

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : M. Ulul Albab
NIM : 212018399**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



**Nama : M. Ulul Albab
NIM : 212018399**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Ulul Albab
NIM : 212018399
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya yang berlaku di perguruan tinggi ini.

15 Agustus 2022

M. Ulul Albab



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

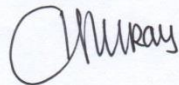
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah
Sakit Muhammadiyah Palembang

Nama : M. Ulul Albab
NIM : 212018399
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia


Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I,



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN: 0216057001

Pembimbing II,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Hidup adalah sebuah momen, jangan menunggu, ciptakan (*Life is about moment, don't wait for them, create them*)

Menang tanpa menyombongkan diri dan kalah tanpa mengeluh (*Win without bragging and lose without complaining*) Q.S Al-Insyirah (5:8)

Persembahan:

Atas kuasa dan ridho Allah SWT skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. *My lovely parents, Abi & Umi*
2. Dosen Pembimbing
3. Keluarga besarku tersayang
4. Almamaterku



PRAKATA

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, kemudian kepada Abi dan Umi tercinta yakni Abi Mustofa dan Umi Maftuhah Nurrahmi. Beliau yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Atas panjatan do'a dan berkat ridho-Nya yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari semua pihak yang telah memberikan dukungan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom D.S., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu welly, S.E., M.Si. dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku koordinator dan sekretaris kelas malam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai Rumah sakit Muhammadiyah Palembang
8. Teman-teman seperjuangan program studi Manajemen Kelas Malam angkatan 2018.
9. Responden yang telah memberikan jawaban dalam penulisan skripsi ini.
10. Almamater dan kampus hijau tercinta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Palembang, Agustus 2022

M. Ulul Albab

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar

Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia	xiv
Halaman Abstrak Bahasa Inggris	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	10
B. Kerangka Pemikiran	29
C. Hipotesis	31

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	41

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pelayanan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang	5
Tabel I.2 Hasil Riset Pendahuluan	6
Tabel III.1 Variabel, Definisi dan Indikator	36
Tabel III.2 Kerangka Sampel	38
Tabel IV.1 Uji Validitas	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	57
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	59
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel IV.6 Regresi Linear Berganda	64
Tabel. IV.7 Hasil Uji F	65
Tabel IV.8 Hasil Uji t	66
Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar IV.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar IV.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia	53
Gambar IV.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan	54
Gambar IV.4 Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja.....	55
Gambar IV.5 Karakteristik Responden berdasarkan Bagian.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	74
Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden	78
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas	79
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas	80
Lampiran 5 : Hasil Regresi Linear Berganda	81
Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi	82
Lampiran 7 : Tabel F	83
Lampiran 8 : Tabel t	84
Lampiran 9 : Tabel r	85
Lampiran 10 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	
Lampiran 11 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset	
Lampiran 12 : Sertifikat AIK	
Lampiran 13 : Plagiarisme	
Lampiran 14 : Biodata Penulis	

Abstrak

M. Ulul Albab/212018399/2022/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 87 pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan cluster sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi atau disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang sebesar 75,1 %. Sedangkan sisanya 24,9% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja

Abstrak

M. Ulul Albab/212018399/2022/ Influence of motivation and Work Discipline on the Performance of Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang / Human Resource Management.

This research was conducted with the aim to find out the influence of motivation and work discipline jointly and partially on the performance of Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. This type of research is associative. The sample was used by 87 employees of Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang with sampling techniques using cluster sampling. The data used in this study is primary data and secondary data. Data collection methods are used through questionnaires and documentation. The data analysis techniques used are Multiple Linear Regression Analysis Techniques, F Tests, t Tests, and Coefficients of Determination. The results of this study based on multiple linear regression showed that motivation and work discipline had a positive effect on the performance of Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. The results of the hypothesis test simultaneously showed that there was a significant influence of motivation and work discipline on the performance of Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. The results of the test showed that there was a significant influence of motivation or work discipline partially on the performance of Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. The result of the coefficient of determination showed that the magnitude of the contribution of motivation and work discipline changes to the performance of Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang amounted to 75,1%. The remaining 24,9% was contributed by other variables not included in the study.

Keywords: employee performance, motivation and work discipline.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat penting tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Setiap perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketetapan dalam proses menentukan seorang karyawan berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada suatu bidang tertentu juga sehingga akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikelola secara profesional diharapkan akan membuat karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan, sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Wibowo, 2017:7).

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016 : 189) meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menataati norma – norma atau peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2017 : 86). Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumberdaya Manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kepuasan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan keadaan atau kondisi dalam diri yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu hal atau kegiatan hingga mencapai tujuan (Edy Sutrisno, 2012: 110).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iga Mawarni Marpaung (2014), hasil penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ernita Sibarani (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. Sedangkan hasil penelitian Suwanto (2019), hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Penelitian Rosina Werfete (2021), menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Kota Medan. Hasil penelitian Pusporini Palupi (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai di Lingkungan Rumah Sakit St. Carolus Summarecon Serpong.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang adalah Rumah Sakit Umum (RSU) milik swasta dan merupakan salah satu rumah sakit tipe C yang terletak di wilayah kota Palembang, Sumatera Selatan. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang merupakan amal usaha milik Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Selatan. Sebagai salah satu amal usaha Muhammadiyah Rumah Sakit Muhammadiyah memiliki peran dan fungsi sebagai media dakwah persyarikatan.

Sebagai organisasi jasa yang memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat, jumlah kunjungan pasien dapat menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Data beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa jumlah kunjungan berfluktuasi. Berikut data pelayanan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dari tahun 2014 – 2021 :

Tabel I.1
Data Pelayanan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang
Tahun 2014 – 2021

No	Tahun	Rawat Jalan	Rawat Inap	IGD
1	2014	80.044	34.986	39.287
2	2015	129.432	35.948	38.650
3	2016	72.884	30.455	34.972
4	2017	88.706	15.513	38.540
5	2018	91.262	39.299	16.496
6	2019	83.102	15.152	43.781
7	2020	54.584	8.919	27.184
8	2021	64.198	8.406	24.556

Sumber : Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, 2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa tujuan Rumah Sakit Muhammadiyah belum tercapai. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah kunjungan pasien dari tahun 2015, 2016, 2018, sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 penurunannya sangat drastis karena pandemi Covid 19.

Menurunnya jumlah kunjungan tentunya disebabkan banyak faktor terutama pelayanan yang diberikan oleh pegawai Rumah sakit Muhammadiyah Palembang (RSMP) baik pegawai bagian medis dan non medis. Menurunnya jumlah kunjungan perlu diketahui sehingga untuk memperjelas permasalahan yang terjadi maka dilakukan riset pendahuluan yang dilakukan pada 30 orang pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil riset pendahuluan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel I.2
Hasil Riset Pendahuluan

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Gaji yang diberikan mempertimbangkan waktu lama bekerja	15	0,5	15	0,5
2	RSMP memberikan asuransi pada pegawai	16	0,55	14	0,45
3	Terjadi Komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai	11	0,3	19	0,7
4	Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan	12	0,35	18	0,65
5	Pimpinan memberi apresiasi pada setiap pegawai yang berprestasi	11	0,3	19	0,7
6	Pegawai mentaati semua aturan di RSMP	14	0,45	16	0,55
7	Pegawai bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	13	0,4	17	0,6
8	Hubungan pimpinan dan pegawai terjalin harmonis	16	0,55	14	0,45
9	Pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	15	0,5	15	0,5
10	Pegawai bekerja mendukung tercapainya tujuan perusahaan	18	0,65	12	0,35
11	Pimpinan memberikan evaluasi atas laporan pegawai	14	0,45	16	0,55

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai selain dilihat dari belum tercapainya tujuan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang juga karena disebabkan oleh :

Belum adanya umpan balik dari pimpinan RSMP terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, hai ini dapat dilihat dari belum adanya evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Selain itu pegawai juga belum memiliki peluang yang sama dalam melakukan promosi jabatan.

Faktor yang lain yang menyebabkan kinerja pegawai RSMP masih rendah adalah motivasi kerja yang masih rendah. Rendahnya motivasi kerja dikarenakan belum terpenuhinya kebutuhan fisiologis seperti gaji yang diberikan belum mempertimbangkan waktu lama bekerja, meskipun kebutuhan rasa aman sudah diberikan dimana RSMP memberikan asuransi pada pegawai. Belum terpenuhinya kebutuhan rasa aman seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan belum terjadi secara harmonis, kebutuhan pengakuan dimana belum diberikannya penghargaan pada pegawai yang berprestasi dan belum terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri seperti pimpinan belum memberikan apresiasi pada pegawai yang berprestasi.

Sedangkan disiplin kerja pegawai RSMP juga belum dilaksanakan secara optimal dimana pegawai RSMP belum mentaati peraturan, pegawai dalam bekerja belum sesuai standard yang sudah ditetapkan meskipun kalau dilihat dari hubungan antara pimpinan dan pegawai sudah terjalin cukup harmonis.

Berdasarkan riset pendahuluan tersebut maka apabila dilihat dari jawaban pegawai menggambarkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai RSMP disebabkan oleh masih rendahnya motivasi dan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu maka tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber

daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

2. Bagi Almamater

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang untuk mengetahui dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedjo Siswanto. 2010. *Manajemen tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Ernita Sibarani. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP Vol.5 No.1 April 2018* .
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Iqbal Hasan. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iga Mawarni Marpaung. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.15 No.2*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mathis dan Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- Pusporini Palupi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit St. Carolus Summarecon Serpong. *Jurnal Ilmiah Sumberdaya Manusia (JENIUS) Vol.1, No.2*
- Rosina Werfete. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Kota medan. *Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara*
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwanto.2019. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Sumberdaya Manusia (JENIUS)*, 3(1) :16

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta Rajawali Pers.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.