Valid

Sumber: Lampiran 4.

Berdasarkan tabel 4.7 yang merupakan hasil ol data dari SPSS 20.0 *for windows*, bahwa seluruh instrumen dari variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih

kecil dari 5% atau 0,05 dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  dari 64 responden sebagai uji validitas adalah lebih besar dari 0,242, sehingga untuk nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  adalah terpenuhi.

### 3) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel Kinerja karyawan terdiri atas 13 item pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item	$r_{\text{tabel}}$	Hasil		Keterangan
			Sig.	$r_{\text{hitung}}$	
1	Y1	0,242	0,000	0,792	Valid
2	Y2	0,242	0,000	0,832	Valid
3	Y3	0,242	0,000	0,806	Valid
4	Y4	0,242	0,000	0,891	Valid
5	Y5	0,242	0,000	0,911	Valid
6	Y6	0,242	0,000	0,833	Valid
7	Y7	0,242	0,000	0,890	Valid
8	Y8	0,242	0,000	0,896	Valid
9	Y9	0,242	0,000	0,789	Valid
10	Y10	0,242	0,000	0,905	Valid
11	Y11	0,242	0,000	0,873	Valid
12	Y12	0,242	0,000	0,802	Valid
13	Y13	0,242	0,000	0,785	Valid

Sumber: Lampiran 4.

Berdasarkan tabel 4.8 yang merupakan hasil olahan data dari SPSS, bahwa seluruh instrumen dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid, yakni dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  dari 64 responden sebagai uji validitas

adalah lebih besar dari 0,242, sehingga untuk nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  adalah terpenuhi.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja Karyawan (Y). Dianggap reliable karna di percaya sesuai dengan keadaan sebenarnya di lapangan. Instrumen penelitian dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka dapat dikatakan tidak reliable. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan	Keterangan
1	Motivasi	0,959	$> 0,6$	Reliable
2	Disiplin kerja	0,966	$> 0,6$	Reliable
3	Kinerja karyawan	0,958	$> 0,6$	Reliable

Sumber: Lampiran 4.

Berdasarkan tabel 4.9 disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliable, karena nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .



### 3. Uji Hipotesis Dan Analisis data.

#### a. Hasil Regresi Linear Berganda.

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui berapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja Karyawan) apakah positif atau negatif. Perhitungan analisis regresi linear berganda ini menggunakan alat bantu SPSS 20.0 *for windows* dan hasilnya seperti tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig.
Konstanta	-1,210	- 0,478	0,634
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,325	5,231	0,000
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,683	8,443	0,000
F hitung		=	156,425
Signifikansi = 0,000			
R = 0,915			
R Square = 0,837			
Adjust R Square = 0,831			

Sumber: Lampiran 5.

Dari tabel 4.10 dari hasil analisis regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = - 1,210 + 0,325X_1 + 0,683 X_2$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah: apabila nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu  $- 1,210$  artinya apabila motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol (0) maka

kinerja karyawan mengalami penurunan; Nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,325 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,683 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Uji Hipotesis**

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

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perhitungan pada uji t dapat dilihat pada tabel 4.10:

##### a) Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil analisis regresi nilai t hitung sebesar 5,231 dengan tingkat signifikansi variabel motivasi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima  $H_0$  di tolak, yang berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika.

##### b) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil analisis regresi nilai t hitung sebesar 8,443 dengan tingkat signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara

positif signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika.

## 2) Uji F (Uji Simultan).

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada tabel 4.10 sebelumnya diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 156,425 dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  atau 5% yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa pengujian signifikan pada taraf 5%. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika.

## 3) Uji Koefisien Korelasi.

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Nilai koefisien korelasi yang mendekati angka 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Hal itu menandakan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi atau mengetahui hasil dari variabel dependen. Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.10.

Berdasarkan pengujian regresi pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,915 yang menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Artinya apabila variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) mengalami kenaikan, maka variabel dependen (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan.

#### 4) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Apabila nilai  $R^2$  kecil, hal ini berarti kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Apabila nilai  $R^2$  mendekati angka 1, maka hal ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan pengujian regresi pada tabel 4.10 dapat diketahui pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja), sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, gaji, dan komunikasi.

### C. Pembahasan

penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika. Dari analisis yang sudah dijelaskan diatas berikut adalah pembahasan dalam penelitian ini:

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Mitra Paramedika.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,231 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,325. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan RSUD Mitra Paramedika.

Motivasi sangat penting bagi peningkatan kinerja seorang pegawai melalui perilaku manusia untuk meningkatkan kualitas kerja secara optimal. Pengertian motivasi dapat mencerminkan seorang yang memerlukan kebutuhan-kebutuhan supaya bersemangat serta akan termotivasi untuk memenuhi dorongan bagi diri sendiri, sehingga dapat melakukan upaya maupun tindakan tertentu untuk bekerja secara efisien dan efektif. Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan karena

dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai dapat bekerja keras guna meningkatkan produktifitas kerja dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pelatihan terdahulu yang dilakukan oleh Astuti *et al.*, (2018) yang menyatakan secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja kiranya diperhatikan, karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi hal tersebut dapat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Mitra Paramedika.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,443 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan RSUD Mitra Paramedika.

Disiplin kerja tercipta dari perilaku pegawai yang patuh dan taat terhadap peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi tentunya akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya yang berarti pegawai bekerja dengan baik dan menaati peraturan perusahaan.

Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Penilaian disiplin kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan tanggung jawab seseorang pegawai didalam perusahaan. Dengan begitu pihak perusahaan dapat melihat hasil kerja para kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pelatihan terdahulu yang dilakukan oleh Wati *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja kiranya harus lebih di diperhatikan, karena jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi hal tersebut dapat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Mitra Paramedika.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 156,425. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika.

Rumah sakit sebaiknya lebih memperhatikan lagi disiplin kerja pegawainya agar nantinya pegawai memiliki kedisiplinan yang baik saat

bekerja, begitu pula dengan motivasi kerja dari pegawai, rumah sakit seharusnya mampu membuat pegawainya termotivasi lagi agar rumah sakit mendapatkan pegawai yang berprestasi dan memiliki produktivitas yang tinggi agar pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan *et al.*, (2019) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan.**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Paramedika, yaitu:

- a) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah di uji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan demikian secara persial diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan di RSUD mitra Paramedika.
- b) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah di uji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan demikian secara persial diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan di RSUD Mitra Paramedika.

- c) Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan di RSUD Mitra Paramedika.

## **B. Saran.**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memiliki saran untuk baik untuk RSUD Mitra Paramedika dan peneliti selanjutnya yaitu: bagi kepala pimpinan RSUD Mitra Paramedika harus terus membina disiplin kerja karyawan melalui menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti membuat lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, bisa juga dengan memberikan reward dan punishment, seperti memberikan reward kepada karyawan atas hasil positif yang dicapai meskipun dalam bentuk kecil dan bagi yang melanggar peraturan dikenakan sanksi yang telah disepakati bersama, sehingga diharapkan dapat menciptakan karyawan yang disiplin, dan semangat kerja serta bersikap dalam bekerja. Karena jika motivasi dan disiplin kerja menurun akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kondisi seperti ini sangat berdampak bagi pelayanan yang ada di rumah sakit.

Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, karyawan memerlukan dukungan dari pimpinan agar tingkat motivasi dapat mempengaruhi kepribadian, keahlian dan kemampuan karyawan lebih efektif. Untuk dapat termotivasi lagi dalam melaksanakan berbagai pekerjaan sudah sepatutnya karyawan diberikan dukungan seperti memberikan peluang berkomunikasi yang efektif kepada semua karyawan, menciptakan peluang bagi seluruh

karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memberikan intensif agar para karyawan lebih semangat dalam bekerja. Kinerja karyawan harus lebih di tingkatkan lagi, dan disiplin kerja karyawan juga harus terus dapat diawasi oleh pimpinan Rumah sakit untuk mendapatkan motivasi kerja pegawai yang maksimal dan diikuti oleh kepribadian yang positif.

Bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya apabila memperluas variabel yang diamati misalnya, dengan menambahkan variabel lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi dan lain sebagainya, tambah memperluas indikator pada variabel disiplin kerja agar perdimensi sesuai dengan jumlah dimensi yang ada dan populasi dan sampel penelitian lebih diperluas tidak hanya di instansi rumah sakit namun juga perkantoran dan sebagainya, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik.

### **C. Keterbatasan Penelitian.**

Dalam penelitian ini indikator variabel disiplin kerja masih kurang beberapa dimensi yang tidak tercantum dalam indikator.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arman Syah, Angga Pratama, Islah Hadin Pratama. 2021, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor*, Universitas Pamulang, Banten.
- Sari, Masruroh. 2018, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*, Universitas Tidar, Magelang.
- Fivi Juanita Kailola, Samuel Batlajery. (2021), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sasando Kabupaten Merauke*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Musamus.
- Bagaskara, Heryanda. 2021, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pinus Merah Abadi Singaraja*, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.
- Putu Heru Putra Suirka, Ratna Komala Dewi, I Ketut Rantau. 2021, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Songgolangit Persada Provinsi Bali*, Universitas Udayana, Denpasar.
- Natalia Susanto. 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Nur Avni Rozalia, 2015. Hamida Nayati Utami, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang*, Universitas Brawijaya Malang.
- Crisna Catur Bayu Aji, Praptiestrini. 2021, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Surakarta*, Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi, 2020, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Oki Agustian. 2019, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Annisa Pratiwi. 2014, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan*, Universitas Diponegoro.

- Rosina Werfete. 2021, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Tahun*, Universitas Sumatera Utara 2021.
- Muhamad Ekhsan. 2019, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang.
- Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal. 2014, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*, Universitas Brawijaya Malang.
- Meri Indriyani. 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Batusangkar.
- Agus Wijaya. 2017, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo*, UIN Alauddin Makassar.

# **LAMPIRAN 1**

## **KUESIONER**

## **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i.Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Trijayanti Sugianto mahasiswa program studi diploma tiga (D3) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta jurusan Manajemen obat dan farmasi yang sedang melakukan penelitian dengan studi kasus untuk semua karyawan di RSUD Mitra Paramedika.

Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi. Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan ini, sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan sangat berarti dalam penelitian ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i tidak ragu-ragu, serta menjawab semua pertanyaan yang disediakan dengan sejujurnya dan apa adanya, karena data ini akan kami jadikan sebagai informasi yang bersifat rahasia. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Trijayanti Sugianto

## A. Identitas Responden

Isilah data diri anda pada bagian identitas responden dibawah ini:

Jenis kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan

Usia : ..... tahun

Jabatan : .....

Lama bekerja :  <1 tahun  
 1 – 3 tahun  
 3 – 5 tahun  
 5 – 8 tahun  
 > 8 tahun

Penghasilan :  < Rp1.500.000  
 Rp 1.500.000-3.000.000  
 Rp 3.000.000-4.500.000  
 Rp 4.500.000-6.000.000  
 > Rp 6.000.000

## B. Kuesioner Penelitian

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama sebelum menjawab.
2. Anda hanya dapat memberi satu jawaban disetiap pertanyaan.



3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat atau sesuai dengan yang anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom alternatif jawaban.

4. Keterangan alternative pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat setuju (5)

S : Setuju (4)

R : Netral (3)

TS : Tidak setuju (2)

STS : Sangat tidak setuju (1)

1. Motivasi ( $X_1$ )

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
1	Gaji yang diberikan rumah sakit telah mampu memenuhi kebutuhan pangan saya sehari-hari.					
2	Gaji yang diberikan rumah sakit telah mampu memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya.					
3	Gaji yang diberikan rumah sakit telah mampu memenuhi kebutuhan berpakaian yang layak.					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
4	Saya mendapatkan jaminan keselamatan kerja dari rumah sakit.					
5	Saya mendapat jaminan asuransi kesehatan dari rumah sakit.					

6	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan.					
<b>Kebutuhan Kepemilikan Sosial</b>						
7	Hubungan saya dengan karyawan terjalin dengan sangat baik dan saling mendukung.					
8	Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja sangat aman dan nyaman.					
9	Hubungan saya dengan atasan saya terjalin dengan sangat baik.					
<b>Kebutuhan Penghargaan Diri</b>						
10	Saya selalu bekerja dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja.					
11	Perusahaan akan memberikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik.					
12	Perusahaan akan memberikan promosi jabatan jika saya memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang baik.					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
13	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkreaitifitas dalam melaksanakan pekerjaan					
14	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan					

	prestasi kerja.					
15	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri.					

2. Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Mematuhi peraturan</b>						
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan rumah sakit.					
2	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam rumah sakit.					
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan.					
<b>Penggunaan Waktu Secara Efektif</b>						
4	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.					
5	Saya selalu langsung mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya tanpa menunda-nunda.					
6	Saya selalu memanfaatkan jam kerja untuk bekerja dengan baik.					
<b>Tanggung jawab dalam pekerjaan</b>						
7	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan saya.					

8	Saya merasa malu jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.					
9	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
<b>Tingkat Absensi</b>						
10	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
11	Saya tidak pernah datang terlambat ke rumah sakit.					
12	Saya tidak pernah bolos saat jam kerja.					

### 3. Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya selalu memenuhi persyaratan dan standart kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit.					
<b>Kuantitas</b>						
2	Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.					
3	Saya selalu memenuhi kualitas pelayanan yang baik untuk pasien.					
4	Saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada untuk memenuhi kualitas pelayanan.					
<b>Ketepatan waktu</b>						

5	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
6	Pasien sangat puas atas pelayanan yang saya berikan.					
7	Saya selalu menyelesaikan target dengan tepat waktu.					
<b>Efektivitas</b>						
8	Saya langsung mengerjakan setiap pekerjaan yang di berikan kepada saya tanpa menunda-nunda.					
9	Saya mampu melayani pasien yang membutuhkan pertolongan dengan baik.					
10	Saya mampu bekerja sesuai dengan visi dan misi rumah sakit.					
<b>Kemandirian</b>						
11	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa mebebani orang lain.					
12	Saya mampu menghindari kerugian yang diakibatkan kelalaian sendiri.					
13	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan dari oran lain.					

## **LAMPIRAN 2**

**TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN**



36	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
37	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	27
38	1	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	34
39	5	4	4	4	5	2	3	2	4	2	2	2	4	3	4	50
40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	28
41	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
42	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	39
43	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	34
44	2	1	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	38
45	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	1	30
46	5	4	5	4	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	42
47	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	25
48	2	1	2	5	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	39
49	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	28
50	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	25
51	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	29
52	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	26
53	2	1	2	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	32
54	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	31
55	5	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	42
56	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	32
57	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	34
58	2	1	1	4	4	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	30
59	1	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	31
60	2	1	2	4	5	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	34
61	2	1	2	4	5	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	31
61	1	2	1	4	5	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	31
63	1	2	1	5	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	34
64	5	4	4	5	4	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	38



### Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	54
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
7	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	54
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
9	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
10	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	54
11	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
14	4	5	4	5	5	5	4	1	4	1	5	5	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	55
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	49
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
27	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	41
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
30	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
31	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	40
32	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	54
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25

37	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	46
38	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	31
39	4	5	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	41
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
41	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	24
42	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	4	47
43	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	32
44	5	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	34
45	5	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	31
46	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	41
47	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	19
48	4	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	35
49	4	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	24
50	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	27
51	5	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	30
52	4	4	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	29
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	43
54	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	27
55	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	30
56	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	41
57	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	31
58	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	29
59	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	32
60	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	27
61	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	27
62	4	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	33
63	5	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	23
64	5	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	27



37	4	4	2	2	2	4	2	3	2	2	5	2	2	5	2	35
38	4	4	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	2	3	2	34
39	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	2	46
40	4	4	1	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	2	2	26
41	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	26
42	4	4	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	34
43	4	4	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	28
44	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	28
45	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	30
46	4	4	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	32
47	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	25
48	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	23
49	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	1	2	1	30
50	4	4	5	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	27
51	4	4	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	26
52	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	29
53	4	4	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	24
54	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	1	30
55	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	39
56	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	27
57	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	1	1	35
58	4	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	28
59	4	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	21
60	4	4	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	19
61	4	4	3	2	4	4	2	3	2	1	4	2	2	2	1	32
62	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	2	1	1	33
63	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	28
64	4	4	2	4	5	4	2	4	2	2	4	2	2	2	1	36

# **LAMPIRAN 3**

## **TABULASI DATA KERATERISTIK RESPONDEN**

No	Usia	Jabatan	Jenis kelamin	Lama bekerja	Penghasilan
1	38 tahun	Staf SDM dan Diklat	Perempuan	< 1 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
2	29 tahun	Bidan	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
3	31 tahun	Perawat	Perempuan	5 - 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
4	32 tahun	pelaksana keuangan/penggajian	Perempuan	> 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
5	40 tahun	Wakil Direktur	laki-laki	> 8 tahun	Rp 4.500.000-6.000.000
6	23 tahun	Rekam medis pelaksana	Perempuan	1 - 3 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
7	31 tahun	pelaksana keuangan	Perempuan	5 - 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
8	26 tahun	Radiografer Pelaksana	laki-laki	< 1 tahun	< Rp1.500.000
9	27 tahun	Pelaksana sirs	Perempuan	5 - 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
10	53 th	Pelaksana satpam	laki-laki	5 - 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
11	32 tahun	Wakil Direktur Pelayanan	laki-laki	5 - 8 tahun	Rp > 6.000.000
12	49 tahun	Ob/umum	laki-laki	> 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
13	49 tahun	Driver	laki-laki	5 - 8 tahun	< Rp1.500.000
14	52 th	Anggota satpam	laki-laki	5 - 8 tahun	< Rp1.500.000
15	26thn	Perawat pelaksana	Perempuan	1 - 3 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
16	25 tahun	Pelaksana	Perempuan	1 - 3 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
17	28 tahun	Perawat pelaksana	Perempuan	5 - 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
18	43 th	Perawat bangsal	Perempuan	> 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
19	29 tahun	perawat pelakasana	Perempuan	5 - 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
20	29 tahun	Perawat pelaksana	Perempuan	1 - 3 tahun	< Rp1.500.000
21	26 tahun	Pelaksana	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
22	30 tahun	Security	laki-laki	1 - 3 tahun	< Rp1.500.000
23	21 tahun	Gudang farmasi	Perempuan	1 - 3 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000

24	21 tahun	Farmasi	Perempuan	< 1 tahun	< Rp1.500.000
25	22 tahun	Farmasi	Perempuan	1 - 3 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
26	45 tahun	Dokter Gigi	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 4.500.000-6.000.000
27	45 tahun	dokter spesialis bedah	Perempuan	5 - 8 tahun	Rp > 6.000.000
28	25 tahun	Farmasi	laki-laki	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
29	21 tahun	rekam medis	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 3.000.000-4.500.000
30	28 tahun	Farmasi	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
31	30 tahun	Dokter spesialis anak	Perempuan	1 - 3 tahun	Rp > 6.000.000
32	34 tahun	Keuangan	laki-laki	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
33	20 Tahun	Rekam Medis	Perempuan	< 1 tahun	< Rp1.500.000
34	34 tahun	Sanitasi lingkungan	laki-laki	1 - 3 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
35	28 tahun	Farmasi	laki-laki	> 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
36	24 tahun	Perawat	Perempuan	5 - 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
37	34 tahun	Gizi	Perempuan	5 - 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
38	45 tahun	Ob	laki-laki	5 - 8 tahun	< Rp1.500.000
39	32 tahun	Dokter spesialis mata	laki-laki	5 - 8 tahun	Rp 4.500.000-6.000.000
40	36 tahun	Keuangan	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
41	54 tahun	Sanitasi lingkungan	laki-laki	> 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
42	48 tahun	Dokter umum	laki-laki	5 - 8 tahun	Rp 4.500.000-6.000.000
43	35 tahun	Perawat	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
44	25 tahun	Perawat	Perempuan	1 - 3 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
45	35 tahun	Bidan	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
46	34 tahun	Dokter umum	laki-laki	3 - 5 tahun	Rp > 6.000.000
47	36 tahun	Ob	laki-laki	3 - 5 tahun	< Rp1.500.000
48	34 tahun	Apoteker	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
49	32 tahun	Perawat bangsal	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000

50	25 tahun	Rekam medis	laki-laki	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
51	42 tahun	Bidan	Perempuan	> 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
52	36 tahun	Perawat	Perempuan	3 - 5 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
53	28 tahun	Radiografer	laki-laki	1 - 3 tahun	< Rp1.500.000
54	36 tahun	Perawat bangsal	Perempuan	5 - 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
55	40 tahun	Dokter spesialis syaraf	laki-laki	5 - 8 tahun	Rp > 6.000.000
56	47 tahun	Apoteker	Perempuan	1 - 3 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
57	37 tahun	Ob/umum	laki-laki	3 - 5 tahun	< Rp1.500.000
58	23 tahun	Perawat bangsal	Perempuan	< 1 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
59	25 tahun	Rekam medis	laki-laki	< 1 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
60	42 tahun	Bidan	Perempuan	> 8 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
61	20 tahun	Farmasi	Perempuan	< 1 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
62	46 tahun	Dokter umum	laki-laki	> 8 tahun	Rp > 6.000.000
63	25 tahun	Perawat	laki-laki	< 1 tahun	Rp 1.500.000-3.000.000
64	47 tahun	Dokter spesialis	laki-laki	> 8 tahun	Rp > 6.000.000



# **LAMPIRAN 4**

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**



X1.6	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,481(**)	,535(**)	,593(**)	,482(**)	,524(**)	1	,795(* <sub>x</sub> )	,798(**)	,784(**)	,815(**)	,781(**)	,757(**)	,748(**)	,733(**)	,708(**)	,876(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.7	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,331(**)	,431(**)	,508(**)	,483(**)	,516(**)	,795(**)	1	,840(**)	,845(**)	,853(**)	,669(**)	,828(**)	,862(**)	,825(**)	,813(**)	,883(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.8	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,473(**)	,568(**)	,616(**)	,473(**)	,515(**)	,798(**)	,840(* <sub>x</sub> )	1	,822(**)	,892(**)	,703(**)	,834(**)	,776(**)	,780(**)	,744(**)	,901(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.9	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,459(**)	,510(**)	,547(**)	,540(**)	,597(**)	,784(**)	,845(* <sub>x</sub> )	,822(**)	1	,849(**)	,723(**)	,788(**)	,760(**)	,750(**)	,771(**)	,895(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.10	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,432(**)	,547(**)	,611(**)	,481(**)	,562(**)	,815(**)	,853(* <sub>x</sub> )	,892(**)	,849(**)	1	,706(**)	,822(**)	,776(**)	,829(**)	,781(**)	,912(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.11	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,442(**)	,519(**)	,452(**)	,379(**)	,425(**)	,781(**)	,669(* <sub>x</sub> )	,703(**)	,723(**)	,706(**)	1	,730(**)	,636(**)	,686(**)	,563(**)	,782(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000

X1.12	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,438(**)	,532(**)	,571(**)	,437(**)	,436(**)	,757(**)	,828(* <sub>x</sub> )	,834(**)	,788(**)	,822(**)	,730(**)	1	,800(**)	,828(**)	,780(**)	,881(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.13	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,373(**)	,371(**)	,485(**)	,373(**)	,425(**)	,748(**)	,862(* <sub>x</sub> )	,776(**)	,760(**)	,776(**)	,636(**)	,800(**)	1	,846(**)	,838(**)	,838(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.14	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,405(**)	,482(**)	,530(**)	,294(*)	,351(**)	,733(**)	,825(* <sub>x</sub> )	,780(**)	,750(**)	,829(**)	,686(**)	,828(**)	,846(**)	1	,812(**)	,844(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,019	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.15	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,388(**)	,440(**)	,506(**)	,349(**)	,406(**)	,708(**)	,813(* <sub>x</sub> )	,744(**)	,771(**)	,781(**)	,563(**)	,780(**)	,838(**)	,812(**)	1	,824(* <sub>x</sub> )
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,005	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Pearson Correlation	,639(**)	,699(**)	,746(**)	,631(**)	,652(**)	,876(**)	,883(* <sub>x</sub> )	,901(**)	,895(**)	,912(**)	,782(**)	,881(**)	,838(**)	,844(**)	,824(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,511(**)	,503(**)	,448(**)	,360(**)	,475(**)	,423(**)	,394(**)	,381(**)	,391(**)	,415(**)	,517(**)	,552(**)
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,003	,000	,001	,001	,002	,001	,001	,000	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.2 Pearson Correlation	,511(**)	1	,806(**)	,819(**)	,763(**)	,771(**)	,827(**)	,668(**)	,748(**)	,572(**)	,634(**)	,704(**)	,863(**)
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.3 Pearson Correlation	,503(**)	,806(**)	1	,786(**)	,754(**)	,740(**)	,786(**)	,724(**)	,750(**)	,612(**)	,649(**)	,720(**)	,863(**)
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.4 Pearson Correlation	,448(**)	,819(**)	,786(**)	1	,915(**)	,864(**)	,893(**)	,777(**)	,818(**)	,699(**)	,733(**)	,703(**)	,930(**)
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.5 Pearson Correlation	,360(**)	,763(**)	,754(**)	,915(**)	1	,874(**)	,888(**)	,776(**)	,831(**)	,722(**)	,741(**)	,717(**)	,921(**)
Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.6 Pearson Correlation	,475(**)	,771(**)	,740(**)	,864(**)	,874(**)	1	,833(**)	,741(**)	,812(**)	,628(**)	,704(**)	,705(**)	,898(**)
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.7 Pearson Correlation	,423(**)	,827(**)	,786(**)	,893(**)	,888(**)	,833(**)	1	,834(**)	,882(**)	,706(**)	,660(**)	,698(**)	,929(**)
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.8 Pearson Correlation	,394(**)	,668(**)	,724(**)	,777(**)	,776(**)	,741(**)	,834(**)	1	,837(**)	,861(**)	,641(**)	,593(**)	,873(**)
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.9 Pearson Correlation	,381(**)	,748(**)	,750(**)	,818(**)	,831(**)	,812(**)	,882(**)	,837(**)	1	,734(**)	,682(**)	,756(**)	,910(**)

	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	
X2.1	Pearson Correlation	,391(**)	,572(**)	,612(**)	,699(**)	,722(**)	,628(**)	,706(**)	,861(**)	,734(**)	1	,670(**)	,654(**)	,812(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	
X2.1	Pearson Correlation	,415(**)	,634(**)	,649(**)	,733(**)	,741(**)	,704(**)	,660(**)	,641(**)	,682(**)	,670(**)	1	,739(**)	,810(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	
X2.1	Pearson Correlation	,517(**)	,704(**)	,720(**)	,703(**)	,717(**)	,705(**)	,698(**)	,593(**)	,756(**)	,654(**)	,739(**)	1	,829(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	
X2	Pearson Correlation	,552(**)	,863(**)	,863(**)	,930(**)	,921(**)	,898(**)	,929(**)	,873(**)	,910(**)	,812(**)	,810(**)	,829(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	
y8	Pearson Correlation	,664(**)	,685(**)	,640(**)	,752(**)	,818(**)	,715(**)	,843(**)	1	,666(**)	,863(**)	,767(**)	,738(**)	,694(**)	,896(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
y9	Pearson Correlation	,523(**)	,573(**)	,726(**)	,722(**)	,619(**)	,667(**)	,638(**)	,666(**)	1	,683(**)	,662(**)	,613(**)	,588(**)	,789(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
y10	Pearson Correlation	,689(**)	,727(**)	,657(**)	,761(**)	,832(**)	,677(**)	,797(**)	,863(**)	,683(**)	1	,813(**)	,724(**)	,711(**)	,905(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
y11	Pearson Correlation	,645(**)	,717(**)	,658(**)	,671(**)	,782(**)	,635(**)	,764(**)	,767(**)	,662(**)	,813(**)	1	,693(**)	,773(**)	,873(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
y12	Pearson Correlation	,634(**)	,543(**)	,536(**)	,684(**)	,698(**)	,578(**)	,664(**)	,738(**)	,613(**)	,724(**)	,693(**)	1	,671(**)	,802(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
y13	Pearson Correlation	,571(**)	,591(**)	,520(**)	,585(**)	,670(**)	,530(**)	,701(**)	,694(**)	,588(**)	,711(**)	,773(**)	,671(**)	1	,785(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y	Pearson Correlation	,792(**)	,832(**)	,806(**)	,891(**)	,911(**)	,833(**)	,890(**)	,896(**)	,789(**)	,905(**)	,873(**)	,802(**)	,785(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## B. UJI RELIABILITAS

### 1. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded( a)	0	,0
	Total	64	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	15

### 2. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ )

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded( a)	0	,0
	Total	64	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	12

### 3. Variabel kinerja karyawan(Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded( a)	0	,0
	Total	64	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	13

# **LAMPIRAN 5**

**ANALISIS DATA REGRESI LINEAR BERGANDA**

## Regresi Linear Berganda

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA, MOTIVASI(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915(a)	,837	,831	5,401

a Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9127,334	2	4563,667	156,425	,000(a)
	Residual	1779,666	61	29,175		
	Total	10907,000	63			

a Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN.

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1	(Constant)	-1,210	2,532		-,478	,634		
	MOTIVASI	,325	,062	,378	5,231	,000	,512	1,951
	DISIPLIN KERJA	,683	,081	,610	8,443	,000	,512	1,951

a Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Collinearity Diagnostics(a)**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
		(Constant)	MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	(Constant)	MOTIVASI
1	1	2,921	1,000	,01	,01	,00
	2	,054	7,332	,78	,37	,02
	3	,025	10,915	,21	,62	,98

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN