

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT FADHILAH KOTA PRABUMULIH**

**SKRIPSI**



**Nama : Ariska Muliya**

**Nim : 212015139**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT FADHILAH KOTA PRABUMULIH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**OLEH :**

**Nama : Ariska Muliya**

**Nim : 212015139**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Fadhilah Kota  
Prabumulih.  
**Nama** : Ariska Muliya  
**Nim** : 212015139  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Diterima dan Disahkan**  
**Pada Tanggal** Maret 2019

**Diterima dan Disahkan**  
**Pada Tanggal,** Maret 2019

**Pembimbing 1,**



**Arniza Nilawati, S.E, M.M**  
**NIDN/NBM: 0215057001/944.81**

**Pembimbing II,**



**Hj. Juairiah, S.E, M.Si**  
**NIDNNBM: 0207055902/980.33**

**Mengetahui,**  
**Dekan**  
**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



  
**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
**NIDN/NBM: 0216057001/673.84**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ariska Muliya  
Nim : 212015139  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.

Dengan ini saya menyatakan:

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

Palembang, Desember 2018

  
METERAI  
TEMPEL  
TGL 20  
0602BAFF501878658  
6000  
ENAM RIBURUPIAH  
Ariska Muliya

## ABSTRAK

**Ariska Muliya/212015139/2019/Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga medis yang signifikan di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga medis. Populasi penelitian di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih ini adalah 110 orang. Sampel yang terpilih sebanyak 84 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (angket). Dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian  $Y = 0,572 + 0,363 X_1 + 0,558 X_2$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $F_{hitung} (268,172) > F_{tabel} (3,11)$ . Sedangkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,497) > t_{tabel} (1,989)$  dan motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} (5,126) > t_{tabel} (1,989)$ .

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Tenaga Medis**

## **Abstract**

**Ariska Muliya/212015139/2019/ The Influence of work discipline and Motivation on the performance of Fadhilah Hospital Medical Personnel Prabumulih/Human Resource Management.**

The formulation of the problem in this study was the influence of work discipline and motivation on Medical Personnel performance of Fadhilah Hospital Prabumulih. The objective of this study was to find out whether there was an influence of work discipline and motivation on Medical Personnel performance. The study was an associative study. The population in this study was all employee of Fadhilah Hospital Prabumulih as much as 110 medical personnel. Then, 84 employees were taken as selected samples. This study used was a primary data. The data analysis methods used in this study were qualitative and quantitative analysis that using multiple linier regression analysis. The technique of collecting the data was questionnaires. The research result  $Y = 0,572 + 0,363 X_1 + 0,558 X_2$ . Hypothesis test results showed that simultaneously work discipline and motivation have a positive influence on performance with value of  $F_{obtained}(268,172) > F_{table}(3,11)$ . While partially the work discipline has a positive influence on performance with value  $t_{obtained}(3,497) > t_{table}(1,989)$  and motivation also has a positive effect on performance with value  $t_{obtained}(5,126) > t_{table}(1,989)$ .

**Keyword : Work Dicipline, Motivation and Performance of Medical Personnel**



## PRAKATA



**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan Skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat penulis dalam mencapai gelar Sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuakutercinta ayahanda Kurman dan ibunda Hosmini yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR.Abid Djazuli,S.E.,M.MSelaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Arniza Nilawati, S.E.,M,M selaku pembimbing I dan Ibu Juairiah, S.E, M.Si selaku pembimbing II, yang tak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.

4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Sri Rahayu, S.E., M.M selaku pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Pimpinan dan Tenaga Medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih yang telah membantu penulis dalam rangka penyusunan skripsi.
8. Ayundaku Helsi Diana Fitri, Rosaria Indah dan Kakakku Nurahman dan keluarga besarku yang senantiasa memberi semangat sekaligus motivasi agar penulis segera menjadi orang yang sukses.
9. Elsandra Jaka Pratamaku dan sahabat-sahabat terbaikku :  
(Selvia,Lia,Nurul,Yolanda,Erin,Rada,Monik,Silvia, Keken,Ummi)

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah–mudahan dari skripsi tersebut dapat bermanfaat bagi semua Amin.

**Wassalamu’alaikum Wr.Wb**

Palembang, Januari 20 )

Ariska Muliya

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis.....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Data yang Diperlukan .....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	44
B. Pembahasan.....	61

### **BAB IV SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	68
B. Saran.....	69

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Hasil Kinerja Tenaga Medis .....	3
Tabel I.2. Data Disiplin Kerja .....	4
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel III.2. Jumlah Sampel Penelitian .....	34
Tabel IV.1. Hasil Uji Validitas .....	47
Tabel IV.2. Hasil Uji Reabilitas .....	47
Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel IV.5. Hasil Responden Berdasarkan Bagian/Jabatan.....	50
Tabel IV.6. Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel IV.7. Hasil Tanggapan Responden Kinerja .....	52
Tabel IV.8. Hasil Tanggapan Responden Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.9. Hasil Tanggapan Responden Motivasi .....	55
Tabel IV.10. Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel IV.11. Hasil Uji F.....	58
Tabel IV.12. Hasil Uji t.....	59
Tabel IV.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji F, Uji t,  $R^2$ ,

Lampiran : Tabel r, Tabel F, Tabel t, Tabel isaac dan michel

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia baik maka eksistensi perusahaan dimasa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia kacau maka jalannya perusahaan pun akan menjadi kacau. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menjadikan perusahaan lebih maju sehingga kinerja meningkat.

Banyak yang dapat di pelajari tentang sumber daya manusia, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Edy Sutrisno 2013:172). Kinerja yaitu hasil kerja karyawan dan dapat diartikan sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan , standar dan persyaratan-persyaratan yang telah disepakati. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan motivasi. Kinerja dapat dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah

ditentukan oleh perusahaan. Kinerja dapat dikatakan baik yaitu kinerja yang dilakukan secara optimal dilakukan sesuai standar organisasi sehingga mencapai suatu tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dalam Siagian (2013:305). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting dalam setiap organisasi karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi guna meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi juga berperan penting untuk meningkatkan suatu kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan suatu arahan dan dorongan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan suatu organisasi (Edy Sutrisno 2016:108). Oleh karena itu motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Untuk memenuhi kebutuhan yang mereka butuhkan untuk mendorong kemampuan seseorang dengan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Rumah Sakit Fadhilah merupakan salah satu rumah sakit umum layanan kesehatan milik swasta/lainnya yang berwujud RSU dikelola oleh PT. Fadhilah Medica Centra beralamat Jalan Jenderal sudirman No.01 Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat, kota Prabumulih. Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih memiliki luas tanah 8000 M<sup>2</sup> dan luas bangunan 2744 M<sup>2</sup> dengan kapasitas 139 ruangan, 82 tempat tidur serta didukung oleh 110 orang tenaga medis yang memiliki tugas untuk mampu meningkatkan pelayanan lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, meskipun banyak keterbatasan.

Berdasarkan hasil survei di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih dapat dilihat hasil kerja keberhasilan tenaga medis pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih yang berfluktuasi, indeks kepuasan masyarakat menurun, jumlah pasien yang dirujuk semakin meningkat setiap tahunnya serta kecepatan pelayanan pasien yang menurun.

**Tabel I.1**  
**Data Hasil Kerja Tenaga Medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih**  
**Persentase (%)**

No	Hasil Kerja	2013	2014	2015	2016	2017
1	Keberhasilan operasi	93.2 %	90.5 %	86.5 %	89.7 %	85.7 %
2	Keberhasilan persalinan pada pasien	90.5 %	92.6 %	89.5 %	86.5 %	83.2 %
3	Indeks kepuasan masyarakat	82.6 %	80.5 %	77.8 %	75.7 %	73.2 %
4	Rujukan pada pasien ke Rumah Sakit lain	9.8 %	15.7 %	19.7 %	23.2 %	28.5 %
5	Kecepatan pelayanan pasien	73.2 %	70.5 %	66.5 %	63.2 %	60.5 %

Sumber : Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih, 2018

Dilihat dari hasil kerja tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih tidak berimbang, sehingga masih terdapat pasien yang mengeluh atas pelayanan yang diberikan, karena tenaga medis yang kurang berinisiatif dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga kualitas kerja menjadi tidak memuaskan, dari segi ketepatan waktu yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan dilihat dari lama waktu pelayanan oleh tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih. Serta dari segi pengaruh interpersonalnya, ditemukan tenaga medis yang kurang ramah terhadap rekan kerja dan cemberut saat melayani keluarga pasien.

**Tabel I.2**  
**Data Penyimpangan Daftar Hadir pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih**

No	Tenaga Medis	Waktu Kerja/hari	Realisasi	Penyimpangan
1	Dokter Umum	9 Jam	7 Jam	2 Jam
2	Dokter Gigi	9 Jam	6 Jam	3 Jam
3	Dokter Spesialis	Tidak Tentu	Jika ada pasien saja baru praktek	-
4	Perawat	7 jam/shift (3 shift)	6 Jam	1 Jam
5	Bidan	7 jam/shift (3 shift)	6 Jam	1 Jam
6	Analisis Kesehatan	7 Jam/shift (3 shift)	5 Jam	2 Jam
7	Farmasi	7 Jam/shift (3 shift)	7 Jam	1 Jam

Sumber : Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih,2018

Adapun mengenai masalah disiplin kerja karyawan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Dapat dilihat pada tabel I.2, hal ini menunjukkan kedisiplinan tenaga medis belum maksimal, dapat dilihat dari pimpinan perusahaan yang sering datang terlambat sehingga banyak karyawan khususnya tenaga medis, beberapa tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih juga ikut datang terlambat tanpa memperdulikan waktu praktek mereka dalam rumah sakit, hal ini dapat terjadi karena tidak diberikan hukuman yang jera kepada tenaga medis yang datang terlambat. Dan kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menegur karyawan yang indisipliner sehingga membuat tenaga medis masih rendah untuk mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Serta sanksi yang diberikan pimpinan kepada para tenaga medis pun cenderung minim.

Selain itu motivasi yang diberikan pada tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih belum maksimal hal ini dapat dilihat kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap karyawan. Tenaga medis merasa motivasi yang diberikan pada mereka masih kurang sesuai dengan kebutuhan, dapat dilihat dari bonus yang telah dijanjikan kadang tidak diberikan dan jumlahnya berubah-ubah, padahal dengan diberikannya tambahan kompensasi tersebut maka dapat memotivasi tenaga medis untuk lebih semangat lagi dalam bekerja. Dan kurangnya fasilitas kerja rumah sakit berupa alat CT scan, ventilator, otoskop, hematology analyzer dan terbatasnya alat-alat laboratorium yang membuat para tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih kurang memberikan pelayanan tercepat dan terbaik terhadap pasien. Pasien yang

berobat semakin meningkat setiap harinya karena adanya layanan BPJS di rumah sakit. Banyaknya pasien yang berobat membuat para tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah kota Prabumulih lama dalam melakukan pelayanan terhadap pasien, sehingga apabila ada pasien baru yang kondisinya lumayan parah biasanya langsung dirujuk ke rumah sakit yang lain yang fasilitasnya lebih lengkap, serta tidak adanya pengakuan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang didapatkan bagi tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih, dilihat dari tenaga medis yang sudah lama bekerja tetapi tidak dinaikkan pangkat.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

#### 1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman terutama mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.

#### 2. Bagi Rumah Sakit Fadhilah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit Fadhilah sebagai bahan masukan mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga medis.

#### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menambah ilmu pengetahuan mahasiswa untuk melakukan sebuah penelitian, sehingga dapat menjadi sebuah kajian bagi penulis-penulis yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Zanafa Publishing

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-20. Jakarta: Bumi Aksara

Jurnal Bisnis dalam Agung Setiawan. (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Volume 1, No 4, Juli 2013

Jurnal Bisnis dalam Ernita Sibarani. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*. Volume 5, No 1, April 2018

Jurnal Bisnis dalam Iga Mawarni Marpaung, dkk. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto*. Volume 15, No 2, Oktober 2014

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Cetakan Ke-4. Jakarta: Rajawali Persada

Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT Rineka Cipta

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke-29. Jakarta: Alfabeta

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-17. Jakarta: Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-3. Jakarta:Kencana Prenadamedia Group

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetak<sup>kan</sup> Ke-7. Jakarta:Kencana Prenadamedia Group

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Ke-11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

[WWW.google](http://WWW.google) Cendekia.com