

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar. Sebagaimana yang diungkapkan Ruyatnasih, et al. (2013:57), **“sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan”**.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikans semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Rasa disiplin kinerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

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

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

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.1**Persentase Rata-rata Pelanggaran Pegawai Rumah Sakit Umum Pusat****H. Adam Malik Medan Periode Juni-Desember 2018**

Pegawai Administrasi RS Adam Malik Medan	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai (per bulan)				Rata-rata Pulang Cepat (per bulan)			Rata-rata Terlambat Masuk Kerja (per bulan)		
	Hadir /hr	Absen /hr	Jlh Hr	%	Hadir	Cepat	%	Hadir	Terlambat	%
Unit Manajer	21	1	22	95,4	20	2	90,9	21	1	95,5
Kepala Bagian	22	-	22	100,0	21	1	95,4	22	-	100, 0
Sub Bagian	19	3	22	86,4	20	2	90,9	20	2	100, 0
Adm Bidang Direktur	20	2	22	90,9	20	2	90,9	19	3	83,4
Adm Bidang Tata Usaha	21	1	22	95,4	18	3	81,8	20	2	100, 0
Adm Bidang Pelayanan	21	1	22	95,4	18	3	81,8	19	3	83,4
Adm Bidang Keuangan	20	2	22	90,9	20	2	90,9	20	2	90,9
Adm Bidang Operasional	21	1	22	95,4	21	1	95,4	21	1	95,4
Adm Bidang Informasi	20	2	22	90,9	22	-	100,0	21	1	95,4
JUMLAH			22							

Sumber: Bagian Administrasi RS. Adam Malik Medan

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Adam Malik Medan dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja pegawai terjadi di rumah Sakit Adam Malik Medan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf HRD pada tanggal 14 Agustus 2017 diketahui bahwa kinerja Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan masih rendah.. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang

ramah terhadap pengunjung, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 10 pengunjung Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan pada tanggal November 2017 diketahui bahwa 6 diantara 10 pengunjung yang diwawancari menyatakan bahwa mereka merasakurang puas akan pelayanan Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan dengan di buktikan jam dokter yang terkadang tidak tepat waktu serta kurangnya pelayanan darurat yang seharusnya setiap rumah sakit harus mampu menanganinya.

Tabel indikasi rendahnya kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Indikasi Rendahnya Kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan

No	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1	Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2	Karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani pasien maupun pengunjung
3	Sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung

Sumber: Wawancara bulan November (2018)

Rendahnya kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan kepada 30 karyawan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan mengenai faktor faktor yang mendukung kinerja pegawai..

Tabel 1.3

Hasil Wawancara Kinerja Pegawai RSUP H. Adam Malik Medan

Pernyataan	Ya	Tidak
Saya berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil yang terbaik.	24	6
Saya selalu tepat waktu masuk kantor.	15	15
Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kantor.	30	0

Sumber: Hasil wawancara prasurvey (2019)

Berdasarkan wawancara prasurvey kepada 30 orang pegawai, rendahnya kinerja pegawai Rumah Sakit Adam Malik Medan menyebabkan tujuan instansi tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya instansi harus menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan pegawai yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh pegawailain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah. Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas secara jelas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Adminsitiasi Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akandisajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai administrasi Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai administrasi Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai administrasi Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Perusahaan

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

3. Bagi Fakultas

Sebagai bahan studi dan literatur tambahan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi, khususnya mahasiswa ekonomi manajemen.

4. Bagi Pihak Lain

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Defenisi motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Rivai (2011:837) **“Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”**. Hasibuan (2006:143) **“Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”**. Sadirman (2007:73) **“Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak”**.

2.1.2 Indikator motivasi

Menurut Robbins dan Jugde dalam Wibowo (2007:63) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian

Mengambil resiko sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian pada hal-hal rinci

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientsi orang

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.

6. Keagresifan

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan, (2007: 193). **“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”**.

Anoraga(2006:11-14)**“Disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia”**.Fathoni (2006:83) **“Kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manajer, pimpinan dari masing-masing instansi”**.Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.Dalam pelaksanaandisiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka seorangpemimpin dalam usahanya untuk Mendisiplinkan bawahannya perlumenggunakan pedoman ataupun aturan-aturan tertentu sebagai landasanpelaksanaan disiplin itu sendiri.Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai

disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Indikator disiplin kerja adalah: mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta tingkat absensi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerjapegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Indikator disiplin kerja meliputi: mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tingkat absensi.

2.2.2 Indikator disiplin kerja

Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. “Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturankerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalumengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaantinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitiandalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektifdan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakanyang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yangtidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner*, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud daridisiplin kerja karyawan”.

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yangdicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuaidengan tanggung jawabyang diberikannya. Menurut Mangkunegara (2011:9)**“Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaanberlangsung untuk mencapai hasil kerja”**. Menurut Wibowo(2007:81)**”Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh parapegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atauperusahaan tersebut”**.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerjakaryawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkandengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunyadalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan danperkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. (Handoko, 2008:119)menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

- 1. “Penilaian berdasarkan hasil yitu penilaian yang didasarkan adanyatarget-target dan ukuranya spesifik serta dapat di ukur**

2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya”.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. **“Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya”** (Agus Setiawan, 2013:1).

Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Menurut Mangkunegara (2009:67), **“Kinerja karyawan dapat dinilai dari; kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, Inisiatif”**.

2.3.2 Indikator kinerja

Menurut Riordan dalam Christi (2010:76), indikator dalam kinerja adalah:

1. **“Ketepatan Waktu**

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. **Kuantitas**

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3. **Kualitas**

Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja”.

2.4 Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dari Nanang Permana 2016, dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan penelitian dari Miftakhun Khasana (2013), dalam Tesis yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI” menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian. Kerangka berpikir ini digambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

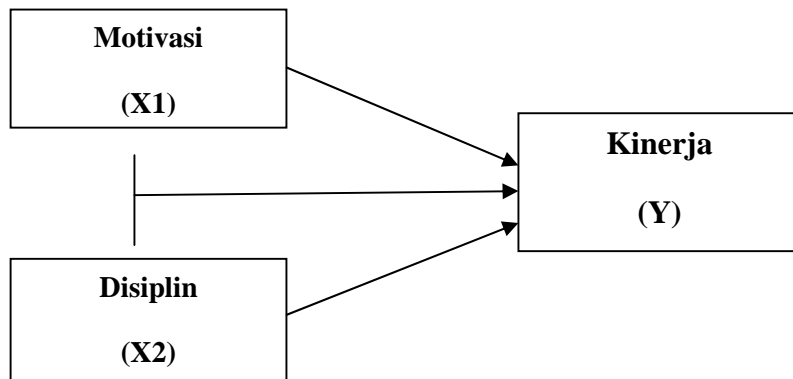
Motivasi merupakan dorongan yang ada untuk melaksanakan tugas bagi pegawai. Begitu juga sebaliknya, ketika seorang pegawai termotivasi dengan baik, maka kinerjanya akan meningkat dan hal tersebut akan memberikan imbas positif bagi organisasi, karena kinerja seorang pegawai mempengaruhi produktivitas organisasi.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dapat menimbulkan kemampuan kerja dan bekerja sama diantara para pegawai. maka secara tidak langsung disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, maka pegawai tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila jika keduanya dikaitkan pada saat bekerja akan menciptakan loyalita serta meningkat produktifitas serta efektivitas pegawai ketika bekerja, yang dimana memberikan keuntungan bagi perusahaan dimana tempat dia bekerja.



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori peneliti yang relevan dan kerangka berpikir maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik
3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang terdiri dari pendekatan dengan statistik deskriptif dan induktif. Adapun pengertian statistik deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu hasil pengamatan (data) sehingga memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap data dan informasi tersebut. Statistik induktif adalah mencakup metode yang berkaitan dengan analisis sebagai data asosiatif (data dari sampel) yang kemudian digunakan untuk melakukan peramalan atau penaksiran kesimpulan (generalisasi) mengenai data secara keseluruhan populasi.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan yang beralamat di Jalan Bunga Lau No.17, Kemenangan Tani, Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20136. Dan akan dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80), **“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”**. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 650 orang Pegawai Bagian Administrasi Rumah Sakit Adam Malik Medan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sejumlah himpunan bagian yang diperkecil dari unit populasi. Menurut Sugiyono(2014:116) **“sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**. Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Dimana: n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian yang ditoleransi (10%)

Sehingga ukuran sample yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{650}{1+650(0,1)^2} = 87$$

Dengan perhitungan di atas maka penulis memakai jumlah sample sebesar 86,66 yang dibulatkan menjadi 87 sampel dan akan menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*.

3.3.3 Metode Pengambilan sampel

Dalam melakukan pengambilan sampel peneliti memilih teknik pengambilan sampel adalah dengan teknik *purposive sampling*. Adapun *purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling non-random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Alasan memilih cara ini adalah karena peneliti memilih responden dengan pertimbangan pemilihan bahwa yang menjadi responden adalah pegawai yang telah menjadi pegawai tetap selama 5 tahun.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penulis melakukan kuisisioner secara manual yakni dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai administrasi Rumah Sakit Adam Malik Medan.

1. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan mengambil dari data-data yang sudah ada sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses menganalisa dan menyimpulkan data dengan melalui proses-proses pengamatan dan ingatan.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2014:146) **“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrumen dalam penelitian ini antara lain”**. Adapun instrumen yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator

Variabel	Devenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Motivasi (X ₁)	Motivasi yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Rivai (2011:837)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Keberanian 2. Perhatian pada hal-hal rinci 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas 	Skala Likert
Disiplin (X ₂)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2007:193)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada aturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bersikap etis 	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2011:9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan waktu 2. Kuantitas 3. Kualitas 	Skala Likert

Sumber: Diolah Penulis(2019)

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup dan secara langsung karena responden tinggal memilih jawaban yang tersedia. Adapun skala pengukuran yang digunakan yakni skala likert bentuk checklist dengan setiap pernyataan memiliki 5(lima) opsi. Dengan Skala *likert*, maka variabel akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun instrumen skala likert dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2

Instrumen Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diolah Penulis (2019)

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas instrument validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom $(df)=n-k$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan dapat dilakukan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Validitas digunakan untuk menguji seberapa baik suatu instrumen dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui skor masing-masing item pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria berikut ini: menurut mudrajat (2013:181)

1. Jika r hitung positif serta r hitung $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Namun jika r hitung positif serta r hitung positif serta r hitung $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
2. Jika r hitung $> r$ tabel, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Cara lain untuk menguji dan mengetahui data yang dihasilkan valid yaitu dengan melihat nilai signifikannya. Jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka data tersebut valid, sebaliknya jika berada $> 0,05$ maka data tersebut tidak valid. Menurut Kuncoro (2013:181) untuk melihat apakah data tersebut reliabel atau tidak maka nilai yang dilihat adalah nilai Alfa Cronbach, dimana kuisioner dianggap reliabel apabila cronbach's alfa $> 0,60$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Alat uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit*, digunakan untuk mengetahui apakah distribusi nilai dalam sampel sesuai dengan distribusi teoritis tertentu, misalnya normalitas data. Normalitas dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengujiannya apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 dan sebaliknya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis SPSS versi 23.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas. Kriteria pengujian apabila variabel-variabel independen sedang berkolerasi (diatas 0.9 dan nilai R^2 yang dilakukan oleh model regresi empiris sangat tinggi, dan tolerance >0.10 atau sama dengan VIF (variance inflation factor) < 10 maka mengidentifikasi adalah multikolinearitas.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu pengujian yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Untuk menjawab hipotesis penelitian maka dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS sehingga memperoleh persamaan regresi linier berganda, uji-t, uji-f dan koefisien determinasi.

3.9.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan persamaan umum. :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Intersep

X_1 = Motivasi

X_2 = Displin

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Error

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Uji Parsial (*t-test*)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t ini akan dilakukan dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k)$). Uji-t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan statistik. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Variabel Motivasi (X_1)

- Jika tingkat signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Jika tingkat signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Disiplin (X_2)

- Jika tingkat signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Jika tingkat signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.10.2 Uji Simultan (*F-test*)

Untuk melihat pengaruh variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan uji-F. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bidang administrasi Rumah Sakit Umum H. Adam Malik Medan (Y).

$$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bidang administrasi Rumah Sakit Umum H. Adam Malik Medan (Y).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan adalah suatu nilai yang menjelaskan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya dalam suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinan antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Untuk menghitung koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dan variabel dependen amat terbatas, nilai yang mendekati 1 maka hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentasi pengaruh Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi