

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PRODUKTIVITAS  
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN  
(Studi Empiris pada RSUD Merah Putih  
Kabupaten Magelang)**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:  
Dita Puspita Sari  
NPM. 19.0101.0142**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2023**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat diupayakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan menginginkan supaya sumber daya yang dimiliki dapat bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, profesional, dan mampu bekerjasama dengan baik agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tentu saja harus dikelola dengan baik dan dituntut untuk lebih kompetitif untuk memiliki keunggulan agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya upaya yang dilakukan RSUD untuk meningkatkan kinerja optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya indikasi terjadinya penurunan motivasi kerja karyawan pada RSUD Kabupaten Magelang sebagai badan usaha milik pemerintah, tingkat motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga eksistensi pada RSUD Kabupaten

Magelang jika dilihat dari sisi absensi para karyawan. Adanya absensi karyawan yang naik turun disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang belum optimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Di sisi lain perusahaan juga harus mencegah adanya keterlambatan absensi pada sejumlah karyawan dengan memberikan punishment yang sesuai dengan aturan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan juga sangat penting untuk mendukung karyawan satu dengan yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2006:41) bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Produktivitas karyawan biasanya meningkat apabila karyawan tersebut selalu hadir di perusahaan, kerjanya bagus, mau bekerja keras, tidak pernah absen ataupun tidak pernah mangkir, dan juga tidak pernah cuti. Produktivitas karyawan bisa juga menurun apabila karyawan tersebut tidak bisa bersaing dengan karyawan yang lain, sering absen, kerja asal-asalan bahkan dia sering mangkir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan produktivitas terhadap kinerja karyawan di RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang. Dimana salah satu langkah strategis yang diambil adalah program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara profesional, berupa upaya untuk mencetak individu-individu yang gemar berinovasi, memiliki visi, mampu berpikir strategis, serta memiliki kapasitas

dalam memimpin dan mengembangkan sebuah organisasi secara berkesinambungan.

Penelitian pengembangan dari jurnal yang diteliti oleh Trifena (2020) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia” dan jurnal menurut Tommy (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”. Perbedaan hasil penelitian ini dengan jurnal yang dijadikan sebagai acuan yaitu **Pertama**, perbedaan objek penelitian ini pada jurnal acuan yang mengangkat pengaruh motivasi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia sedangkan penelitian ini mengangkat objek dari RSUD Merah Putih Kab Magelang. **Kedua**, dilihat dari sudut pandang topik terhadap keterbaruan yaitu pada jurnal acuan mengangkat pengaruh disiplin pada karyawan PT BPR Sejahtera Batam. Pada penelitian ini menambahkan unsur disiplin kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. **Ketiga**, dalam penelitian ini mengambil Produktivitas Kerja yang artinya produktivitas kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini mengambil studi empiris pada karyawan RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang yang merupakan salah satu perusahaan jasa kesehatan serta penyedia layanan masyarakat yang berada di Kabupaten Magelang. RSUD Merah Putih memiliki visi dan misi yaitu menjadi rumah sakit berdaya saing dengan pelayanan berkualitas prima. Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) pada RSUD Merah Putih difokuskan pada pelayanan

jasa kesehatan untuk memberikan kenyamanan kepada masyarakat yang dapat mempengaruhi hasil dari produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.



*Sumber : Laporan Kehadiran Kerja Tenaga Keperawatan RSUD Merah Putih Tahun 2019-2022*

**Gambar 1.1 Grafik Kehadiran Kerja Tenaga Keperawatan RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang Tahun 2019-2022**

Dalam grafik di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pasang surut dari hasil grafik kehadiran karyawan. Dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami kenaikan karena adanya wabah pandemi covid-19, akan tetapi dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan karena wabah pandemi covid-19 yang sudah mulai mereda. Pada tahun 2021-2022 kinerja karyawan mulai diperbaiki, kemudian mulai dapat membuat perubahan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini saya tertarik mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Produktivitas Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan pada RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, disiplin dan produktivitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga keperawatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan?
4. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan produktivitas kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga keperawatan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan.

## **D. Kontribusi Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya khususnya mengenai topik yang sama.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu manfaat dan bahan evaluasi mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat memberikan pertimbangan dalam menilai motivasi kerja karyawan RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang dan bagaimana tolak ukur pengaruh motivasi, disiplin dan produktivitas terhadap kinerja karyawan dalam mengambil keputusan untuk memberikan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

### **Bab I Pendahuluan**

Pada Bab I; memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian serta sistematika penulisan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis**

Pada Bab II; berisi uraian tentang landasan teori yang mendukung penelitian ini dan menjadi acuan teori dalam analisis penelitian.

### **Bab III Metode Penelitian**

Pada Bab III; dalam bab ini menerangkan metode yang digunakan, meliputi jenis penelitian, metode pengambilan data, jenis data dan metode analisis data.

### **Bab IV Hasil dan Pembahasan**

Pada Bab IV; dalam bab ini akan dipaparkan tentang bagaimana pembahasan yang diteliti dan dipecahkan melalui analisis yang menjawab tentang permasalahan serta hipotesis yang dikemukakan.

### **Bab V Kesimpulan**

Pada Bab V; berisi kesimpulan yang menyajikan temuan-temuan yang berkaitan dengan masalah penelitian.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Telaah Teori**

##### **1. Teori Atribusi**

Penelitian ini menggunakan Teori Atribusi yang berasal dari kata atribut. Teori Atribusi pertama kali dikemukakan oleh Friezt Heider pada tahun 1985 yang menjelaskan tentang perilaku seseorang mengenai sikap dan tingkah laku individu. Teori atribusi mengasumsikan bahwa seseorang mencoba untuk menentukan apa yang mereka lakukan sehingga dapat menyebabkan perilaku seseorang berubah. Menurut (Robbins dan Judge, 2017) teori atribusi menjelaskan bagaimana individu mengamati perilaku seseorang yang memiliki kinerja bagus serta berpotensi dalam melakukan pekerjaannya agar dapat menentukan apakah adanya perubahan perilaku yang disebabkan baik secara internal maupun eksternal.

Teori atribusi menjelaskan bagaimana proses yang terjadi dalam diri seseorang pada situasi sekitar yang dapat menyebabkan perilaku seseorang berubah dalam persepsi sosial yang disebut dengan dispositional attributions, yaitu penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individu yang ada pada diri seseorang, misalnya persepsi diri, kepribadian, kemampuan dan motivasi. Adapun persepsi sosial lainnya situasional attributions, yaitu penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya pandangan masyarakat dan kondisi sosial.

Pada penelitian ini menggunakan teori atribusi karena dapat membantu menyelesaikan masalah terkait perilaku individu terhadap kinerjanya. Perilaku seseorang dalam memenuhi kinerjanya ditentukan oleh suatu keadaan faktor internal dan faktor eksternal. Latar belakang perilaku yang dijelaskan dalam teori ini, semua saling berkaitan dengan topik yang diangkat. Dengan teori atribusi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan dengan mempelajari dari perilaku setiap individu.

## **2. Kinerja Karyawan**

Secara etimologi, kinerja bersumber dari *performance* dalam bahasa Inggris. Arti dari kata ini yakni hasil ataupun prestasi. Sama dengan asalnya, Wibowo (2007:7) dalam penelitiannya juga menyebut bahwa kinerja tidak selalu berkaitan dengan hasil yang didapatkan oleh karyawan ketika bekerja. Kinerja juga berkaitan dengan proses yang dilalui oleh seseorang ketika menghadapi tantangan maupun hambatan yang ada dalam suatu pekerjaan.

Prestasi yang sebelumnya disinggung dalam etimologi bahasa juga berarti bahwa kinerja karyawan turut berkaitan dengan prestasi atau hasil kerja yang didapatkan ketika melakukan sesuatu. Pencapaian yang didapatkan tentu disesuaikan dengan kemampuan, bidang yang ditekuni, dan minat yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prestasi inilah yang kemudian dijadikan tolak ukur kinerja masing-masing pegawai untuk pelaksanaan tugas sekaligus kewajibannya

terhadap perusahaan. Seberapa jauh pegawai bisa memberikan kemampuan terbaiknya ketika bekerja untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai (Mangkunegara, 2016:67).

Menurut Robbins (2007:471), ada dua kriteria yang paling disoroti dalam mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kriteria tersebut terdiri dari pencapaian pekerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan. Kesesuaian antara objek yang dikerjakan dengan penempatan posisi atau bidang dalam perusahaan merupakan tolak ukur yang penting untuk menilai kinerja individu.

Dari berbagai definisi yang sudah diuraikan, bisa didapat simpulan bahwasanya kinerja pegawai yakni hasil kerja yang didapatkan dari proses kerja berupa output dalam mencapai tujuan dan cita-cita organisasi. Selain beberapa faktor yang terdapat dalam disiplin kerja, juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam perusahaan. Mangkunegara (2010:14) menyebutkan bahwasanya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai dalam perusahaan yang terdiri sebagai berikut:

- 1) Faktor dari dalam diri seseorang atau individu, yaitu:
  - a) Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang individu
  - b) Alasan atau latar belakang yang dimiliki
  - c) Demografi yang dihadapi oleh individu
- 2) Faktor psikologis meliputi:
  - a) Penilaian atau cara mempersepsikan sesuatu

- b) Sikap dan perilaku yang dimiliki
  - c) Personalitas milik seseorang atau individu tersebut
  - d) Pembelajaran
  - e) Dorongan dari dalam diri sendiri (motivasi)
- 3) Faktor organisasi atau perusahaan meliputi:
- a) Sumber daya atau potensi perusahaan
  - b) Gaya dan cara dalam memimpin perusahaan
  - c) Reward yang diberikan kepada setiap karyawan
  - d) Struktur organisasi yang jelas dan sesuai
  - e) Gambaran pekerjaan yang jelas antara satu sama lain

Selain mengetahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perlu dilakukan juga evaluasi untuk dapat memberikan koreksi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan. Hal tersebut bertujuan untuk dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan yang tidak hanya dinilai berdasarkan hasil barang dalam proses pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Sinergitas antara berbagai hubungan kerja yang berhubungan, seperti hubungan antar pegawai yang baik, tingkat kedisiplinan yang tinggi, dan penyesuaian antara hasil dengan tugas yang diberikan perusahaan terhadap masing-masing pegawai atau karyawannya.

### **3. Motivasi**

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan

sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama (Sinaga & Hidayat, 2020). Menurut Dimiyati & Mudjiono (2002:80) mengutip pendapat Koeswara mengatakan bahwa siswa belajar karena didorong kekuatan mental, kekuatan mental itu berupa keinginan dan perhatian, kemauan, cita-cita di dalam diri seorang terkadang adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam belajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) menurut Hasibuan (2011: 141), “Motivasi 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”. Menurut Sunyoto (2012:13) dalam Sembiring (2020), bahwa terdapat 6 (enam) indikator motivasi yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih

penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

## 2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

## 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan

suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa saja yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

#### 5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

#### 6. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain.

#### 4. Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan yang ada di perusahaan. Hal ini dapat membuat seorang pegawai menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari perusahaan tersebut (Sandhy & Satria, 2020). Menurut Hasibuan (2013) dalam (Sandhy & Satria, 2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dari pegawai atas kesadaran dan ketersediaan untuk menaati peraturan dan norma-norma yang ada dan berlaku di suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sandhy & Satria, 2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan dari seorang pegawai terhadap aturan yang berlaku di suatu perusahaan, dan apabila melanggar siap menerima konsekuensi peraturan yang berlaku. Menurut (Hamali, 2018) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi dari perusahaan
- 2) Ada tidaknya keteladanan seorang pemimpin dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan pegawai
- 4) Keberanian seorang pemimpin dalam mengambil suatu tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan dari seorang pemimpin
- 6) Ada tidaknya perhatian yang diberikan atasan kepada para karyawan



- 7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

## **5. Produktivitas Kerja**

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah perubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun fasilitas produksi yang aktif (Wahyuningsih, 2018). Menurut Hartatik (2014), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Walaupun terkadang produktivitas dipandang sebagai penggunaan insentif lebih terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur dengan tepat akan menunjukkan suatu efisiensi.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap disiplin karyawan, sampai pada manajemen dan teknologi. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai target dikatakan sebagai kegiatan yang produktif. Sebaliknya semakin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dikatakan kurang produktif.

Menurut Hasibuan (2012:19) “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

#### 4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

#### 5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

### **B. Telaah Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada jurnal terdahulu dimana variabel pembandingnya sesuai dengan variabel yang saya teliti yaitu pengaruh motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

- a. Pada jurnal penelitian (Ekhsan, 2019) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menggunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. (Astuti et al., 2019) meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) melalui pendekatan Partial Least Squares (PLS) yang dibantu dengan software smartPLS V.3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penerapan disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan.
- d. Pada jurnal penelitian (Yanuari, 2019) mengenai Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan metode deskriptif. Tulisan ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar  $9,765 > t$  tabel  $2,048$ . Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dan keberartian pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,599 > 2,048$ . Artinya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji f diperoleh nilai f hitung  $45,87 > \text{nilai f tabel } 3,35$ , artinya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **C. Pengembangan Hipotesis**

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **1. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Produktivitas Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan**

Dalam teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu yang dapat mempengaruhi kinerja pada setiap individu, hal ini berkaitan dengan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Alfiansyah (2021) membuktikan bahwa secara simultan motivasi dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi unsur penting salah satunya adalah motivasi, karena motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Motivasi diperlukan oleh karyawan agar tergerak untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Pemberian motivasi oleh pimpinan dan perusahaan adalah sangat penting, karena motivasi sangat berperan dalam membangun semangat kerja karyawan. Selain motivasi ada hal lain yang tak kalah penting, yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi ataupun perusahaan, terutama dalam hubungan memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam kedisiplinan semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam bekerja, menghasilkan semakin baiknya kinerja yang diperoleh. Begitu juga pada variabel produktivitas kerja, semakin baik produktivitas kerja yang tercipta, dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Meningkatkan motivasi langsung dengan memberikan gaji atau tunjangan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawannya, sehingga terbentuk kepuasan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh (Bagis et al., 2019) bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi dapat memengaruhi hasil kinerja didukung oleh kedisiplinan dari karyawan mengenai peraturan yang dibuat

oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trifena, (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia” menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tommy, (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin, motivasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Motivasi, Disiplin dan Produktivitas berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan**

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan**

Dalam teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu yang dapat mempengaruhi kinerja pada setiap individu, hal ini berkaitan dengan teori yang memprediksikan perilaku dari seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau hal yang dapat dipengaruhi oleh suatu hal. Dengan teori atribusi ini, karyawan mampu bekerja secara efisien, efektif dan produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu tertentu (Safi’I dan Jayanto, 2015). Menurut (Edy Sutrisno, 2014) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Rivai, 2012) Motivasi

adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sinaga & Hidayat, 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kompensasi dari perusahaan akan membuat karyawan merasa dihargai akan prestasinya, menjamin gaji karyawan, dan perusahaan akan memperoleh karyawan yang bermutu.

Hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian (Sutanjar & Saryono, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Siti et al., 2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang ditanamkan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan**

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan**

Dalam teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu yang dapat mempengaruhi kinerjanya, hal ini berkaitan dengan perilaku individu



ketika mencoba untuk menentukan apakah perilaku yang ditimbulkan tersebut merupakan pengaruh internal atau pengaruh eksternal (Robbins, 2007). Hal ini didasarkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam bekerja maka hasil kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Iis & Apriyani, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan menjadi efektif dan efisien. Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan disiplin dalam pekerjaan sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, adanya evaluasi dan tanggungjawab akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Siti & Ahmad, 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya kedisiplinan dari karyawan akan mendapatkan hasil yang lebih optimal, dengan ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan**

#### **4. Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan**

Dalam teori atribusi menjelaskan mengenai perilaku individu yang dapat mempengaruhi kinerjanya, hal ini berkaitan dengan produktivitas karyawan. Produktivitas antar setiap individu berbeda-beda tergantung

dengan seberapa sinergik setiap individu. Hal ini didasarkan produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil setiap individu dalam melakukan tugas dalam pekerjaannya. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

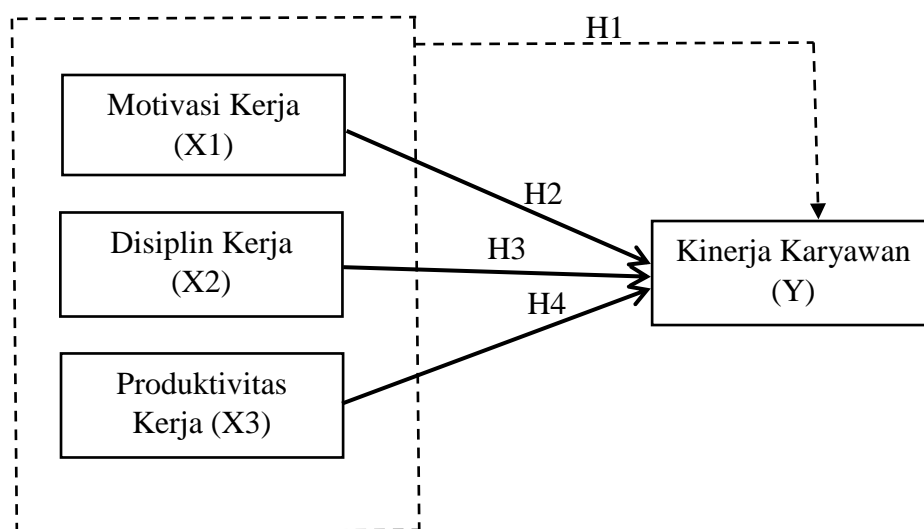
Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2018) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh (Panjaitan, 2018) bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Produktivitas kerja dapat memberikan suatu perasaan atau emosional yang bersifat positif dalam diri seorang pegawai. Hasil penelitian tersebut diperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Surya, Mendra, & Yenny, 2021) bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan apabila produktivitas kerja dari para karyawan meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga

akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>: Produktivitas Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan**

#### D. Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel independen yaitu Motivasi, Disiplin, dan Produktivitas Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Tenaga Keperawatan. Variabel tersebut dipilih peneliti karena ingin mengembangkan penelitian sebelumnya, agar kinerja karyawan semakin baik. Maka dari itu perlu diuji dan diteliti kembali peran variabel motivasi, disiplin dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka dan model penelitian ini :



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

Keterangan :

—————→ : Pengaruh langsung / uji secara parsial

- - - - -→ : Pengaruh simultan / multiple

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti (Supardi, 2005:101). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga keperawatan RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang yang berjumlah 80 orang.

Sugiyono (2011:62) mengatakan bahwa sampel adalah elemen dari besaran serta ciri yang terdapat pada populasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga keperawatan RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang yang berjumlah 80 orang, Dalam riset berikut, peneliti memakai teknik *sampling jenuh*, karena populasi yang diambil kurang dari 100 responden, maka sampel diambil 100% dari jumlah populasinya.

### **B. Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan tetap RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah jawaban atau pernyataan responden dari pengaruh motivasi, disiplin, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini berupa monografi data

kinerja karyawan RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang mendukung dalam penyelesaian penelitian.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada tenaga keperawatan RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara, yakni data yang diambil oleh pihak yang melakukan riset sebagai bagian pendukung dari data primer. Data tersebut diperoleh dari berbagai laporan data dan dokumen informasi yang terjadi dalam organisasi tersebut.

## **C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel**

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel independen, dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017), variabel independen yakni variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan produktivitas kerja. Variabel dependen yakni variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## **2. Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu skala linkert. Skala linkert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi dari seseorang atau suatu kelompok tentang fenomena sosial. Untuk setiap jawaban responden dibagi ke dalam 5 (lima) kategori dengan penggunaan skala 1 - 5 sebagai berikut :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- 2) Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- 3) Kurang Setuju (KS) dengan nilai skor 3
- 4) Setuju (S) dengan nilai skor 4
- 5) Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

## **D. Definisi Operasional**

### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian atau prestasi yang diraih seseorang dengan yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat juga dipandang sebagai perpaduan dari hasil kinerja maupun kompetensi yang dilakukan oleh mahasiswa. Semangat kerja, kebersamaan, ketepatan waktu dan efektivitas sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan itu sendiri. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2017) antara lain :

- a) Semangat kerja
- b) Kebersamaan
- c) Ketetapan waktu
- d) Efektifitas

## **2. Motivasi Kerja (X1)**

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama (Fitriah, 2020). Gaji yang sesuai dengan kinerja mereka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut (Rivai, 2012) antara lain :

- a) Bonus Gaji
- b) Bonus Cuti Libur
- c) Insentif
- d) Fasilitas

## **3. Disiplin Kerja (X2)**

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dilakukan oleh para manajer dalam perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Asep, 2021). Frekuensi kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam

sebuah kedisiplinan. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Siswanto (2016) antara lain :

- a) Frekuensi Kehadiran
- b) Tingkat Kewaspadaan
- c) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- d) Etika Kerja

#### **4. Produktivitas Kerja (X3)**

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain dan tidak saling menjatuhkan akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Widodo (2020) antara lain :

- a) Gaji
- b) Pekerjaan itu sendiri
- c) Rekan kerja
- d) Atasan

### **E. Uji Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2018), uji validitas merupakan suatu



kuesioner instrument yang valid jika mempunyai validitas tinggi akan tetapi sebaliknya instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka hasilnya variabel valid, akan tetapi jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka hasilnya variabel tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu instrument yang menunjukkan tingkat keandalan instrument dalam mengungkap data atau kuesioner yang dapat dipercaya, artinya suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang dalam pernyataan adalah benar adanya atau konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2015). Pada penelitian, peneliti mengukur dengan reliabilitas dengan cara melihat *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2018:46) jika koefisien *Cronbach Alpha*  $>$  0,70 maka pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

## F. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian berikut metode analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda yaitu korelasi linear antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Analisis regresi digunakan terutama demi tujuan prediksi, dimana pada model penelitian ini terdapat suatu variabel dependen yakni kinerja karyawan serta variabel independen yakni motivasi, disiplin dan produktivitas kerja. Regresi linier

berganda digunakan apabila jumlah variabel independennya lebih dari satu atau minimal dua variabel. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (Kinerja karyawan)

a : Nilai Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$  : Nilai Koefisien Regresi

$X_1$  : Variabel independen (Kompensasi)

$X_2$  : Variabel independent (Disiplin)

$X_3$  : Variabel independent (Kepuasan kerja)

e : Standar error

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji $R^2$

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

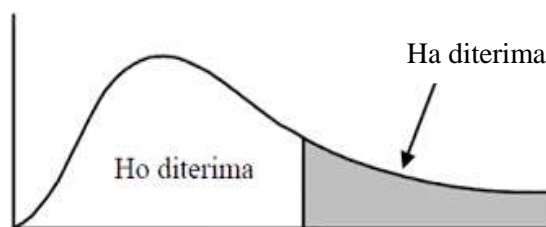
### b. Uji F

Uji F adalah pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi,

disiplin, dan produktivitas kerja secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dan derajat kebebasan  $k - 1$  dan  $n - k$ , (Ghozali, 2018:79).

Pengujian hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ . Artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2)  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ . Artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.



**Gambar 3.1 Kurva Uji F**

Adapun kriteria dari uji statistik, yaitu :

- 1)  $H_a$ : Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- 2)  $H_0$ : Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

### c. Uji t

Menurut (Kuncoro, 2004 ; 81) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual berpengaruh dengan variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta$ ) sama dengan nol, atau:

- 1)  $H_a: \beta = 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_0: \beta \neq 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penentuan nilai t tabel adalah dengan menggunakan nilai signifikansi 5% dengan derajat kebebasan =  $\alpha/2$ ,  $n-k-1$ . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_a$ : Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_0$ : Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.2 Kurva Uji t**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja secara bersama-sama. Artinya motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan pada RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawannya.
3. Kinerja karyawan pada RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawannya.
4. Kinerja karyawan pada RSUD Merah Putih Kabupaten Magelang dipengaruhi oleh produktivitas kerja. Artinya semakin meningkat produktivitas kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerja karyawannya.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu variabel motivasi, disiplin dan produktivitas kerja dari analisis ini dapat diketahui bahwa 49,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh keempat variabel tersebut. Sedangkan sisanya 50,2% disebabkan oleh variabel yang tidak diteliti.
2. Keterbatasan dari penelitian ini yaitu dalam proses pengisian kuesioner oleh responden karena keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan untuk mengeksplere teori dengan hasil yang diperoleh.
3. Dalam penelitian ini menggunakan artikel yang digunakan sebagai acuan masih terbatas yang menyebabkan adanya kendala dalam penyelesaiannya.
4. Dalam penelitian ini data yang diperoleh hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada jawaban dari persepsi responden sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar.

## **C. Saran**

Atas dasar simpulan diatas maka dapat diajukan beberapa saran yang perlu menjadi perhatian pihak manajemen sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan secara konsisten memberikan perhatian secara proporsional untuk variabel motivasi, disiplin dan produktivitas agar kinerja karyawan dapat dipertahankan atau ditingkatkan yang dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja.

2. Sebaiknya perusahaan secara konsisten memberikan bonus gaji, bonus cuti libur, insentif dan fasilitas guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan secara konsisten baik memberikan dukungan ataupun semangat agar karyawan mempertahankan atau meningkatkan frekuensi kehadiran kerja, ketaatan pada peraturan kerja serta etika dalam bekerja guna meningkatkan disiplin kerja.
4. Sebaiknya perusahaan secara konsisten mengamati bagaimana cara bersosialisasi karyawan antar rekan kerja satu dengan yang lain agar produktivitas kerja dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Pranada Media Group.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Erika, Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS(Center For Academic Publishing Service).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hartatik, iIdah P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).



- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen dasar, Pengertian, Dan Masalah* (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM* (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69>
- Kuncoro, M. (2004). *Metode kuantitatif: teori dan aplikasi untuk bisnis/ekonomi*.
- Mangkunegara, A. . A. Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . A. Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mudjiono, D. &. (2002). *Belajar Dan Pembelajaran*. Rineka Cipta.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Permadi, P., & Kusuma, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Batang Hari Bengkulu Pratama). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1405>
- Ramadhan, M., & Satrio, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset* ..., 9(12). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4213%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4213/4225>
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.S dan Judge, T. . (2017). *Organizational behaviour* (edisi 13). Salemba Empat.
- Robbins, P. . (2007). *Perilaku Organisasi*. Pt Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sandhy & Satria. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat. 3(1), 120–135.*

- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Siswanto Sastrohadiwiry, B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. pt. bumi aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 57.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Edisi ketiga). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.