

TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA RUMAH SAKIT BERSTATUS
PARIPURNA DIKOTA MAKASSAR**

A.NUR UMMAH ASHLIHA

A012211015



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI KERJA PADA RUMAH SAKIT BERSTATUS PARIPURNA
DI KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh :

**A.NUR UMMAH ASHLIHA
A012211015**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **15 APRIL 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

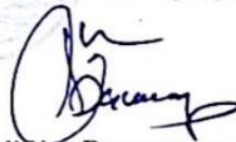
Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Haris Maupa, S. E., M. Si.
NIP. 19590605 198601 1 001

Pembimbing Pendamping,



Dr. Andi Nur Baumassepe, S. E., M. M.
NIP. 19780428 200912 1 001

Ketua Program Studi,



Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.
NIP. 19680629 199403 1 002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
NIP. 19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : A. Nur Ummah Ashliha
Nim : A012211015
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Berstatus Paripurna Dikota Makassar**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 15 April 2023

Yang Menyatakan,



A. Nur Ummah Ashliha

ABSTRAK

A. NUR UMMAH ASHLIHA. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Berstatus Paripurna di Kota Makassar (dibimbing oleh Haris Maupa dan Andi Bau Massepe).*

Penelitian ini bertujuan mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada rumah sakit berstatus paripurna di Kota Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai rumah sakit berstatus paripurna di Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang ditentukan melalui teknik *random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) v 26*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *output statistic* yang menyatakan nilai $\text{sig} < 0,05$, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *output statistic* yang menyatakan nilai $\text{sig} < 0,05$, dan (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai *output statistic* yang menyatakan nilai $\text{sig} < 0,05$. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,4212 lebih besar dari nilai pengaruh langsungnya.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai



ABSTRACT

A. NUR UMMAH ASHLIHA. *The Effect of Work Discipline on Employee Performance through Work Motivation at A Hospital with Plenary Status in The City of Makassar* (Supervised by Haris Maupa and Andi Bau Masepe).

This study aims to determine the influence of work discipline on employee performance through work motivation at a hospital with plenary status in the city of Makassar. The population in this study were hospital employees with plenary status in city of Makassar. The number of samples used was 94 people using a random sampling technique with the Slovin formula for determining the sample. Data collection was carried out using interview, observation, and questionnaire methods. The data analysis technique use was multiple linear regression analysis using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) v.26. The results show that the work discipline variable has a positive, direct significant effect on employee performance, as evidenced by the statistical output value which states a sig value <0.05 ; work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a statistical output value which states a sig value <0.05 ; and work discipline has a positive and significant effect on work motivation with a statistical output value which states a sig value <0.05 . This study also states the results that work motivation is able to mediate the effect of work discipline on employee performance followed by an indirect effect value of 0.4212 which is greater than the direct effect value.

Keyword: work discipline, work motivation, employee performance



PRAKATA

“ Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh “

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. serta, Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “ Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada rumah sakit berstatus paripurna dikota Makassar “. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Magister (S2) pada Program Magister manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan Tesis ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya , namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan Tesis ini. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati maka perkenankanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih dengan setulus hati kepada kedua orang tua penulis Dr.Bd.Hj. Sitti Saleha S.Si,T.S.KM.M.Keb dan Andi Amrin S.E, kedua orangtua saya yang dengan segala upaya dan kekuatannya selalu mencurahkan kasih sayang baik dalam bentuk dukungan moril terlebih materil, tak ada kata yang sanggup menggambarkan rasa syukur dan terimakasihku.

Penulis menyadari dalam penyelesaian tesis ini banyak pihak yang telah membantu, oleh karena itu pada pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan memberi doa restu :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin.

2. Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir .,SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hasanuddin
3. Bapak Prof. Haris Maupa S.E., M.Si selaku pembimbing Utama dan bapak Dr. Andi Nur Bau Massepe S.E.,M.M selaku pembimbing pendamping, terima kasih atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.
4. Kepada kerabat dan keluarga penulis yang tak sempat diucap satu per satu, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas curahan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Makassar, 2023 Penulis A. Nur Ummah Ashliha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.5. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Tinjauan teori dan Konsep	14
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	32
3.1. Kerangka Konseptual.....	32
3.2. Hipotesis	37
BAB IV METODE PENELITIAN	40
4.1. Rancangan Penelitian.....	40
4.2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	40
4.3. Populasi dan Sampel	40
4.4. Jenis dan Sumber Data	44
4.5. Metode Pengumpulan Data	45
4.6. Definisi Operasional variable Penelitian.....	46
4.7. Metode Analisis Data	47
4.8. Uji Hipotesis dengan analisis Path.....	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
5.1. Hasil Penelitian	52
5.2. Pembahasan.....	78
BAB VI PENUTUP	84
6.1. Simpulan	84
6.2. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Rumah Sakit Kota Makassar Dengan Status Tingkat Paripurna	3
Tabel 1.2	Diferensiasi Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1	Populasi Penelitian	41
Tabel 4.2	Tabel Perhitungan Sampel penelitian	43
Tabel 4.3	Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
Table 4.4	Pedoman memberikan interpretasi terhadap koefisien ...	51
Tabel 5.1	Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur	52
Tabel 5.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 5.3	Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 5.4	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terkakhir	55
Tabel 5.5	Item Angket variabel Disiplin Kerja	56
Tabel 5.6	Item angket variabel Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 5.7	Item Angket Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 5.8	Uji Validitas Instrumen kuisisioner variable disiplin kerja...	67
Tabel 5.9	Uji Validitas Instrumen kuisisioner variable Kinerja Pegawai	68
Tabel 5.10	Uji Validitas Instrumen kuisisioner variable Motivasi Kerja	68
Tabel 5.11	Hasil Uji realibilitas.....	69
Tabel 5.12	Analisis Regresi Model I	70
Tabel 5.13	Nilai t Hitung Regresi Model I	71
Tabel 5.14	Koefisien determinasi regresi model I	72
Tabel 5.15	Nilai t Hitung Regresi Model II	74
Tabel 5.16	Koefisien determinasi regresi model II	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 5.1 Path Analysis	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Kuisisioner penelitian	92
Lampiran 2	:	Tabulasi Responden	97
Lampiran 3	:	Frekuensi Karakteristik Responden.....	100
Lampiran 4	:	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	101
Lampiran 5	:	Hasil Uji Instrumen Penelitian (Validitas Dan Reliabilitas).....	107
Lampiran 6	:	Analisis Regresi Model I.....	110
Lampiran 7	:	Analisis Regresi Model II.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan perlu untuk terus meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien secara berkesinambungan dan berkelanjutan. Peningkatan mutu pelayanan kesehatan merupakan salah satu prioritas utama dari sistem kesehatan di seluruh dunia. Akreditasi dianggap sebagai metode yang mumpuni untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di tingkat organisasi dan pelayanan, dan oleh karena itu akreditasi menjadi program wajib di pelayanan kesehatan negara-negara berkembang. Khususnya Indonesia, pemerintah melalui Kementerian Kesehatan merespon dengan mewajibkan dilaksanakannya akreditasi rumah sakit dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit di Indonesia. Dasar hukum pelaksanaan akreditasi di rumah sakit adalah Peraturan Kementerian Kesehatan No.12 Tahun 2020 Tentang Akreditasi Rumah Sakit.

Pencapaian akreditasi merupakan salah satu ukuran keberhasilan yang ada di rumah sakit, sehingga dapat dikatakan bahwa pencapaian akreditasi merupakan salah satu penilaian dari efektivitas organisasi. Rumah sakit merupakan organisasi yang padat modal, padat teknologi, padat karya, pada sistem, padat mutu, padat risiko dan padat profesi, menjadikannya sebagai sebuah organisasi yang bersifat kompleks sehingga untuk mencapai efektivitas organisasi dibutuhkan kesamaan tujuan dari seluruh komponen organisasi, terutama sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan akreditasi rumah sakit karena memiliki peran yang dominan dalam pelayanan pasien.(Caesar Al Ahmed Daminggo, Chriswardani Suryawati, 2022)

Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan akreditasi rumah sakit karena memiliki peran yang dominan dalam pelayanan pasien Menurut Sutoto (2019) Implementasi standar akreditasi rumah sakit harus melibatkan seluruh karyawan. . Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh komisi akreditasi rumah sakit menunjukkan bahwa per Januari tahun 2019 dalam laporan akhir kunjungan kerja Spesifik komisi IX DPR RI pengawasan pemenuhan akreditasi rumah sakit dalam rangka mendukung layanan dan kualitas mutu program JKN Provinsi Sulawesi Selatan Tanggal 15 Sampai dengan 17 Januari 2019 dari 2.817 rumah sakit yang ada di Indonesia, jumlah rumah sakit yang sudah terakreditasi adalah 1.988 rumah sakit hal ini menunjukkan bahwa jumlah rumah sakit yang sedang beroperasi dan belum terakreditasi masih sangat banyak

Berdasarkan data (<https://id.wikipedia.org/>) jumlah rumah sakit yang ada di kota Makassar berjumlah 50 sedangkan yang dihimpun oleh penulis rumah sakit dengan status akreditasi paripurna ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Daftar Rumah Sakit Kota Makassar Dengan Status Tingkat Paripurna

No.	Nama Rumah Sakit	Status
1	RS Umum Daerah Haji Makassar	Tingkat Paripurna
2	RS Kepolisian Bhayangkara	Tingkat Paripurna
3	RS Akademis Jaury	Tingkat Paripurna
4	RS Stella Maris	Tingkat Paripurna
5	RS Primaya	Tingkat Paripurna
6	RSUP Wahidin Sudirohusodo	Tingkat Paripurna
7	RS Mitra Husada	Tingkat Paripurna
8	RS Dr. Tadjuddin Chalid, MPH	Tingkat Paripurna
9	RS Tk.II Plamonia	Tingkat Paripurna
10	RS Siloam Makassar	Tingkat Paripurna
11	RS Umum Daerah Sayang Rakyat	Tingkat Paripurna
12	RS Gigi dan Mulut Ladokgi TNI AL YOS Sudarso	Tingkat Paripurna
13	RS Khusus Daerah Gigi dan Mulut Provinsi Sulawesi Selatan	Tingkat Paripurna
14	RS Umum Wisata Universitas Indonesia	Tingkat Paripurna
15	RSGM FKG Universitas Hasanuddin	Tingkat Paripurna
16	RS Hermina Makassar	Tingkat Paripurna

Sumber : <https://kars.or.id/>, 2021

Berdasarkan tabel diatas dari jumlah rumah sakit yang ada di kota Makasar sebanyak 50 rumah sakit sedangkan yang terakreditasi tingkat paripurna menurut sumber Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) tahun 2021 hanya berjumlah 16 rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa di kota Makassar masih banyak rumah sakit yang terakreditasi paripurna.

Fokus penetapan akreditasi berstatus paripurna bagi rumah sakit tidak hanya sekedar tentang lama beroperasinya rumah sakit tersebut, hal yang substansial dari penetapan akreditasi rumah sakit terdiri dari pelayanannya, dari hal tersebutlah penulis mengaitkannya dengan tata kelola rumah sakit berbasis sumber daya manusia, sebuah rumah sakit dapat menyandang status paripurna jika telah mendapatkan 80% penilaian dari keseluruhan komponen yang dinilai, hal ini diatur

berdasarkan SNARS (Standar nasional akreditasi rumah sakit), Adapun penilaian yang diatur oleh SNARS ialah : Sasaran Keselamatan Pasien (SKP), Akses ke Rumah Sakit dan Kontinuitas (ARK), Hak Pasien dan Keluarga (HPK), Asesmen Pasien (AP), Pelayanan Asuhan Pasien (PAP), Pelayanan Anestesi dan Bedah (PAB), Pelayanan Kefarmasian dan Penggunaan Obat (PKPO), Manajemen Komunikasi dan Edukasi (MKE), Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien (PMKP), Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI), Tata Kelola Rumah Sakit (TKRS), Manajemen Fasilitas dan Keselamatan (MFK), Kompetensi dan Kewenangan Staf (KKF), Manajemen Informasi dan Rekam Medik (MIRM), Program Nasional (menurunkan kematian KIA, menurunkan keskitan HIV/AIDS dan TB, pengendalian resistensi mikroba dan pelayanan geriatri), Integrasi Pendidikan Kesehatan dalam Pelayanan Rumah Sakit (IPKP) (Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit, 2018). Jika dilihat dari keseluruhan komponen yang jadi unsur penilaian instrument dasar untuk mencapai akreditasi paripurna ialah proses pengelolaan sumber daya manusia, olehnya pencapaian status paripurna bagi rumah sakit sangat perlu untuk memperhatikan proses pengelolaan sumberdaya manusianya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan peningkatan kinerja rumah sakit, Menurut Aufia Zahra Fadillah Juliana Nasution,(2022) Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari Instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan

kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan melalui para pemimpin bahwa instansi tersebut telah melakukan strateginya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu or perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul Setiawan, (2013).

Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Setiawan (2013). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja pegawai.

Sutrisno E, (2019) menyatakan bahwa Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Menurut Hasibuan Malayu S.P (2016) disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk menaati peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku, serta bersedia untuk menaatinya. Kesadaran mencerminkan sikap seseorang secara sukarela taat pada aturan dan

mengerti tentang tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

Disiplin kerja berguna untuk mengajarkan pegawai dalam menaati aturan, prosedur dan kebijakan organisasi agar dapat berkinerja lebih baik. Penelitian Afianto dan Utami, (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya penelitian Pangarso dan Susanti, (2016), Muhammad Ekhsan, (2019), Isvandiari dan Idris, (2018) mengemukakan hal yang sama bahwa disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan. semakin tinggi tingkat kedisiplinan dari seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya hal tersebut tercermin dari tinggi nya nilai efektifitas dan efisiensi kinerja ketika pegawai mengimplementasikan kedisiplinan yang baik.

Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, motivasi juga perlu diperhatikan Menurut Sutrisno E (2019) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Hasil penelitian Lusri dan Siagian, (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Muhammad Ekhsan, (2019) dan Amalia & Fakhri, (2016)

mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Penelitian Van der Kolk et al., (2019) menjelaskan bahwa pengawasan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja, sedangkan Ferrell et al., (2016) secara khusus menyatakan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Uraian terhadap hasil temuan dan kajian teoritis di atas menunjukkan sebagian besar telah membuktikan bahwa disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Namun secara empiris dari hasil penelitian terdahulu ternyata hasilnya beragam dan kontradiktif. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut. Dengan demikian *Research gap* dari beberapa peneliti terdahulu, secara ringkas disajikan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 Diferensiasi Penelitian Terdahulu

Diferensiasi Penelitian	Hasil Penelitian
Diferensiasi 1. Hasil dari pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi	Menurut Agung Setiawan,(2013),Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja Menurut Dwi Santoso Tinoring,(2019), Marro Arifah,(2020) Willy Yusnandar (2021) Deni Marlina,(2021) Jemmi Nur Asia,(2022) Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

1.2. Rumusan Masalah

Pelayanan kesehatan perlu untuk terus meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien secara berkesinambungan dan berkelanjutan Peningkatan mutu pelayanan kesehatan merupakan salah satu prioritas utama dari sistem kesehatan di seluruh dunia. Akreditasi dianggap sebagai metode yang mumpuni untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di tingkat organisasi dan pelayanan, dan oleh karena itu akreditasi menjadi program wajib di pelayanan kesehatan negara-negara berkembang Khususnya Indonesia. pemerintah melalui Kementerian Kesehatan merespon dengan mewajibkan dilaksanakannya akreditasi rumah sakit dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit di Indonesia. Dasar hukum pelaksanaan akreditasi di rumah sakit adalah Peraturan Kementrian Kesehatan No.12 Tahun 2020 Tentang

Akreditasi Rumah Sakit. Strategi peningkatan mutu rumah sakit dianggap mampu diwujudkan dengan cara meningkatkan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi(rumah sakit), meningkatkan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi berarti meningkatkan kinerja dari orang-orang yang ada didalamnya, faktor kedisiplinan merupakan salah satu factor kunci untuk mencapai kinerja yang baik, begitupula dengan peningkatan motivasi kerja, meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dari seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan telaah teoritis, Kajian penelitian terdahulu dan fakta atas kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja masih menjadi perdebatan dalam kaidah penelitian, sehingga terdapat celah yang penting dan menarik untuk diteliti lebih lanjut, sehingga peneliti melakukan kajian riset sebagai berikut: **Pertama** adanya fenomena bahwa akreditasi rumah sakit sangat dipengaruhi oleh mutu sumberdaya manusia yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai, dimana pembentukan kinerja yang baik akan didorong dengan disiplin kerja dan motivasi kerja. **Kedua** Belum adanya konsistensi dari penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis Menyusun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit berstatus paripurna dikota Makassar?

2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit berstatus paripurna dikota Makassar?
3. Apakah disiplin kerja terhadap Motivasi kerja pada rumah sakit berstatus paripurna dikota Makassar?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada rumah sakit berstatus paripurna dikota Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini secara umum adalah menguji (verifikasi) dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada rumah sakit berstatus paripurna dikota Makassar, Secara rinci tujuan yang ingin dicapai dapat diuraikan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit berstatus paripurna dikota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit berstatus paripurna dikota Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja Pada Rumah Sakit berstatus paripurna dikota Makassar.

4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit berstatus paripurna dikota Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori bagi akademis khususnya bagi pengembangan teori sumberdaya manusia yang mengarah pada peningkatan kinerja.
2. Hasil penelitian ini menambahkan khasanah ilmu manajemen dari kajian konsep yang terintegrasi disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai dan diharapkan memberikan kontribusi pada literatur dan pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil studi ini memberikan kontribusi sebagai bahan masukan bagi pihak rumah sakit berstatus paripurna dikota Makassar.
2. Hasil studi ini memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan informasi dan pembanding, tentang konsep disiplin kerja, motivasi kerja , dan kinerja pegawai.
3. Hasil studi ini memberikan kontribusi bagi peneliti untuk dapat memperoleh pengalaman belajar dalam penelitian yang realistik

dan memperluas wawasan dan pengembangan keilmuan pada masa yang akan datang khususnya manajemen sumberdaya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada tesis ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan tesis ini, adalah :

1. Bagian Awal Tesis

Bagian awal memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, dan halaman daftar lampiran.

2. Bagian Utama Tesis

Bagian Utama Tesis terbagi atas bab dan sub bab yang disusun sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika

II. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori teori atau studi kepustakaan dari masalah-masalah yang diangkat oleh penulis seperti teori manajemen, manajemen sumberdaya manusia, disiplin kerja , motivasi kerja dan kinerja pegawai.

III. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Berisi tentang rancangan penelitian dan dugaan sementara atau hipotesis penelitian.

IV. METODE PENELITIAN

Berisi tentang rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, dan definisi operasional variable penelitian.

3. Bagian Akhir Tesis

Bagian akhir ini berisi daftar Pustaka dan daftar lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan teori dan Konsep

Kajian pustaka dalam penelitian ini ditekankan kepada variabel-variabel yang diteliti. Pemaparan kajian pustaka ini didasarkan pada teoritis dan penelitian-penelitian, yang dianggap relevan untuk menjelaskan fenomena secara teoritis, dan empiris yang mendukung penelitian ini.

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Sejarah telah membuktikan betapa kehadiran manajemen menjadi sendi pokok dalam keberlangsungan hidup manusia, catatan sejarah pada tahun 1400-an dapat dilihat pada salah satu negara dikota Venesia, Italia yang menjadi pusat ekonomi dan perdagangan di Eropa. Keberhasilan kota tersebut menjadi pusat ekonomi dan perdagangan dunia tidak terlepas dari aktivitas yang tidak mungkin dilakukan tanpa melibatkan manajemen yang baik. Tidak sedikit bisnis di kota tersebut mengatur lini perakitan seperti yang dilakukan Henry Ford untuk merakit mobil-mobilnya. Adanya sistem penyimpanan, pemantauan isi gudang, pengaturan sumber daya manusia, hingga sistem akuntansi menjadikan perusahaan-organisasidinegara tersebut menjadi pusat perekonomian dan perdagangan dunia karena keberhasilan dalam penerapan manajemen yang baik dalam menjalankan roda organisasi atau organisasinya. Dari segi pendefinisian manajemen diartikan sebagai suatu proses yang

dilakukan oleh individu mengelola tim dan mengarahkan orang-orang di dalamnya sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Seni tersebut meliputi bagaimana merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, dengan mengontrol sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Para ahli memiliki pengertian sendiri mengenai manajemen, menurut Hasibuan Malayu S.P (2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut George R.Terry (2005), menyebutkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya,

Dari penjelasan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya manajemen adalah proses kegiatan dengan melalui orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu serta dilaksanakan secara berurutan berjalan ke arah suatu tujuan. Misalnya adalah organisasi rumah sakit yang terdiri dari berbagai unit dan satuan kerja namun memiliki satu tujuan yang telah ditetapkan Bersama melalui proses manajerial yang terpadu. (Umma Ashliha, 2020).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Beberapa penjelasan para ahli mengenai fungsi dalam manajemen yang dikemukakan (George R.Terry, 2005) dalam bukunya *Principles of Management* membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

- a) *Planning* (perencanaan) Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- b) *Organizing* (pengorganisasian) Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
- c) *Actuating* (pelaksanaan) Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.
- d) *Controlling* (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga

pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Pendapat lain dikemukakan (Henry Fayol, 2016) fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.2 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan maupun pegawai adalah aset organisasi atau organisasi yang penting untuk di perhatikan organisasi sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya

manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal". Menurut Sofyandi Herman (2013) menyatakan bahwa "Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading dan controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien".

Menurut Robbins S.P dan Coulter M (2016) manajemen sumberdaya manusia atau *humanresource management* adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Menurut Daft R dan Marcic D (2017) manajemen sumberdaya manusia adalah efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu

atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap organisasidengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan Malayu S.P (2016) ialah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, Perencanaan atau (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasidalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- 3) Pengarahan Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- 4) Pengendalian Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan organisasidan bekerja sesuai dengan rencana.

- 5) Pengadaan Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasidan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10)Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 11)Pemberhentian Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan,

kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebabsebab lainnya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah jelas dibutuhkan oleh organisasi sebagai pengarah, pengorganisasian, pengarah, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian di dalam organisasi agar segala kegiatan manajemen di dalam organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukuman dan penghargaan. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran. Pengertian disiplin kerja telah banyak didefinisikan dalam berbagai versi oleh beberapa ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan yang lain apabila dibandingkan dengan ahli lainnya. Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin kerja diantaranya seperti yang dikemukakan oleh A.Bakar (2009) yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku.

Dengan kata lain disiplin adalah kepatuhan menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2009) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Henry Simamora, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional agar menjadi acuan bagi tenaga kerja untuk ikut dalam aturan organisasi yang ujungnya mendapatkan *punishment* ataupun *reward*.

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Anwar prabu Mangkunegara, 2017). Menurut Hasibuan Malayu S.P (2016) disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, serta bersedia untuk menaatinya. Kesadaran mencerminkan sikap seseorang secara sukarela taat pada aturan dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan tidak merasa dipaksa untuk mematuhi atau mengerjakan tugasnya. Sedangkan kesediaan mencerminkan karyawan memiliki sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan baik tertulis atau tidak di perusahaan. Disiplin kerja bisa digunakan sebagai alat antara manajemen dengan karyawan, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku (Rivai Veitzhl dan Sagala, 2011).

Rivai Veitzhl dan Sagala (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat diukur dengan beberapa indikator yang mencakup tingkat kehadiran; ketaatan pada peraturan kerja; standar kerja; tingginya tingkat kewaspadaan; dan bekerja sesuai etika. Menurut Akbar (2020) dimensi disiplin kerja dapat diukur melalui meliputi: 1) Tujuan dan kemampuan karyawan, 2) keteladanan dari pimpinan, 3) pemberian balas jasa, 4) pemberian sanksi dan hukuman serta 5) ketegasan dalam menegakkan peraturan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai, untuk meraih tujuan tersebut tentu harus didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar unsur manusia dalam organisasi tersebut dapat bekerja secara optimal dan efektif sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi tersebut. Agar unsur manusia tersebut dapat bekerja secara optimal dan efektif di dalam organisasi tersebut, maka diperlukannya suatu dorongan agar unsur manusia tersebut timbul rasa dorongan untuk bekerja secara optimal dan efektif guna mencapai tujuan bersama. Motivasi adalah salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu karena timbulnya suatu motif yang berkaitan dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihnya. Untuk memperoleh maksud dan tujuan tersebut maka seorang individu harus

melakukan suatu aktivitas yang telah dikehendaki. Oleh karena itu, pemberian motivasi terhadap seseorang sangatlah berpengaruh terhadap perilaku individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Untuk menciptakan karyawan yang kompeten diperlukan program pengembangan karyawan, karena efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik atau buruknya pengembangan karyawan pada organisasi tersebut. Dalam organisasi yang bertujuan mencari untung, tujuan itu dapat dicapai dengan baik apabila para karyawannya memiliki motivasi yang baik dirinya dan untuk organisasinya. Pemberian motivasi perlu dilakukan setiap saat apalagi ketika karyawan memperlihatkan perilaku yang *negative*, kurang bersemangat, banyak melakukan kesalahan dan lain sebagainya. Pemberian motivasi merupakan salah satu usaha untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki karyawan dengan cara menaikkan moral dan menambah motivasinya. Berikut ini adalah beberapa pengertian mengenai motivasi menurut para ahli. menurut Donni Juni Priansa dan Agis Arnida (2014) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut : Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut berkaitan dengan maksud

atau tujuan yang ingin diraihnya. Sedangkan menurut Donni Juni Priansa dan Agis Arnida (2014) menyatakan bahwa “motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Setelah diuraikan beberapa definisi motivasi menurut para ahli, adapun tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan Malayu S.P (2016) sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif bagi kinerja pegawai di perusahaan. Karena dengan adanya motivasi maka para pegawai akan merasa terdorong untuk meningkatkan kualitas kinerjanya di dalam perusahaan, sehingga berpengaruh baik juga terhadap segala kegiatan manajemen di perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Hal ini sangat berdampak baik bagi perusahaan apabila seorang karyawan memiliki semangat dalam bekerja yang nantinya akan berdampak baik pula atas kinerja yang dia capai, Dimensi motivasi kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu : promosi, prestasi, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung Jawab, pengakuan atas kemampuan dan keberhasilan dalam bekerja. (Arifah et al., 2020), menyatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat di ukur dengan beberapa indikator yaitu motif, yaitu suatu daya penggerak kemauan untuk bekerja; harapan, yaitu kemungkinan dalam mencapai sesuatu; dan insentif, yaitu berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja sangatlah penting peranannya dalam kelangsungan hidup suatu

organisasi. Pada umumnya kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kemampuan belajar, dan kesungguhan pegawai itu sendiri. Adapun pengertian kinerja pegawai menurut Donni Juni Priansa dan Agis Arnida (2014) yaitu merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kemudian adapun pengertian kinerja menurut Anwar prabu Mangkunegara (2017) yaitu "Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Selain itu Levinson mendefinisikan kinerja yang dikutip oleh Marwansyah (2014) bahwa "Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Setelah diuraikannya definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau pencapaian prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai berkenaan dengan kualitas dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Maka semakin baik pencapaian prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai, semakin baik pula penilaian kinerja terhadap pegawai tersebut.

2.1.5.2 Indikator Kinerja Pegawai

Kriteria Pengukuran Kinerja Setelah diuraikannya definisi kinerja di atas, disini peneliti akan mengemukakan pengukuran kinerja menurut Donni Juni Priansa dan Agis Arnida (2014) sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurung waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Adaptabilitas (*Adaptability*) Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisikondisi.
4. Kerjasama (*Cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah assignments, mencangkup lembur dengan sepenuh hati. Berdasarkan uraian di atas maka pimpinan organisasidapat mengukur kinerja pegawainya berdasarkan pemenuhan kuantitas kinerja yang dihasilkan pegawai, kualitas kinerja yang dimiliki pegawai, pertimbangan kemandirian yang dimiliki oleh pegawai, inisiatif terhadap menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, kemampuan pegawai untuk menerima situasi dan kondisi

di lingkungan pekerjaan, dan kemampuan dalam membangun kerjasama yang baik antar rekan kerja di dalam perusahaan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Desy Puspita dan Sri Widodo(2020) Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Persada Arkana Buana Jakarta.	Variabel Independent : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependent : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	(1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.
3	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Variabel Independent Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Dependent Variabel : Kinerja	Analisis Regresi berganda	(1)Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh

		Karyawan		terhadap kinerja karyawan.
4	Fery Purnomo, Ribhan, Nova Mardiana (2020) The Influence of motivation on performance with work satisfaction as intervening variable	Variabel Independent: Motivasi Kerja Variabel dependent: Kinerja Variabel Intervening: Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Berganda	Motivation has a positive effect on employee performance, Job satisfaction has a positive effect on employee performance and Job satisfaction strengthens the influence between motivation and employee performance.
5	Sulaefi (2019) The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia	Variabel Independent: Budaya Organisasi Motivasi Kerja Variabel dependent: Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Organizational culture has a positive and significant impact on employee performance, which has the ability of p-values $0.000 < 0,05$. While work motivation has positive and insignificant effect on employee's performance, that is having ability of p-values value $0,092 > 0,05$.
6	Laela wahyuni, okta karneli (2021) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada hotel di pekanbaru)	Variabel independent: Disiplin kerja Motivasi kerja Variabel dependent: Kinerja karyawan Variabel intervening	Analisis regresi berganda	Showed that the work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on

				employee performance and the work discipline has a positive and significant effect on employee performance with work motivation as an intervening variable.
7	Deni marlina, syaifruddin (2021) the influence of motivation, work environment and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at universitas prima indonesia	Variabel independent: Motivasi kerja Lingkungan kerja Disiplin kerja Variabel dependent : Kinerja karyawan Variabel intervening : Kepuasan kerja	Analisis regresi berganda	<i>The results showed that motivation, work environment, and work discipline had a significant effect on job satisfaction. Motivation and job satisfaction, work environment, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The conclusion motivation, work environment and work discipline affect job satisfaction and employee performance.</i>