

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN UNIT RAWAT JALAN
DI RSUD PETALA BUMI PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



Oleh :

INDAH JAILANI

NIM : 18001010

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS AWAL BROS
2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN UNIT RAWAT JALAN
DI RSUD PETALA BUMI PROVINSI RIAU**

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan**



Oleh :

INDAH JAILANI
NIM : 18001010

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS AWAL BROS
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah diperiksa, disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros.

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN UNIT
RAWAT JALAN DI RSUD PETALA BUMI PROVINSI
RIAU
PENYUSUN : INDAH JAILANI
NIM : 18001010

Pekanbaru, 12 September 2022

1. Penguji I : R. Sri Ayu Indrapuri, M.Pd
NIDN. 1006089104
2. Penguji II : Agus Salim, S.Kep., M.Si
NIDN. 1017088504
3. Penguji III : Ns. Muhammad Firdaus, S.Kep., MMR
NIDN. 1001108806

()
()
()

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Awal Bros


(Marian Tonis, SKM., MKM)
NIDN : 1002119401

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi :

Telah disidangkan dan disahkan oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi S1
Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros.

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN UNIT
RAWAT JALAN DI RSUD PETALA BUMI PROVINSI
RIAU

PENYUSUN : INDAH JAILANI

NIM : 18001010

Pekanbaru, 12 September 2022

1. Penguji I : R. Sri Ayu Indrapuri, M.Pd
NIDN. 1006089104
2. Penguji II : Agus Salim, S.Kep., M.Si
NIDN. 1017088504
3. Penguji III : Ns. Muhammad Firdaus, S.Kep.,MMR
NIDN. 1001108806

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Awal Bros

(Marian Tonis, SKM.,MKM)
NIDN : 1002119401

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Jailani
NIM : 18001010
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya / pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 12 September 2022

Yang membuat pernyataan



(Indah Jailani)

**PROGRAM STUDI S1 ADMINITRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS AWAL BROS**

**Skripsi, 12 September 2022
INDAH JAILANI**

**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan
Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau
Xiv+51 halaman, 14 tabel, 2 gambar, 18 lampiran**

ABSTRAK

Motivasi dan disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian output rumah sakit dan kinerja adalah sebagai hasil usaha seseorang yang diperoleh melalui kemampuan dan perbuatan dalam situasi. Terdapat tingkat disiplin kerja dan motivasi tenaga kesehatan masih rendah. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan metode pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*, metode pengumpulan data adalah observasi dan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan pada Uji F yaitu nilai signifikansi ($0,008 < 0,05$) dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi bahwa tingkat motivasi, disiplin kerja dan kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dalam kategori sedang dilihat dari jawaban responden mengenai motivasi sebanyak 29 orang (69,0%) dari 42 orang, disiplin kerja sebanyak 25 orang (61,2%) dari 42 orang sedangkan kinerja sebanyak 26 orang (62,0%) dari 42 orang. Memberikan motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan kepada tenaga kesehatan agar tenaga kesehatan lebih termotivasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dan dalam hal disiplin, penting mengambil tindakan tegas guna memperbaiki tingkat kedisiplinan khususnya dalam ketepatan waktu jam kerja.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja
Kepustakaan : 28 (2011-2022)**

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS AWAL BROS**

**Skripsi, 12 September 2022
INDAH JAILANI**

***The Effect of Motivation and Work Discipline on the Performance of Health
Workers in the Outpatient Unit at Petala Bumi Riau Province Hospital***
Xiv+51 halaman, 14 tabel, 2 gambar, 18 lampiran

ABSTRACT

Motivation and work discipline are important in encouraging hospital output and performance is the result of one's efforts obtained through abilities and actions in situations. There is a level of work discipline and motivation of health workers is still low. The purpose of the study was to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of health workers in Petala Bumi Hospital, Riau Province.

This type of research is quantitative with a sampling method that is simple random sampling, data collection methods are observatio and questionnaires.

The results showed that the F test, which is a significance value ($0.008 < 0.05$), can be concluded that there is an influence of motivation and work discipline on the performance of health workers in the Outpatient Unit at Petala Bumi Riau Province Hospital. Based on the frequency distribution that the level of motivation, work discipline and performance of the health workers in the Outpatient Unit at the Petala Bumi Riau Province hospital in the medium category, it can be seen from the respondents' answers regarding motivation as many as 29 people (69.0%) out of 42 people, work discipline as many as 25 people (61.2%) of 42 people while the performance of 26 people (62.0%) of 42 people. To provide motivation is needed fot so that the health workforce to include their motivation and enthusiasm to work and do ther responsibility and for discipline it is important to take decisive action to improve discipline at the time working hours.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Performance

Literature : 28 (2011-2022)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Indah Jailani
Tempat / Tanggal Lahir : Bangkinang, 04 Juni 2000
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 3
Status : Belum Menikah
Nama Orang Tua
Ayah : Muhammad Jailani, M.Pd
Ibu : Ratnawilis
Alamat : Dusun Kampung Godang

Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2006 s/d 2008 : SDN 007 Bangkinang
Tahun 2009 s/d 2012 : SDN 001 Bangkinang Kota
Tahun 2012 s/d 2015 : SMPN 2 Bangkinang Kota
Tahun 2015 s/d 2018 : SMAN 1 Bangkinang Kota
Tahun 2018 s/d 2022 : S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal

Bros

Pekanbaru, 12 September 2022
Yang Menyatakan

(INDAH JAILANI)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT, yang dengan segala anugerahnya-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN UNIT RAWAT JALAN DI RSUD PETALA BUMI PROVINSI RIAU”**.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros. Meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin agar skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman penulis, penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ayahanda Muhammad Jailani dan Ibunda Ratnawilis tercinta selaku orang tua penulis, yang telah mengasuh, membesarkan dan membimbing serta senantiasa memberikan semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Dra. Wiwik Suryandartiwi, MM selaku Rektor Universitas Awal Bros.
3. Ibu Ns. Utari Christya Wardhani, M.Kep selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros.
4. Bapak Marian Tonis, SKM.,MKM selaku Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit.
5. Bapak Agus Salim, S.Kep.,M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingannya.
6. Bapak Ns. Muhammad Firdaus, S.Kep.,MMR selaku pembimbing II saya yang telah memberikan arahan dan bimbingannya.

7. Ibu R. Sri Ayu Indrapuri, M.Pd selaku penguji.
 8. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
 9. Pihak Manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi yang telah membantu saya dalam pengurusan selama penelitian.
 10. Seluruh karyawan dan staff di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi yang telah membantu saya selama penelitian.
 11. Segenap Dosen dan Staf Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros, yang telah memberikan dan membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
 12. Kakak Febbry Indra Yani, Amd.Keb, Ricci Rahma Tillah, S.Pd dan Adik Khairunnisakh Jailani yang selalu memberikan dukungan.
 13. Rekan-rekan dan teman seperjuangan yaitu Ade Novita Andriani, Hanna Zarah Natasya dan Jihan Syahada Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros.
 14. Serta seluruh pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulisan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sampaikan satu persatu, terima kasih banyak atas semuanya.
- Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan penulis berharap kiranya skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru , 12 September 2022



Indah Jailani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN/ISTILAH.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian	5
1.3.1 Tujuan umum.....	5
1.3.2 Tujuan khusus.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Bagi Lembaga.....	5
1.4.2 Bagi Institusi Pendidikan.....	5
1.4.3 Bagi Penulis	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.6 Penelitian Terkait.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Telaah pustaka	8
2.1.1 Rumah sakit	8
2.1.2 Tenaga Kesehatan.....	10
2.1.3 Konsep Motivasi	11
2.1.4 Disiplin Kerja.....	15

2.1.5Kinerja	17
2.1.6Hubungan Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan	19
2.2 Kerangka Teori	21
2.3 Kerangka Konsep	22
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	24
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	25
3.5 Jenis dan Cara Pengumpulan Data	25
3.6 Definisi Operasional	27
3.7 Uji Validitas dan Reabilitas	28
3.8 Pengolahan dan Analisis Data	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Hasil Penelitian.....	31
4.1.1Gambaran umum	31
4.1.2Hasil	32
4.1.3 Analisis Data.....	44
4.2 Keterbatasan Penelitian	46
4.3 Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran	50

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terkait	7
Tabel 3. 1 Skala Likert	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	27
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur	33
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan	34
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	35
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	38
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	41
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4. 9 Hasil Koefisien Determinasi	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji T.....	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji F.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	21
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	22

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Studi Pendahuluan Untuk Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)
- Lampiran 2 Surat Balasan Rekomendasi Penelitian / Studi Pendahuluan Ke RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)
- Lampiran 3 Surat Balasan Izin Studi Pendahuluan Dari RSUD Petala Bumi Provinsi Riau
- Lampiran 4 Surat Permohonan Izin Validitas
- Lampiran 5 Surat Balasan Izin Validitas
- Lampiran 6 Surat Permohonan Kode Etik
- Lampiran 7 Surat Balasan Kode Etik
- Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 9 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas
- Lampiran 12 Tabulasi Skor Variabel
- Lampiran 13 Informed Consent
- Lampiran 14 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 15 Hasil Penelitian Menggunakan SPSS
- Lampiran 16 Lembar Konsultasi Pembimbing I
- Lampiran 17 Lembar Konsultasi Pembimbing II
- Lampiran 18 Dokumentasi Penelitian

DAFTAR SINGKATAN/ISTILAH

RSUD : Rumah Sakit Umum Daerah
SDM : Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan berupaya dalam memberikan pelayanan kesehatan. Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai aset perusahaan serta penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka yang panjang. Sumber daya manusia termasuk tokoh utama dalam suatu organisasi, perlunya pengelolaan secara optimal terhadap sumber daya manusia serta memberikan perhatian yang besar dan terpenuhi segala haknya. Oleh karena itu, perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Farisi, 2020). Tenaga kesehatan juga termasuk sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan. Oleh karena itu pentingnya kinerja tenaga kesehatan karena tenaga kesehatan memiliki peranan penting dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan.

Menurut Undang – undang No.36 Tahun 2014 menyatakan bahwa Tenaga Kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat sehingga terwujud derajat kesehatan setinggi – tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial maupun ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum. Peran tenaga kesehatan terutama dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan. Adanya pekerjaan dan tanggung jawab tenaga kesehatan dikatakan berhasil. jika outcome yang ditunjukkan bagus dan sesuai dengan harapan rumah sakit. Oleh karena itu, kinerja tenaga kesehatan juga harus diperhatikan.

Kinerja yang tinggi akan dapat dilaksanakan apabila pimpinan dapat menggunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam artian pimpinan mampu memberikan rangsangan (motivasi) sesuai yang diperlukan oleh karyawan baik secara material maupun non material (Indrasari, 2017). Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang sering dijumpai dalam suatu perusahaan (Farisi, 2020).

Penurunan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi dan disiplin kerja. Motivasi dan kedisiplinan juga suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian output rumah sakit yang maksimal karena didalam rumah sakit terdapat kondisi dimana pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan dan apabila pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah, tetapi pegawai itu memiliki komitmen sendiri maka secara otomatis tujuan rumah sakit akan tercapai (Werfete, 2020).

Dibutuhkan adanya pemberian motivasi efektif kepada karyawan, maka dari itu karyawan tidak akan mengeluh pada suatu hal yang kecil, tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak ada saling menyalahkan antar sesama rekan kerja, memberikan motivasi dapat dilakukan dengan cara peningkatan kerja optimal karyawan dan gairah bagi karyawan sehingga dapat tercapai tujuan di perusahaan (Harahap, 2019).

Menurut Handoko (Taufiq, 2016) menyatakan bahwa motivasi terbagi atas 2 hal yaitu motivasi intrinsik berupa tanpa adanya rangsangan dari luar, terdapat pada dalam diri seseorang dan sudah mempunyai dorongan untuk melakukan tindakan sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya rangsangan atau dorongan dari luar diri seseorang.

Adapun faktor motivasi juga terbagi dengan faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) didalam motivasi terdiri atas kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam diri seseorang. Faktor eksternal (karakteristik tempat kerja) terdiri atas lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan tempat kerja dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab (Cahyani, 2016).

Adapun disiplin kerja juga memiliki peranan penting agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawannya. Disiplin yang baik dapat memperlihatkan tingkat rasa tanggung jawab dalam diri individu terhadap tugas yang sudah diberikan. Maka mendorong gairah kerja, semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan maupun masyarakat (Yusnandar, 2020).

Tenaga kesehatan di rumah sakit mempunyai peran penting terkait pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Adanya pekerjaan serta tanggungjawab tenaga kesehatan dikatakan berhasil apabila outcome yang ditunjukkan bagus dan sesuai dengan harapan rumah sakit. Maka dari itu, kinerja tenaga kesehatan juga harus diperhatikan. Kinerja yang baik atau sesuai dengan yang diharapkan maka akan terwujud kepuasan pelanggan (Nova, 2017).

Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi, Riau merupakan salah satu RSUD yang ada di kota Pekanbaru. RSUD Petala Bumi Provinsi Riau terletak di Jalan Dr. Soetomo No.65 Kelurahan Sekip. Kecamatan, Lima Puluh, Kota Pekanbaru. RSUD Petala Bumi termasuk dalam Rumah Sakit Kelas C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.03.05/1/8000/2010. Adapun visi RSUD Petala Bumi yaitu unggul dalam pelayanan. Maka dari itu, pentingnya pelayanan yang bermutu agar dapat menunjang tercapainya visi dan misi rumah sakit. Tenaga kesehatan di Rumah Sakit memiliki peranan penting terkait dalam pemberian pelayanan, pasien tentunya ingin mendapatkan pelayanan sesuai yang diinginkan sehingga tercapainya kepuasan pasien. Oleh karena itu, diperlukannya strategi untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan perlu diperhatikan oleh top manajemen dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan informasi yang didapat dari pihak SDM Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau kedisiplinan terhadap tenaga kesehatan unit rawat jalan dapat dikatakan masih rendah dilihat dari tingkat absensi, masih terdapat beberapa tenaga kesehatan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Rendahnya motivasi dalam bekerja juga dapat dilihat dari

tingkat absensi bahwa masih terdapat adanya ketidakpuasan dan hilangnya dorongan dalam diri untuk bekerja. Sebuah organisasi atau instansi harus mampu dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawannya salah satunya meningkatkan produktivitas atau kinerja. apabila memiliki motivasi yang tinggi maka dapat terwujud dalam tindakan sehari –hari yang memiliki pengaruh pada visi dan misi yang diukur melalui kinerja (Sibarani, 2018). Informasi yang juga didapatkan dari wawancara terbatas kepada pasien, masih terdapat pasien yang mengeluh pada tenaga kesehatan terhadap kinerja mereka yang dinilai lamban dalam pelayanan dan waktu tunggu dalam pelayanan cukup lama dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini diturunkan menjadi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau?
2. Bagaimana disiplin kerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau?
3. Bagaimana kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian sangat diperlukan karena menjadi pedoman tentang arah penelitian yang dilaksanakan. Dalam penulisan skripsi penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti diantaranya :

1.3.1 Tujuan umum

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

1.3.2 Tujuan khusus

Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan khusus penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui motivasi tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui kinerja tenaga kesehatan Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1.4.1 Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak masukan, ide dan sumber informasi bagi pihak rumah sakit dalam meningkatkan kinerja Tenaga Kesehatan dalam memberikan pelayanan agar dapat mempertahankan pelayanan yang menguntungkan dimasa kini dan masa yang akan datang.

1.4.2 Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan referensi untuk penelitian dibidang pelayanan dimasa akan datang serta dapat memperluas pemahaman para pembaca.

1.4.3 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan pengetahuan bagi peneliti serta dapat memperluas pemahaman para pembaca.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Melihat identifikasi masalah diatas maka untuk mendapatkan suatu lingkup penelitian yang jelas sekaligus mencegah pembahasan yang meluas yang tidak ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas serta keterbatasan ilmu dan pengetahuan serta waktu dan tenaga yang dimiliki oleh penulis, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya membahas masalah mengenai bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Penelitian ini dilaksanakan di Unit Rawat Jalan pada 19 Juli – 19 Agustus 2022. Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan metode survey.

1.6 Penelitian Terkait

Penelitian terkait adalah penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan atau sebagai salah satu acuan dalam melakukan penelitian.

Tabel 1. 1
Penelitian Terkait

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode	Tempat
1	Indah Jailani (2022)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.	Menggunakan metode pengambilan sampel dengan <i>simple random sampling</i>	Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau
2	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang	Metode penelitian asosiatif, menggunakan teknik <i>Cluster Random Sampling</i> ..	Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang
3	Ernita Sibarani (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru	Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.	Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah pustaka

2.1.1 Rumah sakit

A. Pengertian Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Menyatakan bahwa Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya serta menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

B. Tugas dan Fungsi Rumah sakit

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009. Rumah Sakit memiliki tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Untuk menjalankan tugasnya rumah sakit memiliki fungsi diantaranya :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.

4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

C. Jenis Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah sakit. Rumah sakit berdasarkan kepemilikannya dibagi menjadi jenis pelayanan dan pengelolaannya diantaranya:

1. Berdasarkan jenis pelayanan, Rumah Sakit dikategorikan menjadi Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus.
 - a. Rumah sakit umum memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.
 - b. Rumah sakit khusus memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu.
2. Berdasarkan pengelolaannya, Rumah Sakit dikategorikan menjadi Rumah Sakit Publik dan Rumah Sakit Publik
 - a. Rumah sakit publik adalah rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah dan badan hukum yang bersifat nirlaba.
 - b. Rumah sakit privat adalah rumah sakit yang dikelola oleh badan hukum dengan tujuan profit yang berbentuk perseroan terbatas atau persero.

c. Klasifikasi Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah sakit, Klasifikasi Rumah Sakit umum diantaranya :

1. Rumah sakit umum kelas A, yaitu rumah sakit yang memiliki fasilitas dan pelayanan medis yang paling sedikit 4 medis spesialis dasar, 5 penunjang medis, 12 medis spesialis lain, dan 13 medis subspecialis.
2. Rumah sakit umum kelas B, yaitu rumah sakit yang memiliki fasilitas dan pelayanan medis paling sedikit 4 spesialis dasar, 4

spesialis penunjang medis, 8 spesialis lainnya dan 2 subspecialis dasar.

3. Rumah sakit umum kelas C, yaitu rumah sakit yang mana paling sedikit menyediakan 4 medis spesialis dasar dan 4 spesialis penunjang medis.
4. Rumah sakit umum kelas D, yaitu rumah sakit yang memberikan pelayanan diantaranya 2 pelayanan medis spesialis dasar dengan fasilitas dan kemampuan pelayanan yang meliputi pelayanan medis umum, gawat darurat, medis spesialis dasar, keperawatan dan kebidanan serta pelayanan penunjang klinis dan non klinis.

Sedangkan klasifikasi Rumah Sakit Khusus diantaranya :

1. Rumah sakit khusus kelas A adalah rumah sakit khusus yang memiliki fasilitas dan kemampuan pelayanan medis dan pelayanan medis subspecialis yang lengkap.
2. Rumah sakit khusus kelas B adalah rumah sakit khusus yang memiliki fasilitas dan kemampuan pelayanan medis dan pelayanan medis subspecialis yang terbatas.
3. Rumah sakit khusus kelas C adalah rumah sakit khusus yang memiliki fasilitas dan kemampuan pelayanan medis dan pelayanan medis subspecialis yang minimal.

2.1.2 Tenaga Kesehatan

A. Pengertian Tenaga Kesehatan

Menurut Undang – undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta mempunyai pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

B. Kualifikasi dan Pengelompokkan Tenaga Kesehatan

Menurut Undang – undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Tenaga di bidang kesehatan terdiri atas diantaranya :

1. Tenaga Kesehatan

Memiliki kualifikasi minimum Diploma Tiga, kecuali tenaga medis.

2. Asisten Tenaga Kesehatan

Memiliki kualifikasi minimum pendidikan menengah di bidang kesehatan. Hanya dapat bekerja di bawah supervisi Tenaga Kesehatan.

Tenaga Kesehatan dapat dikelompokkan diantaranya :

- a. tenaga medis
- b. tenaga psikologi klinis
- c. tenaga keperawatan
- d. tenaga kebidanan
- e. tenaga kefarmasian
- f. tenaga kesehatan masyarakat
- g. tenaga kesehatan lingkungan
- h. tenaga gizi
- i. tenaga keterampilan fisik
- j. tenaga keteknisian medis
- k. tenaga teknik biomedika
- l. tenaga kesehatan tradisional
- m. tenaga kesehatan lain.

2.1.3 Konsep Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan perilaku dari diri seseorang (Uno, 2021)

Motivasi merupakan suatu kemauan yang timbul dari dalam diri individu atau karena adanya terinspirasi, tersemangati, dan terdorong guna melaksanakan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, serta bersungguh - sungguh sehingga maka dari itu hasil dari aktifitas yang dilakukan didapatkan hasil yang bagus serta berkualitas (Afandi, 2018).

Motivasi merupakan kemauan mengeluarkan peningkatan upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan cara itu guna memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya yakni ukuran dalam intensitas. Apabila seseorang termotivasi, maka dia akan kuat . melalui keterbatasan yang dilakukan sederhana dan dapat dikatakan motivasi timbul dari perilaku yang mengarah paa tujuan dengan segala komitmen maka akan tercapai pada tujuan yang dimaksud (Djaman, 2021).

Menurut Handoko (Taufiq, 2016) menyatakan bahwa motivasi terbagi atas 2 hal yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, terdapat pada dalam diri seseorang dan sudah mempunyai dorongan untuk melakukan tindakan . Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya rangsangan atau dorongan dari luar diri seseorang.

B. Tujuan Motivasi

Menurut hasibuan (Aprilia, 2017) menyatakan bahwa motivasi memiliki makna yang luas dalam suatu organisasi serta tujuannya diantaranya :

1. Memajukan semangat dan dorongan kerja karyawan
2. Meningkatkan kepuasan karyawan dalam peningkatan kinerja
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Peningkatan terhadap loyalitas dan integritas karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan

C. Indikator Motivasi

Menurut Handoko mengenai teori Frederick Herzberg (Sugiarto, 2014) menyatakan bahwa terdapat dua faktor motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau “pemeliharaan.

1. Indikator Instrinsik (faktor *motivasional*) Menurut teori Herzberg faktor motivasional merupakan hal-hal yang bersifat intrinsik, yang berarti berasal dari dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan dari orang lain.

Indikator intrinsik (Sugiarto, 2014) adalah :

a. Prestasi

Perolehan prestasi terhadap hasil yang dikerjakan. Dalam pencapaian prestasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lain dengan lebih baik.

b. Pengakuan Orang Lain

Pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan karyawan.

c. Tanggung jawab

Ketentuan sebagai karyawan dalam penempatan kerja untuk melakukan pekerjaan sesuai terhadap tugasnya.

d. Pekerjaan itu sendiri

Mendorong karyawan untuk memiliki performa yang tinggi dan mencapai hasil kerja puas sehingga dan mendapatkan tantangan dalam mengerjakan tugas.

2. Indikator ekstrinsik (Faktor *Higine* atau pemeliharaan)

Menurut teori Herzberg faktor higine atau pemeliharaan merupakan hal-hal yang bersifat ekstrinsik yang maknanya berasal dari luar diri seseorang.

a. Kondisi kerja

Berhubungan dengan lingkungan tempat kerja. Kondisi kerja yang nyaman dan aman serta perangkat kerja yang memadai.

b. Hubungan Kerja

Agar dapat melaksanakan pekerjaan yang baik maka diperlukan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan maupun atasan

c. Gaji

Pemberian balas jasa berupa gaji oleh instansi kepada karyawan

d. Status

Posisi peringkat yang ditentukan melalui status sosial seorang karyawan didapatkan dari pekerjaannya yaitu diperlihatkan dari struktur jabatan serta lokasi kerja.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Afandi, 2018) adalah :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan akan mempengaruhi hidup seseorang seperti makan, minum , tempat tinggal dan sebagainya. Sehingga menimbulkan keingiat untuk giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa depan

Keinginan untuk memiliki masa depan yang baik sehingga tercapai keharmonisan dan ketenangan.

3. Kebutuhan Harga diri

Kebutuhan terhadap penghargaan serta prestasi karyawan serta masyarakat, perlu adanya perhatian dari pimpinan bahwa semakin tinggi posisi karyawan maka semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang ada dicapai melalui kemampuan, keterampilan serta pontensi yang optimal guna mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap karyawan dan faktor eksternal juga dapat melemahkan motivasi kerja seseorang (Sutrisno, 2011) adalah :

1. Faktor internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan keinginan setiap manusia. Seseorang rela melakukan berbagai hal untuk mempertahankan hidup, apakah suatu pekerjaan itu baik atau tidak.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan akan memiliki barang sehingga mendorong seseorang melakukan pekerjaan.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang ingin melakukan pekerjaan dapat didorong dengan adanya pengakuan dari orang lain dan cara mendapatkan status sosial seseorang, rela melakukan dengan mengeluarkan uang. Untuk mendapatkan uang seseorang tentu harus bekerja lebih giat.
2. Faktor eksternal
- a. Kondisi lingkungan kerja
Terdapat adanya sarana dan prasarana dilingkungan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Kompensasi yang memadai
Sumber utama penghasilan karyawan dalam menghidupi diri sendiri beserta keluarganya
 - c. Supervisi yang baik
Kegunaan supervisi dalam pekerjaan sebagai pemberi arahan kepada karyawan serta bimbingan agar melakukan pekerjaan dengan benar.

2.1.4 Disiplin Kerja

A. Konsep Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perangkat yang digunakan oleh manajer guna merubah perilaku serta sebagai suatu upaya guna melakukan peningkatan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati segala peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang sudah berlaku (Afandi, 2018).

Menurut Noe dan Mondy (Djaman, 2021) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri seseorang karyawan, untuk tanda ketertiban dan kerapian dalam melaksanakan kerjasama dari sekelompok unit kerja yang ada di organisasi.

Menurut teori Singodimendjo (Sutrisno, 2011) mengenai disiplin kerja yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu

Ditinjau dari jam masuk kerja dan jam pulang serta jam istirahat dengan tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar mengenai cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaanpekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2011) diantaranya besar kecilnya pemberian terhadap kompensasi, ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam suatu perusahaan, ada atau tidaknya aturan pasti yang mampu dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil suatu tindakan, serta ada atau tidaknya pengawasan dari pimpinan

C. Macam – Macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja terbagi menjadi 2 bentuk (Mangkunegara, 2017) diantaranya :

1. Disiplin preventif

suatu cara untuk mendorong karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, serta aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, bertujuan untuk menggerak karyawan berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

suatu cara mendorong karyawan dalam menggabungkan suatu peraturan dan mengarahkan guna tetap mematuhi peraturan yang menjadi pedoman didalam perusahaan. Tujuan memberikan

sanksi kepada karyawan yaitu untuk memperbaiki pelanggaran yang dilakukan karyawan.

2.1.5 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak karyawan dalam pemberian kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja serta sikap komperatif (Adamy, 2016).

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang diperoleh melalui kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Indrasari, 2017).

Kinerja adalah suatu hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan suatu tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2017).

B. Unsur – unsur Penilaian Kinerja

Menurut Sastrowiharjo (Aprilia, 2017) unsur-unsur yang dapat dinilai dari kinerja karyawan diantaranya :

1. Kesetiaan

Tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, menerapkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

Kesanggupan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat.

4. Ketaatan

Kesanggupan karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan.

5. Kejujuran

Ketulusan hati seorang karyawan dalam melakukan tugas yang sudah diberikan.

6. Kerja sama

Kepandaian karyawan untuk melakukan kerja sama dengan yang lain untuk dapat menyelesaikan tugasnya.

7. Prakarsa

Kesanggupan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk dapat melakukan tindakan.

C. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor -faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Afandi, 2018) diantaranya :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan kedudukan seseorang pekerja yang yakni taraf pengertian serta penerimaan seseorang terhadap tugas yang diberikan.
3. Tingkat motivasi pekerja yang kekuatan energi yang mendorong, menempatkan serta mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
5. Fasilitas kerja yaitu suatu alat pendukung kelancaran operasional dalam sebuah perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang telah dibuat perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi guna tercapainya tujuan.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun terdapat dalam indikator – indikator dari kinerja (Mangkunegara, 2017) diantaranya :

1. Kualitas kerja
Merupakan mutu yang dihasilkan didalam suatu pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Merupakan jumlah yang harus diselesaikan serta dicapai dalam pekerjaan.

3. Kendala kerja

Bisa atau tidaknya diandalkan apakah seorang karyawan bisa mengikuti instruksi, mempunyai inisiatif, berhati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap kerja

Sikap kerja yang dimiliki di perusahaan, pekerjaan karyawan dan kerja sama.

Terdapat 3 Indikator untuk mengukur kinerja secara individu menurut Yusuf Qordhawi (Ulfa, 2015) diantaranya:

1. Kuantitas

Jumlah yang harus diselesaikan, melalui pengukuran dimulai melalui proses atau pelaksanaan kegiatan. Berhubungan dengan keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas

Mutu yang harus dihasilkan seperti baik atau tidaknya, berhubungan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan Waktu

Kesesuaian atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

2.1.6 Hubungan Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan kemauan yang timbul dari dalam diri individu atau karena adanya terinspirasi, tersemangati, dan terdorong guna melaksanakan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, serta bersungguh-sungguh sehingga maka dari itu hasil dari aktifitas yang dilakukan didapatkan hasil yang bagus serta berkualitas (Afandi, 2018).

Disiplin merupakan suatu perangkat yang digunakan oleh manajer guna merubah perilaku serta sebagai suatu upaya guna melakukan peningkatan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati segala peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja (Kasmir, 2016.)

Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Hustia, 2020). Sedangkan hasil variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat (Sibarani, 2018)

Maka dari penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perlunya peningkatan terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, apabila motivasi di dalam perusahaan ataupun instansi dapat di tingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Begitu pula dengan disiplin apabila perusahaan atau instansi mampu meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

2.2 Kerangka Teori

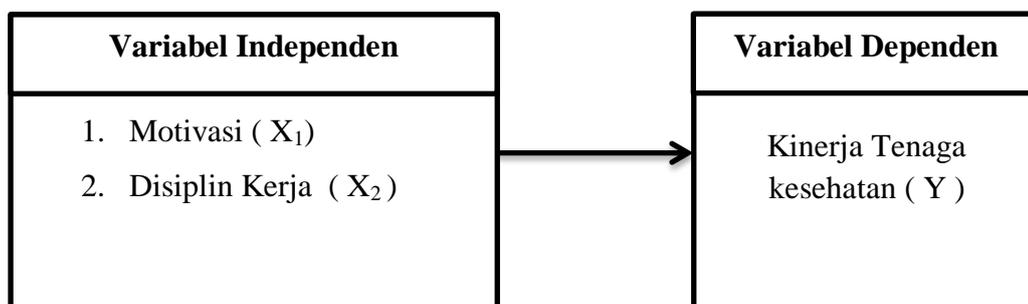
Berdasarkan penjelasan telaah pustaka, maka disusun kerangka teori sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Teori

2.3 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu gambaran tentang hubungan variabel dalam suatu penelitian yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 2
Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep diatas mengacu pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Yusuf Qordhawi (Maria Ulfa, 2015). Sedangkan yang mempengaruhi yaitu motivasi menurut Teori Frederick Herberg (Sugiarto, 2014) yaitu indikator motivasi yaitu intrinsik (faktor motivasional) dan ekstrinsik (faktor higine atau pemeliharaan) dan indikator disiplin kerja menurut Teori Singodimendjo (Sutrisno, 2011).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan dugaan tentang hubungan antar 2 variabel atau lebih. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah pada penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Hardani, 2020).

Hipotesis akan teruji bilamana semua gejala yang muncul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Hipotesis yang telah teruji kebenarannya maka dapat disebut dengan teori. Sebaliknya bila gejala

tersebut bertentangan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis tersebut akan ditolak. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah diutarakan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Petala Bumi Provinsi Riau.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Petala Bumi Provinsi Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian kuantitatif merupakan struktur yang tegas dan teratur serta banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut dan penyajian hasil. Kemudian, penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai (Hardani, 2021).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Rawat Jalan RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan waktu penelitian yaitu dimulai pada bulan 19 Juli – 19 Agustus 2022

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas objek maupun subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti guna mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan di Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Petala Bumi sebanyak 72 orang yang terdapat di bagian pendaftaran dan di poli rawat jalan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2022). Perhitungan besaran sampel ini menggunakan Rumus Slovin :

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

$$n = \frac{72}{1 + 72(0,1)^2}$$

$$n = 41,86 = 42$$

Keterangan :

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

e^2 = Error level (tingkat kesalahan)

Dalam penelitian ini peneliti toleransi kesalahan 10% atau 0,1. Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan rumus slovin yaitu 42 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Probability Sampling*. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022). Adapun teknik *probability sampling* yang digunakan yaitu *simple random sampling*.

Pada penelitian ini sampel yang dibutuhkan yaitu Tenaga Kesehatan di Unit Rawat Jalan RSUD Petala Bumi.

3.5 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Adapun jenis dan cara pengumpulan data yang digunakan pada proses penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis pengumpulan data
 - a. Data primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama kali (Sujarweni, 2015). Data primer diperoleh melalui wawancara

peneliti dengan diamati, dicatat pertama kali melalui wawancara atau hasil pengisian kuesioner kepada responden.

b. Data sekunder

Data yang diambil dari sumber buku dengan teori, catatan, majalah dan sebagainya (Sujarweni, 2015). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang tidak perlu diolah penulis yaitu absensi tenaga kesehatan dan profil RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

2. Cara pengumpulan data

a. Observasi

Metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Pada penelitian ini dilakukan observasi langsung yang mana peneliti mengamati langsung bagaimana kondisi lokasi penelitian untuk mengetahui perilaku dan kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada Tenaga Kesehatan di Unit Rawat Jalan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert terdiri dari serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. Setiap pernyataan memiliki 5 poin. Sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Skala Likert

No	Keterangan	Nilai/Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3. 2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
Motivasi(X1) Variabel Independen	Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan perilaku dari diri seseorang (Uno,2021). Adapun teori indikator motivasi dibagi dua yaitu motivasi insrinsik dan ekstrinsik <i>Frederick Herzberg</i> (Sugiarto, 2014)	Kuesioner	Pengukuran dengan Skala <i>Likert</i> menggunakan rentang 1 – 5 : sangat setuju (SS)= skor 5, setuju(S) = skor 4 Netral(N) = skor 3 Tidak Setuju(TS) = skor 2 Sangat tidak setuju(STS) = skor 1	Ordinal	Perhitungan pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16 for windows
Disiplin Kerja(X2) Variabel Independen	disiplin merupakan suatu perangkat yang digunakan oleh manajer guna merubah perilaku serta sebagai suatu upaya guna melakukan peningkatan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati segala peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang sudah berlaku (Afandi,2018).	Kuesioner	Pengukuran dengan Skala <i>Likert</i> menggunakan rentang 1 – 5 : sangat setuju (SS)= skor 5, setuju(S) = skor 4 Netral(N) = skor 3 Tidak Setuju(TS) = skor 2 Sangat tidak setuju(STS) = skor 1	Ordinal	Perhitungan pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16 for windows
Kinerja (Y) Variabel Dependen	kinerja dimaksudkan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Indrasari,2017).	Kuesioner	Pengukuran dengan Skala <i>Likert</i> menggunakan rentang 1 – 5 : sangat setuju (SS)= skor 5, setuju(S) = skor 4 Netral(N) = skor 3 Tidak Setuju(TS) = skor 2 Sangat tidak setuju(STS) = skor 1	Ordinal	Perhitungan pengolahan dengan bantuan Software SPSS 16 for windows

3.7 Uji Validitas dan Reabilitas

Adapun uji instrument yang dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Bertujuan untuk mengetahui kevalidan item pernyataan atau pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dimana $df = N - 2$ dengan sig 5%.

Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka valid
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengukuran uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach. Apabila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 maka data adalah reliable. Pengujian ini dilakukan menggunakan program SPSS 16 for windows.

3.8 Pengolahan dan Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis dengan bantuan alat statistik yaitu SPSS. SPSS merupakan program yang digunakan untuk menganalisis data statistika. Pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS 16 for windows.

Adapun pengujian-pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis data

a. Uji normalitas

Data dilakukan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal.

Pengambilan keputusan:

- 1) Nilai sig atau signifikasi $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal.
- 2) Nilai sig atau signifikasi $> 0,05$ distribusi adalah normal.

b. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk analisis untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen untuk dapat membuktikan pengaruh antara dua variabel bebas dengan variabel terikat (Sujarweni, 2019).

Bentuk persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : tenaga kesehatan

a : Konstanta Tetap

X₁ : Motivasi

X₂ : disiplin kerja

e : kesalahan prediksi (error)

Adapun bentuk pembagian diantaranya :

1) Uji Koefisiensi Determinasi

Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan perubahan variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan variabel independen.

2) Uji T

Pengujian regresi yang dilakukan untuk melihat masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $T_{tabel} > T_{hitung}$ maka H₀ diterima dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$ maka H_a diterima begitu juga dengan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah terima H₀ atau variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tolak H₀ atau variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3) Uji F

Uji Simultan dengan uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama yaitu variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $\text{sig} < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran umum

1. Gambaran Umum Rumah Sakit Lokasi Penelitian
RSUD Petala Bumi merupakan rumah sakit pemerintah dengan tipe C berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.03.05/1/8000/2010. RSUD Petala Bumi Provinsi Riau terletak di Jalan Dr.Soetomo No.65 Kelurahan Sekip, Kecamatan Lima Puluh, Kota Pekanbaru.
2. Visi dan Misi RSUD Petala Bumi Provinsi Riau
Visi yaitu unggul dalam pelayanan.
Misi yaitu :
 - a. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu terjangkau.
 - b. Meningkatkan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia menuju rumah sakit C plus.
 - c. Mewujudkan pengelolaan administrasi secara transparan dan bertanggung jawab.
3. Pelayanan RSUD Petala Bumi Provinsi Riau
 - a. Rawat Inap terdiri dari :
 - 1) Rawat Inap Bangsal Bedah
 - 2) Rawat Inap Bangsal PDA
 - 3) Rawat Inap lantai 3
 - 4) Perinatologi
 - 5) Kamar operasi
 - 6) Ruang kebidanan
 - 7) Kamar ICU
 - 8) Ruang isolasi

- b. Rawat Jalan terdiri dari :
 - 1) Poli Tindakan
 - 2) Poliklinik spesialis paru
 - 3) Poliklinik spesialis gigi
 - 4) Poliklinik spesialis THT
 - 5) Poliklinik spesialis saraf
 - 6) Poliklinik spesialis mata
 - 7) Poliklinik spesialis kebidanan dan kandungan
 - 8) Poliklinik spesialis penyakit dalam
 - 9) Poliklinik spesialis anak
 - 10) Poliklinik spesialis bedah
- c. Penunjang medis terdiri dari :
 - 1) Laboratorium 24 jam
 - 2) Farmasi 24 jam
 - 3) Klinik PTRM narkoba
 - 4) Fisioterapi
 - 5) Klinik TB DOTS
 - 6) Radiologi
- 4. Instalasi Gawat Darurat terdiri dari pelayanan gawat darurat 24 jam
- 5. Fasilitas umum terdiri dari :
 - 1) Parkir
 - 2) Musholla

4.1.2 Hasil

Adapun hasil yang akan dibahas terkait hasil dari penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dengan jumlah responden 42 orang.

1. Deskriptif Data Responden

Adapun karakteristik responden yang diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Umur Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada responden, adapun jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel 4.1

Tabel 4. 1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase(%)
20-30	2	4,8%
31-40	17	40,5%
41-50	16	38,1%
>50	7	16,7%
Total	42	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat dari umur responden yaitu pada umur 20-30 tahun sebanyak 2 orang (4,8%), pada umur 31-40 tahun sebanyak 17 orang (40,5%), pada umur 41-50 tahun sebanyak 16 orang (38,1), sedangkan pada umur >50 tahun sebanyak 7 orang (16,7%). Hasil ini menunjukkan mayoritas terbanyak yang menjadi responden peneliti adalah seseorang dengan umur 31-40 tahun.

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada responden, adapun umur responden dapat dilihat dari tabel 4.2

Tabel 4. 2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki – laki	8	19,0%
Perempuan	34	81,0%
Total	42	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat dari jenis kelamin yaitu pada laki-laki sebanyak 8 orang (19,0%) dan perempuan

sebanyak 34 orang (81,0%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden perempuan menempati posisi terbanyak sebagai proporsi yang lebih dibandingkan dengan responden laki – laki.

c. Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden, adapun tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
Diploma	22	52,4 %
Sarjana	11	26,2%
Magister	1	2,4%
Spesialis	8	19,0%
Total	42	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat dari pendidikan yaitu pada diploma sebanyak 22 orang (52,4%), pada sarjana sebanyak 11 orang (26,2%), pada magister sebanyak 1 orang(2,4%) sedangkan pada spesialis sebanyak 8 orang (19,0%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki pendidikan terakhir yaitu diploma.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi data yang disajikan untuk dapat memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Berikut tanggapan responden tentang variabel penelitian yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) dengan sampel sebanyak 42 orang.

a. Motivasi

pada variabel motivasi, adapun didalam kuesionernya diwakili oleh 11 pernyataan. Berikut jawaban responden dari pernyataan yang telah disebarakan dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
Melaksanakan tugas dan tercapai hasil yang memuaskan sehingga dapat menjadi tenaga kesehatan berprestasi.	26	16	0	0	0	42
	61,9%	38,1%	0%	0%	%	100%
Mendapat dorongan dari rekan kerja agar saya lebih bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.	8	29	5	0	0	42
	19,0%	69,0%	11,9%	%	0%	100%
Saya memiliki sifat inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas sehingga dapat terselesaikan dengan mudah.	12	29	1	0	0	42
	28,6%	69,0%	2,4%	0%	0%	100%
Saya mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan kerja	17	23	2	0	0	42
	40,5%	54,8%	4,8%	0%	0%	100%
Mendapatkan fasilitas penunjang sesuai dibutuhkan	8	11	17	6	0	42
	19,0%	26,2%	40,5%	14,3%	0%	100%
Saya mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan rekan kerja.	11	25	6	0	0	42
	26,3%	59,5%	14,3%	0%	0%	100%
Mendapatkan fasilitas pendukung seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman	12	15	15	0	0	42
	28,6%	35,7%	35,7%	0%	0%	100%
Hubungan kerja yang kurang baik dengan rekan kerja sapat mempengaruhi saya dalam melakukan pekerjaan	4	23	11	3	1	42
	9,5%	54,8%	26,2%	7,1%	2,4%	100%
Pihak Rumah Sakit memberikan imbalan atas prestasi saya dalam bentuk bonus.	7	9	11	11	4	42
	16,7%	21,4%	26,2%	26,2%	9,5%	100%
Gaji dapat menjadi motivasi saya dalam bekerja.	9	13	19	1	0	42
	21,4%	31,0%	45,2%	2,4%	0%	100%
Pihak Rumah Sakit memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi sehingga lebih maju.	6	19	11	3	3	42
	14,3%	45,2%	26,2%	7,1%	7,1%	100%

Sumber : data primer penelitian, 2022

Dari tabel 4.4 dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini :

- 1) Point 1 responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 26 atau 61,9%, setuju sebanyak 16 atau 38,1%, netral sebanyak 0 atau 0%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 2) Point 2 responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 8 atau 19,0%, setuju sebanyak 29 atau 69,0%, netral sebanyak 5 atau 11,9%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 3) Point 3 responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 12 atau 28%, setuju sebanyak 29 atau 69%, netral sebanyak 1 atau 2,4% , tidak setuju sebanyak 0 atau 0% dan sangat tidak setuju 0 atau 0%.
- 4) Point 4 responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 17 atau 40,5%, setuju sebanyak 23 atau 54,8%, netral sebanyak 2 atau 4,8% dan tidak setuju sebanyak 0 atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 5) Point 5 responden memberikan jawaban sangat setuju 8 atau 19,0% dan setuju sebanyak 11 atau 26,2%, netral sebanyak 17 atau 40,5%, tidak setuju sebanyak 6 atau 14,3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 6) Point 6 responden memberikan jawaban sangat setuju 11 atau 26,3% dan setuju sebanyak 25 atau 59,3%, netral sebanyak 6 atau 14,3%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 7) Point 7 responden memberikan jawaban sangat setuju 12 atau 28,6% dan setuju sebanyak 15 atau 35,7%, netral sebanyak 15 atau 35,7%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0 dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%
- 8) Point 8 responden memberikan jawaban sangat setuju 4 atau 9,5% dan setuju sebanyak 23 atau 54,8%, netral sebanyak 11

atau 26,2%, tidak setuju sebanyak 3 atau 7,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 2,4%.

9) Point 9 responden memberikan jawaban sangat setuju 7 atau 16,7% dan setuju sebanyak 9 atau 21,4%, netral sebanyak 11 atau 26,2%, tidak setuju sebanyak 11 atau 26,2% dan sangat tidak setuju sebanyak 4 atau 9,5%.

10) Point 10 responden memberikan jawaban sangat setuju 9 atau 21,4% dan setuju sebanyak 13 atau 31,0%, netral sebanyak 19 atau 45,2%, tidak setuju sebanyak 1 atau 2,4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

11) Point 11 responden memberikan jawaban sangat setuju 6 atau 14,3% dan setuju sebanyak 19 atau 45,2%, netral sebanyak 11 atau 26,2%, tidak setuju sebanyak 3 atau 7,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 7,1%.

b. Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja, adapun didalam kuesionernya diwakili 11 pernyataan.berikut jawaban responden dari pernyataan yang telah disebarkan dapat dilihat pada tabel 4. 5 Sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	9	32	1	0	0	42
	21,4%	76,2%	2,4%	0%	0%	100%
Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit	9	31	2	0	0	42
	21,4%	73,8%	4,8%	0%	0%	100%
Saya pernah pulang lebih awal di karenakan alasan-alasan tertentu	5	15	16	6	0	42
	11,9%	35,7%	38,1%	14,3%	100%	100%
Saya pernah datang terlambat	0	15	22	3	2	42
	0%	35,7%	52,4%	7,1%	4,8%	100%
Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan menggunakan tanda pengenal selama bekerja	22	20	0	0	0	42
	52,5%	47,6%	0%	0%	0%	100%
Saya mampu menjaga sikap yang baik didalam lingkungan Rumah Sakit	23	17	2	0	0	42
	54,8%	40,5%	4,8%	0%	0%	100%
Saya sering menunda-nunda pekerjaan pada waktu bekerja	0	2	9	24	7	42
	100%	4,8%	21,4%	57,1%	16,7%	100%
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	16	26	0	0	0	42
	38,1%	61,9%	0%	0%	0%	100%
Pegawai yang tidak mentaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi	18	22	2	0	0	42
	42,9%	52,4%	4,8%	0%	0%	100%
Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja	0	0	4	30	8	42
	0%	0%	9,5%	71,4%	19,0%	100%
Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan	0	0	7	27	8	42
	0%	0%	16,7%	64,3%	19,0%	100%

Sumber : data primer penelitian, 2022

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini :

- 1) Point 1 responden memberikan jawaban sangat setuju 9 atau 21,4% dan setuju sebanyak 32 atau 73,8%, netral sebanyak 1 atau 2,4%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 2) Point 2 responden memberikan jawaban sangat setuju 9 atau 21,4% dan setuju sebanyak 31 atau 73,8%, netral sebanyak 2 atau 4,8%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 3) Point 3 responden memberikan jawaban sangat setuju 5 atau 11,9% dan setuju sebanyak 15 atau 35,7%, netral sebanyak 16 atau 38,1%, tidak setuju sebanyak 6 atau 14,3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 4) Point 4 responden memberikan jawaban sangat setuju 0 atau 0% dan setuju sebanyak 15 atau 35,7%, netral sebanyak 22 atau 52,4%, tidak setuju sebanyak 3 atau 7,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 atau 4,8%.
- 5) Point 5 responden memberikan jawaban sangat setuju 22 atau 52,5% dan setuju sebanyak 20 atau 47,6%, netral sebanyak 0 atau 0%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 6) Point 6 responden memberikan jawaban sangat setuju 23 atau 54,8% dan setuju sebanyak 17 atau 40,5%, netral sebanyak 2 atau 4,8%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 7) Point 7 responden memberikan jawaban sangat setuju 0 atau 0% dan setuju sebanyak 2 atau 4,8%, netral sebanyak 9 atau 21,4%, tidak setuju sebanyak 24 atau 57,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 7 atau 16,7%.
- 8) Point 8 responden memberikan jawaban sangat setuju 16 atau 38,1% dan setuju sebanyak 26 atau 61,9%, netral

sebanyak 0 atau 0%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0 % dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

9) Point 9 responden memberikan jawaban sangat setuju 18 atau 42,9% dan setuju sebanyak 22 atau 52,4%, netral sebanyak 2 atau 4,8%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0 % dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

10) Point 10 responden memberikan jawaban sangat setuju 0 atau 0% dan setuju sebanyak 0 atau 0%, netral sebanyak 4 atau 9,5%, tidak setuju sebanyak 30 atau 71,4% dan sangat tidak setuju sebanyak 8 atau 19,0%.

11) Point 11 responden memberikan jawaban sangat setuju 0 atau 0% dan setuju sebanyak 0 atau 0 %, netral sebanyak 7 atau 16,7%, tidak setuju sebanyak 27 atau 64,3% dan sangat tidak setuju sebanyak 8 atau 19,0%.

c. Kinerja

Pada variabel kinerja, adapun didalam kuesionernya diwakili 11 pernyataan. berikut jawaban responden dari pernyataan yang telah disebarkan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan saya	14 33,3%	28 66,7%	0 0%	0 0%	0 0%	42 100%
Saya termasuk orang yang tergolong mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	13 31,0%	20 47,6%	9 21,4%	0 0%	0 0%	42 100%
Saya pernah lalai dalam melaksanakan pekerjaan	1 2,4%	2 4,8	12 28,6%	23 54,8%	4 9,5%	42 100%
Untuk pencapaian kualitas yang baik, saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.	17 40,5%	22 52,4%	3 7,1%	0 0%	0 0%	42 100%
Saya merasa pasien yang datang terlalu banyak	0 0%	5 11,9%	19 45,2	12 28,6	6 14,3%	42 100%
Saya merasa tenaga kesehatan per unit tidak terlalu banyak	3 7,1%	6 14,3%	24 57,1%	5 11,9%	4 9,5%	42 100%
Saya mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas.	7 16,7%	26 61,9%	9 21,4%	0 0%	0 0%	42 100%
Saya tidak pernah terlambat	2 4,8%	3 7,1%	20 47,6%	15 35,7	2 4,8%	42 100%
Saya tidak pernah bekerja diluar jam kerja sesuai jadwal yang ditentukan	1 2,4%	13 13,0%	17 40,5	11 26,2%	0 0%	42 100%
Saya merasa pekerjaan yang dilakukan tidak harus berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>) yang diberikan.	7 16,7%	9 21,4%	9 21,4%	15 35,7%	2 4,8%	42 100%
Menurut saya, penyelesaian tempat waktu dalam bekerja itu penting dan harus tercapai.	19 45,2	21 50,0%	2 4,8%	0 0%	0 0%	42 100%

Sumber : data primer penelitian, 2022

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini :

- 1) Point 1 responden memberikan jawaban sangat setuju 14 atau 33,3% dan setuju sebanyak 28 atau 66,7%, netral sebanyak 0 atau 0%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0 % dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 2) Point 2 responden memberikan jawaban sangat setuju 13 atau 31,0% dan setuju sebanyak 20 atau 47,6%, netral sebanyak 9 atau 21,4%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0 % dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 3) Point 3 responden memberikan jawaban sangat setuju 1 atau 2,4% dan setuju sebanyak 2 atau 4,8%, netral sebanyak 12 atau 28,6%, tidak setuju sebanyak 23 atau 54,8 % dan sangat tidak setuju sebanyak 4 atau 9,5%.
- 4) Point 4 responden memberikan jawaban sangat setuju 17 atau 40,5% dan setuju sebanyak 22 atau 52,4%, netral sebanyak 3 atau 7,1%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0 % dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 5) Point 5 responden memberikan jawaban sangat setuju 0 atau 0 % dan setuju sebanyak 5 atau 11,9%, netral sebanyak 19 atau 45,2%, tidak setuju sebanyak 12 atau 28,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 6 atau 14,3%.
- 6) Point 6 responden memberikan jawaban sangat setuju 3 atau 7,1% dan setuju sebanyak 6 atau 14,3%, netral sebanyak 24 atau 57,1%, tidak setuju sebanyak 5 atau 11,9 % dan sangat tidak setuju sebanyak 4 atau 9,5%.
- 7) Point 7 responden memberikan jawaban sangat setuju 7 atau 16,7% dan setuju sebanyak 26 atau 61,9%, netral sebanyak 9 atau 21,4%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0 % dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 8) Point 8 responden memberikan jawaban sangat setuju 2 atau 4,8% dan setuju sebanyak 3 atau 7,1%, netral sebanyak 20 atau 47,6%, tidak setuju sebanyak 15 atau 35,7% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 atau 4,8%.

- 9) Point 9 responden memberikan jawaban sangat setuju 1 atau 2,4% dan setuju sebanyak 13 atau 13,0%, netral sebanyak 17 atau 40,5%, tidak setuju sebanyak 11 atau 26,2 % dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.
- 10) Point 10 responden memberikan jawaban sangat setuju 7 atau 16,7% dan setuju sebanyak 9 atau 21,4%, netral sebanyak 9 atau 21,4%, tidak setuju sebanyak 15 atau 35,7% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 atau 4,8%.
- 11) Point 11 responden memberikan jawaban sangat setuju 19 atau 45,2% dan setuju sebanyak 21 atau 50,0%, netral sebanyak 2 atau 4,8%, tidak setuju sebanyak 0 atau 0 % dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

d. Kategori skor variabel

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Variabel

Variabel	Jumlah	Presentase (%)
Motivasi (X1)		
Rendah	5	12,0%
Sedang	29	69,0%
Tinggi	8	19,0%
Total	42	100%
Disiplin Kerja (X2)		
Rendah	7	14,8%
Sedang	25	61,2%
Tinggi	10	24,0%
Total	42	100%
Kinerja (Y)		
Rendah	8	19,0%
Sedang	26	62,0%
Tinggi	8	19,0%
Total	42	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui dari distribusi frekuensi, didapat hasil bahwa motivasi menunjukkan dari 42 responden sebanyak 29 orang (69,0%) dalam kategori motivasi yang sedang, sedangkan untuk disiplin kerja menunjukkan dari 42 responden sebanyak 25 orang (61,2%) dalam kategori disiplin kerja yang sedang dan untuk kinerja menunjukkan dari 42

responden sebanyak 26 orang (62,0%) dalam kategori kinerja yang sedang.

4.1.3 Analisis Data

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk menguji data variabel bebas (X1) dan (X2) dengan variabel terikat (Y) berdistribusi normal atau tidak. Adapun kriteria pengujian yaitu jika nilai sig > 0,05 maka data normal begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil dari uji normalitas yaitu diketahui nilai signifikansi 0,771 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linear berganda

Uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS 16 sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Indikator	Unstandardized Coefficients B
<i>Constant</i>	12.341
Motivasi (X1)	.022
Disiplin Kerja (X2)	.634

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,341 + 0,022 X1 + 0,634 X2 + e$$

Diketahui bahwa, nilai konstanta (a) sebesar 12,341 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen, dimana apabila variabel bebas terdiri dari motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) = 0 maka kinerja adalah sebesar 12,341.

Jika variabel motivasi(X1) sebesar 0,022 maka menunjukkan setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada variabel motivasi maka kinerja meningkat sebesar 0,022. Jika variabel disiplin kerja sebesar 0,634 maka menunjukkan setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan pada variabel disiplin kerja maka kinerja meningkat sebesar 0,634.

b. Uji koefisien Determinasi

Uji yang digunakan untuk dapat mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil SPSS koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Koefisien Determinasi

Indikator	Nilai	Presentase (%)
R	0,470	47,0%
R Square	0,221	22,1%

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas diketahui bahwa :

- 1) R= 0,470 menunjukkan hubungan variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y).
- 2) Angka R square(R²) sebesar 0,221 menunjukkan variabel motivasi(X1),disiplin kerja(X2) mampu menjelaskan kinerja(Y) sebesar 0,221 sedangkan sisanya 77,9% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh apakah variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hasil SPSS 16 sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji T

Variabel	Nilai.Sig
Motivasi (X1)	.790
Disiplin Kerja (X2)	.002

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas pada uji T untuk variabel motivasi(X1) adalah nilai sig. 0,790>0,05.Maka variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Unit Rawat Jalan RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Untuk uji T pada variabel disiplin kerja(X2) nilai sig. 0.002 < 0,05. Maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Unit Rawat Jalan RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

d. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil SPSS 16 sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji F

Variabel	Nilai.Sig
Motivasi (X1) – Disiplin Kerja (X2) – kinerja (Y)	0,008

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil output menunjukkan bahwa nilai sig. yaitu sebesar 0,008. Yang berarti $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja signifikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Unit Rawat Jalan RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tolak H_0 , H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Unit Rawat Jalan RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan – keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang baik. Berikut keterbatasan yang dimaksud :

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja. Masih terdapat variabel yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2. Dalam penelitian terdapat data yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner menurut persepsi dari responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dengan menggunakan kuesioner didapat hasil distribusi frekuensi variabel sebanyak 42 responden, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 29 orang (69,0%) dan motivasi rendah sebanyak 5 orang (12,0%). Sedangkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja menggunakan kuesioner didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden memiliki disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 25 orang (61,2%) dan disiplin kerja rendah sebanyak 7 orang (14,8%) dan hasil penelitian mengenai kinerja menggunakan kuesioner didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja dalam kategori sedang sebanyak 26 orang (62,0%) dan kinerja rendah sebanyak 8 orang (19,0%).

Hasil distribusi penelitian yang dilakukan di Unit Rawat Jalan RSUD Petala Bumi Provinsi Riau sebanyak 42 responden, didapatkan berdasarkan indikator motivasi, untuk prestasi sebanyak 61,9% sangat setuju melaksanakan tugas dan tercapai hasil yang memuaskan sehingga dapat menjadi tenaga kesehatan berprestasi, untuk pengakuan orang lain sebanyak 69,0% setuju mendapat dorongan dari rekan kerja agar lebih bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja, untuk tanggung jawab sebanyak 69,0% setuju memiliki sifat inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas sehingga dapat terselesaikan dengan mudah, untuk pekerjaan itu sendiri sebanyak 54,8% mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan kerja, untuk kondisi kerja sebanyak 61,9% setuju mendapatkan fasilitas penunjang sesuai yang dibutuhkan dan fasilitas pendukung seperti ruang kerja bersih dan nyaman, untuk hubungan kerja sebanyak 54,8% setuju hubungan kerja yang kurang baik dengan rekan kerja dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan, untuk gaji sebanyak 31,0% setuju gaji dapat menjadi motivasi dalam bekerja dan status sebanyak

45,2% pihak rumah sakit memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi sehingga lebih maju.

Berdasarkan indikator untuk disiplin kerja, untuk taat terhadap aturan waktu sebanyak 35,7% setuju pulang lebih awal dikarenakan alasan tertentu dan sebanyak 35,7% setuju tenaga pernah datang terlambat, untuk taat terhadap aturan perusahaan sebanyak 47,6% setuju mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan menggunakan tanda pengenal selama bekerja, untuk taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sebanyak 61,9% setuju melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku, untuk taat terhadap peraturan lain di perusahaan sebanyak 64,3% tidak setuju pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan.

Berdasarkan indikator untuk kinerja, untuk kualitas sebanyak 66,7% setuju mampu menyelesaikan setiap pekerjaan, untuk kuantitas sebanyak 11,9% setuju merasa pasien yang datang terlalu banyak dan untuk ketepatan waktu sebanyak 50,0% setuju penyelesaian tempat waktu dalam bekerja itu penting dan harus tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi, diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini didukung dengan hasil uji F yakni sebesar 0,008. Yang berarti $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hustia, 2020) yang mengemukakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun hasil dari analisis penelitian mengindikasikan bahwa halnya dari segi motivasi dan disiplin kerja, kinerja tenaga kesehatan lebih dipengaruhi oleh segi disiplin kerja, namun secara simultan, kedua variabel

motivasi dan disiplin kerja tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Meninjau secara khusus mengenai variabel motivasi pada penelitian ini, terdapat dua kesimpulan terkait yaitu (1) secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan; (2) secara simultan, variabel motivasi bersama dengan disiplin kerja turut berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan membuktikan bahwa hipotesis diterima atau dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan signifikansi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Asumsi peneliti pada hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, hal ini didukung oleh hasil data yang terdapat didalam kuesioner yang sudah dibagikan kepada responden. Sebaiknya perlu adanya perhatian terhadap motivasi maupun disiplin kerja agar tidak mengganggu dalam pemberian pelayanan kepada pasien dalam hal kinerja. Sehingga harapannya dimasa yang akan datang kinerja akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah peneliti menjelaskan hasil dan pembahasan penelitian menyeluruh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa motivasi tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dari jawaban responden sebanyak (69,0%) memiliki motivasi sedang. Berdasarkan distribusi frekuensi bahwa disiplin kerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dari jawaban responden sebanyak (61,2%) memiliki disiplin kerja sedang. Berdasarkan distribusi frekuensi bahwa kinerja tenaga kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dari jawaban responden sebanyak (62,0%) memiliki kinerja sedang.
2. Berdasarkan hasil output pada Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini berdasarkan dengan signifikansi ($0,008 < 0,05$) yang H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

1. Bagi RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka peneliti memberikan saran bagi pihak rumah sakit agar dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada tenaga kesehatan agar para tenaga kesehatan termotivasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab. Adapun yang dijadikan masukan dalam pemberian motivasi seperti menciptakan kondisi kerja yang bersih dan nyaman, memberikan fasilitas yang memadai sesuai yang dibutuhkan serta memberikan hubungan kerja dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan tenaga kesehatan. Dalam hal disiplin kerja, penting mengambil tindakan tegas terhadap tenaga kesehatan guna memperbaiki tingkat kedisiplinan, khususnya seperti

waktu jam kerja, masih terdapat sikap datang terlambat yang masih dimiliki oleh tenaga kesehatan

2. Bagi Universitas Awal Bros

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian serta bahan pertimbangan untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Praktek dan Penelitian*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru, Zanafa Publishing.
- Aprilia, Friska (2017). *Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* . Doctoral dissertation, Riau University.
- B.Uno, H. (2021). *Teori Motivasi dan pengukurannya analisis dibidang pendidikan*. Jakarta.
- Cahyani, I. D. (2016). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 4(2), 76-85.
- Djaman, S. H. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi*. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*.
- Farisi, S. J. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*, 15-33.
- Hardani dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta.
- 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.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama-Yogyakarta, Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.
- Harahap, Suryani Dewi & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya: Cetakan sebelas.

- Ulfa, Maria. (2015). *Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode Human Resources Scorecard di BMT Logam Mulia*. Jurnal Ekonomi Syariah. 3 (2), 312-339.
- Miranda, Ayu. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai*. Skripsi : Muhammadiyah Makassar.
- Nova Hari & Widya. (2017). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa STIA Muhammadiyah Selong)*. Jurnal Humanitas, 4 (1), 1-15.
- Prathivi, Sandya Bunga. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Petugas Administrasi Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau*. Skripsi : Stikes Awal Bros Pekanbaru.
- Sibarani, E. &. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*. (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sugiarto, T. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum dan Keuangan di Rumah Sakit Umum Dearah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu*. Skripsi.Bengkulu:Universitas Bengkulu.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2011). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta,Bandung.
- Taufiq, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang*. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 7(2), 158-178.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.
- Undang – undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.
- Wertefe, Rosina. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara*. Skripsi : Universitas Sumatera Utara.
- Yusnandar, Willy R. N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap KinerjaKaryawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel*. Jurnal Humaniora.

Sujarweni , V. Wiratna. (2015). *Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Pustaka Baru Press.

Sujarweni, V. Wiratna & Utami, L.,A . (2019). *Pintar Mengelolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Otodidak*. Yogyakarta : PenerbitStartup

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Studi Pendahuluan Untuk Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu(DPMPTSP)



Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
AWAL BROS PEKANBARU

No : 082/C.1a/STIKes-ABP/S1/03.2022 Pekanbaru, 08 Maret 2022
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Studi Pendahuluan

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP)
di-

Tempat

Semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Teriring puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, berdasarkan kalender Akademik Prodi SI Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Awal Bros Pekanbaru Tahun Ajaran 2021/2022, bahwa Mahasiswa/i kami akan melaksanakan penyusunan Proposal Penelitian (Skripsi).

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon Bapak/Ibu dapat memberi izin Studi Pendahuluan untuk Mahasiswa/i kami dibawah ini :

Nama : Indah Jailani
NIM : 18001010
Dengan Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi

Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Ketua Program Studi
SI Administrasi Rumah Sakit
STIKes Awal Bros Pekanbaru

Ns. Muhammad Firdaus, S.Kep., MMR
NIDN. 1001108806

Tembusan :
1. Arsip

Jl. Karya Bakti No. 8 Simp. BPG, Kel. Bambu Kuning,
Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28141
Telp. (0761) 8409768/0822-7626-8786
Email : stikes.awalbrospekanbaru@gmail.com

Lampiran 2 Surat Balasan Rekomendasi Penelitian / Studi Pendahuluan Ke RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 480 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/45871
TENTANG



1.04.02.01

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari **Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit STIKes Awal Bros Pekanbaru, Nomor : 083/C.1a/STIKes-ABP/S1/03.2022 Tanggal 8 Maret 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

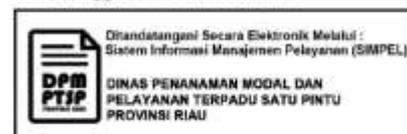
1. Nama	: Indah Jailani
2. NIM / KTP	: 1401154406000002
3. Program Studi	: ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: DUSUN KAMPUNG GODANG
6. Judul Penelitian	: PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN UNIT RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PETALA BUMI
7. Lokasi Penelitian	: RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PETALA BUMI

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 10 Maret 2022



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Direktur RSUD Petala Bumi di Pekanbaru
3. Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit STIKes Awal Bros Pekanbaru di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Lampiran 3 Surat Balasan Izin Studi Pendahuluan Dari RSUD Petala Bumi Provinsi Riau



PEMERINTAH PROPINSI RIAU
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI

Jl. DR. Soetomo No. 65, Telp. (0761) 23024 - Pekanbaru

NOTA DINAS

No : 895/RSUD-PB/147

Dari : Ketua Tim Kordik
Perihal : Izin Penelitian
Tanggal : 17 Maret 2022
Ditujukan Kepada : 1. Kasubag. Umum dan Kepegawaian
2. Kepala Instalasi Rawat Jalan

Menindaklanjuti surat dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit STIKes Awal Bros Pekanbaru) Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/45871 tanggal 10 Maret 2022 perihal permohonan izin penelitian mahasiswa berikut ini:

Nama : **INDAH JAILANI**
NIM / KTP : 1401154406000002
Program Studi : S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Untuk itu disampaikan bahwa pihak RSUD Petala Bumi dapat memberi Izin Penelitian dimaksud dengan ketentuan:

1. Yang bersangkutan tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian ini berlaku selama 3 (Tiga) bulan terhitung dikeluarkan surat ini

Dapat kami sampaikan bahwa untuk efektif dan efisiensinya kegiatan penelitian tersebut, kami harapkan kiranya saudara dapat membantu mahasiswa tersebut memberikan data / informasi yang diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.

An. Ketua Tim Koordinator Pendidikan
RSUD Petala Bumi Prov.Riau



dra. SUCI LUSTRIANI

Pembina

NIP. 19780123 200501 2 007

Lampiran 4 Surat Permohonan Izin Validitas Di Rs Bhayangkara

	UNIVERSITAS AWAL BROS <i>A Spirit of Caring</i> <i>A Vision of Excellence</i>	Pekanbaru, Jl.Karya Bakti, No 8 Simp. BPG 28141 Telp. (0761) 8409768/ 082276268786 Batam, Jl.Abulyatama, 29464 Telp. (0778) 4805007/ 085760085061 Website: univawalbros.ac.id Email : univawalbros@gmail.com
No	: 352/UAB1.03.03/U/KPS/05.22	
Lampiran	: -	
Perihal	: <u>Permohonan Izin Uji Validitas</u>	
Kepada Yth :		
Bapak/Ibu Direktur Rumah Sakit Bhayangkara		
di-		
Tempat		
<i>Semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.</i>		
Teriring puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan pada Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros, memohonkan izin bagi mahasiswa/i dibawah ini :		
Nama	: Indah Jailani	
Nim	: 18001010	
Dengan Judul	: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi	
Untuk melakukan Uji Validitas di Rumah Sakit Bhayangkara yang Bapak/Ibu pimpin, kegiatan tersebut akan dilaksanakan pada bulan Mei 2022 sampai selesai.		
Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.		
Pekanbaru, 20 Mei 2022		
Ka. Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit		
Universitas Awal Bros		
		
Mungka Tonis, SKM., MKM		
NIDN. 1002119401		
Tembusan :		
1.Arsip		

Lampiran 5 Surat Balasan Izin Validitas Di Rs Bhayangkara



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH RIAU
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.III PEKANBARU
Jl. Kartini no. 14 Pekanbaru Telp. 0761 47691

Pekanbaru, 9 September 2022

Nomor : B/ 664 / IX /2022/RS BHY
Klasifikasi : BIASA
Lamp : 1 (satu) Lembar
Perihal : Permohonan Izin Uji Validitas

Kepada

Yth. KA PRODI S1
ADMINISTRASI
RUMAH SAKIT
UNIVERSITAS
AWAL BROS

Di

Pekanbaru

1. Rujukan Surat Ka Prodi S1 Adinistrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros Pekanbaru Nomor : 352/UAB1.03.03/U/KPS/05.22 tanggal 20 Mei 2022 tentang perihal Permohonan Izin Uji Validitas a.n Indah Jailani.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, diberitahukan kepada Ka, bahwa kami tidak berkeberatan untuk melakukan Uji Validitas pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru Polda Riau kepada berikut :
 - a. N a m a : INDAH JAILANI
 - b. NIM : 18001010
 - c. JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN UNIT RAWAT JALAN DI RSUD PETALA BUMI
3. Demikian untuk menjadi maklum.



Lampiran 6 Surat Permohonan Kode Etik



UNIVERSITAS AWAL BROS

A Spirit of Caring

A Vision of Excellence

Pekanbaru, Jl.Karya Bakat, No 8 Simp. BPG 28141

Telp. (0761) 8409768/ 082276268786

Butarn, Jl.Absolutama, 29464

Telp. (0778) 4805007/ 083760083061

Website: univawalbros.ac.id | Email : univawalbros@gmail.com

Nomor : 240/UAB1.20/DL/KPS/05.22
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Permohonan Persetujuan Etik

Pekanbaru, 11 Mei 2022

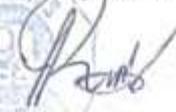
Yth. Ketua Komisi Etik Penelitian
Universitas Awal Bros

Sehubungan dengan rencana penelitian yang akan dilaksanakan oleh :

Nama Peneliti : Indah Jailani
Program Studi : SI Administrasi Rumah Sakit
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Umum
Daerah (RSUD) Petala Bumi
Pembimbing I : Agus Salim, S.Kep., M.Si
Pembimbing II : Ns. Muhammad Firdaus, S.Kep., MMR

Maka bersama ini kami mengajukan permohonan persetujuan etik sebagai salah satu syarat penelitian tersebut bisa dilakukan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi

(Marian Tonis, SKM., MKM)
NIDN. 1002119401

Lampiran 7 Surat Balasan Kode Etik

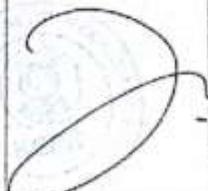


UNIVERSITAS AWAL BROS FAKULTAS ILMU KESEHATAN
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
Pekantaran, Jl. Karya Bakti, No 8 Simp. BPG 28141
Batam, Jl. Abulyatama Batam Kota 29464
CP. 085272001583 Email kepkstkesab@gmail.com

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor . 00101/UAB1.20/SR/KEPK/ 07.22

Dengan Ini Menyatakan Bahwa Protokol Dan Dokumen Yang Berhubungan Dengan
Protokol Berikut Telah Mendapatkan Persetujuan Etik :

No Protokol	UAB220099		
Peneliti Utama	Indah Jailani		
Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi		
Tempat Penelitian	Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi		
Tanggal Masa Berlaku (1 Tahun)	22 Juli 2022 – 22 Juli 2023		
Ketua Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Awal Bros	Nama : Eka Fitri Amir S.ST.,M.Keb	Tanda Tangan: 	Tanggal: 22 Juli 2022

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Laporan Akhir Setelah Penelitian Berakhir
2. Melaporkan Penyimpangan Dari Protokol Yang Disetujui
3. Mematuhi Semua Peraturan Yang Telah Ditetapkan

Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Penelitian Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau



UNIVERSITAS AWAL BROS

A Spirit of Caring

A Vision of Excellence

Pekanbaru, Jl. Karya Bakti, No 8 Simp. BPG 28141

Telp. (0761) 8409768/ 082276268786

Batam, Jl. Abulyatama, 29464

Telp. (0778) 4805007/ 085760085061

Website: univawalbros.ac.id | Email : univawalbros@gmail.com

No : 427/UAB1.01.3.6/U/KPS/07.22
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau
di-

Tempat

Semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Teriring puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, berdasarkan kalender Akademik Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros Tahun Ajaran 2021/2022, bahwa Mahasiswa/i kami akan melaksanakan penyusunan Skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon Bapak/Ibu dapat memberi izin Penelitian untuk Mahasiswa/i kami dibawah ini :

Nama : Indah Jailani

Nim : 18001010

Dengan Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau

Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 22 Juli 2022

Ka. Podi S1 Administrasi Rumah Sakit

Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Awal Bros

Marian Tonis, SKM., MKM
NIDN: 1002119401

Tembusan :

1. Arsip



PEMERINTAH PROPINSI RIAU
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI

Jl. DR. Soetomo No. 65, Telp. (0761) 23024 - Pekanbaru

NOTA DINAS

No : 895/RSUD-PB/

Dari : Ketua Tim Kordik
Perihal : Izin Penelitian
Tanggal : Juli 2022
Ditujukan Kepada : 1. Kasubag. Umum dan Kepegawaian
2. Kepala Instalasi Rawat Jalan

Menindaklanjuti surat dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit STIKes Awal Bros Pekanbaru) Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/45871 tanggal 10 Maret 2022 perihal permohonan izin penelitian mahasiswa berikut ini:

Nama : **INDAH JAILANI**
NIM / KTP : 1401154406000002
Program Studi : S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Untuk itu disampaikan bahwa pihak RSUD Petala Bumi dapat memberi Izin Penelitian dimaksud dengan ketentuan:

1. Yang bersangkutan tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian ini berlaku selama 3 (Tiga) bulan terhitung dikeluarkan surat ini

Dapat kami sampaikan bahwa untuk efektif dan efisiensinya kegiatan penelitian tersebut, kami harapkan kiranya saudara dapat membantu mahasiswa tersebut memberikan data / informasi yang diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.

An. Ketua Tim Koordinator Pendidikan
RSUD Petala Bumi Prov.Riau

drg. SUCI LUSTRIANI

Pembina

NIP. 19780123 200501 2 007

Lampiran 10 Surat Selesai Penelitian

	PEMERINTAH PROVINSI RIAU RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI Jl. DR. Soetomo No. 85 Pekanbaru Kode Pos 23024 Telepon. (0781) 23024	
Pekanbaru, 01 September 2022		
Kepada		
Nomor : 895/RSUD-PB/3192	Yth. Ketua Prodi. Administras Rumah	
Sifat : Penting	Sakit Universitas Awal Bros	
Lampiran : -	Pekanbaru.	
Hal : <u>Selesai Melaksanakan Penelitian</u>	di -	
	<u>Pekanbaru</u>	
<p>Sehubungan dengan Penelitian yang dilakukan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau mahasiswa berikut :</p> <p>Nama : INDAH JAILANI NIM : 18001010 Prodi : S1 Administrasi RS Universitas Awal Bros Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.</p> <p>Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut telah selesai melaksanakan penelitian pada tanggal 12 Maret 2022– 19 Agustus 2022 yang telah di tetapkan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.</p> <p>Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.</p>		
<p>an.DIREKTUR RSUD PETALA BUMI KEPALA BAGIAN TATA USAHA</p>  <p>HIDAYAT, S.Sos Penata Tingkat I NIP. 19781219 200801 1009</p>		

Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi(X1)	P1	0,690	0,443	Valid
	P2	0,744	0,443	Valid
	P3	0,830	0,443	Valid
	P4	0,856	0,443	Valid
	P5	0,800	0,443	Valid
	P6	0,716	0,443	Valid
	P7	0,594	0,443	Valid
	P8	0,737	0,443	Valid
	P9	0,496	0,443	Valid
	P10	0,830	0,443	Valid
	P11	0,513	0,443	Valid
Disiplin Kerja(X2)	P1	0,523	0,443	Valid
	P2	0,452	0,443	Valid
	P3	0,555	0,443	Valid
	P4	0,657	0,443	Valid
	P5	0,511	0,443	Valid
	P6	0,470	0,443	Valid
	P7	0,554	0,443	Valid
	P8	0,503	0,443	Valid
	P9	0,525	0,443	Valid
	P10	0,725	0,443	Valid
	P11	0,808	0,443	Valid
Kinerja(Y)	P1	0,574	0,443	Valid
	P2	0,806	0,443	Valid
	P3	0,791	0,443	Valid
	P4	0,492	0,443	Valid
	P5	0,574	0,443	Valid
	P6	0,608	0,443	Valid
	P7	0,501	0,443	Valid
	P8	0,804	0,443	Valid
	P9	0,538	0,443	Valid
	P10	0,556	0,443	Valid
	P11	0,806	0,443	Valid

Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
Motivasi (X1)	0,882	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,795	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Lampiran 12 Tabulasi Skor Variabel

Tabulasi Skor Variabel

NO.RESP	MOTIVASI											DISIPLIN KERJA											KINERJA													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL
1	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	41	4	4	3	4	4	5	2	4	4	2	2	38	5	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	36
2	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	41	4	4	3	4	4	5	2	4	4	2	2	38	5	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	36
3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	45	4	5	4	4	5	5	3	4	5	2	2	43	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	5	40
4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	3	5	48	4	4	5	3	4	4	1	5	4	1	1	36	4	5	3	4	1	1	5	1	3	5	5	37
5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	37	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	2	35	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	34
6	4	3	4	4	2	4	3	3	1	3	1	32	4	4	4	4	5	5	3	4	4	1	1	39	4	4	2	4	3	5	4	3	2	2	4	37
7	5	4	4	4	3	3	5	1	2	3	4	38	5	5	3	3	5	5	1	5	5	1	1	39	5	5	1	5	1	3	5	5	3	3	4	40
8	5	4	4	4	3	3	5	3	1	3	4	39	5	5	3	3	5	5	1	5	5	1	1	39	5	5	1	5	1	3	4	3	5	5	4	41
9	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	47	5	5	4	4	5	5	1	5	5	1	1	41	5	5	4	5	2	3	5	5	2	2	5	43
10	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	45	4	4	4	4	5	5	2	5	5	2	2	42	4	4	5	4	3	3	4	4	2	2	4	39
11	5	5	5	5	3	4	3	4	2	2	2	40	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	43	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	41
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	5	5	3	3	4	5	2	5	4	2	2	40	5	4	2	5	3	4	3	3	3	4	39	
13	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	41	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	37	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	34	
14	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	41	5	3	2	4	3	3	3	3	3	5	37	
15	5	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	37	5	3	3	3	5	4	2	4	3	2	3	37	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	32	
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	44	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	2	37	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	37
17	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	49	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	2	39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	36
18	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	40	4	4	3	3	5	4	4	5	5	2	3	42	5	5	2	4	3	3	4	3	4	5	4	42
19	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	40	4	4	3	3	5	4	4	5	5	2	3	42	5	5	2	4	3	3	4	3	4	5	4	42
20	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	42	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	2	35	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	5	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	39	5	5	1	5	1	1	5	2	2	1	5	33
22	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	42	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	2	35	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	5	32
23	5	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	45	4	4	2	3	5	5	2	4	5	2	2	38	4	4	2	5	2	4	4	2	4	4	5	40
24	4	3	4	4	2	4	3	3	1	3	1	32	4	4	4	4	5	5	3	4	4	1	1	39	4	4	2	4	3	5	4	3	2	2	4	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	39	5	5	1	5	1	1	5	2	2	1	5	33
26	4	3	4	4	2	4	3	3	1	3	1	32	4	4	4	4	5	5	3	4	4	2	2	41	4	4	2	4	3	5	4	3	2	2	4	37
27	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	45	4	4	2	3	5	5	2	4	5	2	2	38	4	4	2	5	2	4	4	2	4	4	5	40
28	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	48	4	4	5	3	5	5	1	5	4	2	2	40	4	5	3	4	2	2	4	2	3	5	5	39	
29	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	38	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	39	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	34	
30	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	45	4	4	2	3	5	5	2	4	5	2	2	38	4	4	2	5	2	4	4	2	4	4	5	40
31	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	49	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	39	4	5	3	4	3	3	5	2	3	5	5	42

32	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	41	4	3	3	4	4	5	3	4	5	2	3	40	4	3	2	5	3	3	4	3	3	5	38	
33	5	4	4	5	5	5	5	2	5	3	5	48	4	4	4	3	5	5	2	5	4	2	2	40	4	5	3	4	1	1	5	1	3	5	5	37
34	4	5	5	5	3	4	3	4	4	5	3	45	4	4	2	3	5	5	2	4	5	2	2	38	4	4	2	5	2	4	4	2	4	4	5	40
35	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	45	4	4	2	3	5	5	2	4	5	2	2	38	4	4	2	5	2	4	4	2	4	4	5	40
36	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	48	4	4	4	4	5	5	2	5	5	2	2	42	5	5	3	5	3	3	4	3	3	2	5	41
37	5	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	39	4	4	4	4	5	4	2	5	5	2	2	41	4	4	2	5	3	3	4	3	4	2	4	38
38	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	41	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	38	5	5	2	5	3	3	4	3	2	2	4	38	
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	5	5	5	2	4	4	2	4	4	2	2	39	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	41	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	36	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	39	
41	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	45	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	2	35	4	4	3	5	4	3	4	2	4	4	5	42
42	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	40	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	2	35	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	37

Lampiran 13 Informed Consent

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN UNTUK IKUT
SERTA DALAM PENELITIAN (INFORMED CONSENT)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Telah mendapatkan penjelasan sepenuhnya mengenai penelitian

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Di Rumah Sakit
Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi

Nama Peneliti : Indah Jailani

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk mengikuti penelitian.

Pekanbaru, 2022

Yang membuat pernyataan,

Ttd

()

KUESIONER PENELITIAN

A. Pengantar

Bersama ini, saya Indah Jailani mahasiswi dari Program Studi Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros ingin melaksanakan penelitian untuk mengumpulkan data, fakta dan informasi sebagai bahan penulisan guna mendapat gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes) dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN UNIT RAWAT JALAN DI RSUD PETALA BUMI PROVINSI RIAU**”. Saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini tidak mempengaruhi posisi atau jabatan bapak/ibu dan kerahasiaan akan tetap terjaga. Saya mohon dalam mengisi kuesioner ini bapak/ibu dapat membaca setiap butir pernyataan dan mengisi sesuai dengan keyakinan bapak/ibu.

Terimakasih atas kesediaan bapak/ibu yang telah membantu penelitian untuk menjawab kuesioner ini.

B. Identitas Responden

No. Responden :
Inisial Responden :
Umur :
Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan
Pendidikan terakhir :

C. Petunjuk Pengisian

Pada setiap nomor pernyataan berilah tanda ceklis (\checkmark) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian Saudara/i.

Keterangan Jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Melaksanakan tugas dan tercapai hasil yang memuaskan sehingga dapat menjadi tenaga kesehatan berprestasi.					
2	Mendapat dorongan dari rekan kerja agar saya lebih bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja					
3	Saya memiliki sifat inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas sehingga dapat terselesaikan dengan mudah.					
4	Saya mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan kerja					
5	Mendapatkan fasilitas penunjang sesuai yang dibutuhkan					
6	Saya mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan rekan kerja.					
7	Mendapatkan fasilitas pendukung seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman					
8	Hubungan kerja yang kurang baik dengan rekan kerja sapat mempengaruhi saya dalam melakukan pekerjaan					
9	Pihak Rumah Sakit memberikan imbalan atas prestasi saya dalam bentuk bonus.					
10	Gaji dapat menjadi motivasi saya dalam bekerja.					
11	Pihak Rumah Sakit memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi sehingga lebih maju.					

(Sumber : Ayu Miranda, 2019)

2. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit					
3	Saya pernah pulang lebih awal di karenakan alasan-alasan tertentu					
4	Saya pernah datang terlambat					
5	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan menggunakan tanda pengenal selama bekerja					
6	Saya mampu menjaga sikap yang baik didalam lingkungan Rumah Sakit					
7	Saya sering menunda-nunda pekerjaan pada					

	waktu bekerja					
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku					
9	Pegawai yang tidak mentaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi					
10	Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja					
11	Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan					

(Sumber : Rosina Werfete, 2021)

3. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	NS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan saya					
2	Saya termasuk orang yang tergolong mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					
3	Saya pernah lalai dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Untuk pencapaian kualitas yang baik, saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.					
5	Saya merasa pasien yang datang terlalu banyak					
6	Saya merasa tenaga kesehatan per unit tidak terlalu banyak					
7	Saya mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas.					
8	Saya tidak pernah terlambat					
9	Saya tidak pernah bekerja diluar jam kerja sesuai jadwal yang ditentukan					
10	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan tidak harus berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>) yang diberikan.					
11	Menurut saya, penyelesaian tempat waktu dalam bekerja itu penting dan harus tercapai.					

(Sumber : Sandya Bunga, 2021)

Lampiran 15 Hasil Penelitian Menggunakan SPSS

Hasil Penelitian Menggunakan SPSS

a. Identitas Responden

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	8	19.0	19.0	19.0
	perempuan	34	81.0	81.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diploma	22	52.4	52.4	52.4
	sarjana	11	26.2	26.2	78.6
	magister	1	2.4	2.4	81.0
	spesialis	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20thn-30thn	2	4.8	4.8	4.8
	30thn-40thn	17	40.5	40.5	45.2
	41thn-50thn	16	38.1	38.1	83.3
	>50thn	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

b. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67837445
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.066
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.771
a. Test distribution is Normal.		

c. Uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.181	2.74619

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

d. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.498	2	41.749	5.536	.008 ^a
	Residual	294.121	39	7.542		
	Total	377.619	41			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

e. Uji T dan regresi berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.341	8.099		1.524	.136
	MOTIVASI	.022	.083	.038	.269	.790
	DISIPLIN KERJA	.634	.192	.467	3.296	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

f. Distribusi Jawaban Responden

Melaksanakan tugas dan tercapai hasil yang memuaskan sehingga dapat menjadi tenaga kesehatan berprestasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	38.1	38.1	38.1
Sangat Setuju	26	61.9	61.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Mendapat dorongan dari rekan kerja agar saya lebih bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	11.9	11.9	11.9
Setuju	29	69.0	69.0	81.0
Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya memiliki sifat inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas sehingga dapat terselesaikan dengan mudah.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.4	2.4	2.4
Setuju	29	69.0	69.0	71.4
Sangat Setuju	12	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.8	4.8	4.8
Setuju	23	54.8	54.8	59.5
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Mendapatkan fasilitas penunjang sesuai dibutuhkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Netral	17	40.5	40.5	54.8
Setuju	11	26.2	26.2	81.0
Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan rekan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	14.3	14.3	14.3
Setuju	25	59.5	59.5	73.8
Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Mendapatkan fasilitas pendukung seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	15	35.7	35.7	35.7
Setuju	15	35.7	35.7	71.4
Sangat Setuju	12	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Hubungan kerja yang kurang baik dengan rekan kerja sapat mempengaruhi saya dalam melakukan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	3	7.1	7.1	9.5
Netral	11	26.2	26.2	35.7
Setuju	23	54.8	54.8	90.5
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pihak Rumah Sakit memberikan imbalan atas prestasi saya dalam bentuk bonus.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	35.7
	Netral	11	26.2	26.2	61.9
	Setuju	9	21.4	21.4	83.3
	Sangat Setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Gaji dapat menjadi motivasi saya dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Netral	19	45.2	45.2	47.6
	Setuju	13	31.0	31.0	78.6
	Sangat Setuju	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Pihak Rumah Sakit memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi sehingga lebih maju.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	14.3
	Netral	11	26.2	26.2	40.5
	Setuju	19	45.2	45.2	85.7
	Sangat Setuju	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	32	76.2	76.2	78.6
	Sangat setuju	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.8	4.8	4.8
Setuju	31	73.8	73.8	78.6
Sangat setuju	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya pernah pulang lebih awal di karenakan alasan-alasan tertentu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Netral	16	38.1	38.1	52.4
Setuju	15	35.7	35.7	88.1
Sangat setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya pernah datang terlambat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
Tidak Setuju	3	7.1	7.1	11.9
Netral	22	52.4	52.4	64.3
Setuju	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan menggunakan tanda pengenal selama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	47.6	47.6	47.6
Sangat setuju	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya mampu menjaga sikap yang baik didalam lingkungan Rumah Sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.8	4.8	4.8
Setuju	17	40.5	40.5	45.2
Sangat setuju	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya sering menunda-nunda pekerjaan pada waktu bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Tidak Setuju	24	57.1	57.1	73.8
Netral	9	21.4	21.4	95.2
Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	61.9	61.9	61.9
Sangat setuju	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pegawai yang tidak mentaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.8	4.8	4.8
Setuju	22	52.4	52.4	57.1
Sangat setuju	18	42.9	42.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Tidak Setuju	30	71.4	71.4	90.5
Netral	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Tidak Setuju	27	64.3	64.3	83.3
Netral	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	28	66.7	66.7	66.7
Sangat Setuju	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	9	21.4	21.4	21.4
setuju	20	47.6	47.6	69.0
Sangat Setuju	13	31.0	31.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
Tidak Setuju	23	54.8	54.8	64.3
Netral	12	28.6	28.6	92.9
Setuju	2	4.8	4.8	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	3	7.1	7.1	7.1
setuju	22	52.4	52.4	59.5
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Tidak Setuju	12	28.6	28.6	42.9
Netral	19	45.2	45.2	88.1
Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
Tidak Setuju	5	11.9	11.9	21.4
Netral	24	57.1	57.1	78.6
Setuju	6	14.3	14.3	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	9	21.4	21.4	21.4
setuju	26	61.9	61.9	83.3
Sangat Setuju	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	15	35.7	35.7	40.5
	netral	20	47.6	47.6	88.1
	setuju	3	7.1	7.1	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	netral	17	40.5	40.5	66.7
	setuju	13	31.0	31.0	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	15	35.7	35.7	40.5
	netral	9	21.4	21.4	61.9
	setuju	9	21.4	21.4	83.3
	Sangat Setuju	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	4.8	4.8	4.8
	setuju	21	50.0	50.0	54.8
	Sangat Setuju	19	45.2	45.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 16 Lembar Konsultasi Pembimbing I

LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING I

Nama : Indah Jailani
Nim : 18001010
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Nama Pembimbing I : Agus Salim, S.Kep.,M.Si

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	TTD Pembimbing
1	Rabu, 05/01/2022	Acc judul	
2	Kamis, 27/01/2022	Bimbingan Bab I	
3	Selasa, 15/02/2022	Bimbingan Bab I	
4	Jumat, 25/02/2022	Bimbingan Bab II,III	
5	Senin, 14/03/2022	Bimbingan Bab I,II,III	
6	Selasa, 15/03/2022	Acc sempro	
7	Jumat, 19/08/2022	Bimbingan Bab IV,V	
8	Senin, 22/08/2022	Bimbingan Bab IV,V	
9	Selasa,23/08/2022	Bimbingan abstrak , Acc	
10			

Pekanbaru, 09 - 09 - 2022


Pembimbing I
Agus Salim, S.Kep.,M.Si
NIDN. 1017081504

Lampiran 17 Lembar Konsultasi Pembimbing II

LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING II

Nama : Indah Jailani

Nim : 18001010

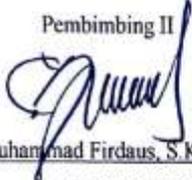
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Unit Rawat Jalan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Nama Pembimbing II : Ns. Muhammad Firdaus, S.Kep.,MMR

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	TTD	
			Pembimbing	
1	Jumat, 07/01/2022	Acc judul	f	
2	Kamis, 27/01/2022	Bimbingan Bab I	f	f
3	Jumat, 18/02/2022	Bimbingan Bab I dan II	f	f
4	Jumat, 04/03/2022	Bimbingan Bab I, II, III		f
5	Senin, 07/03/2022	Bimbingan Bab III, Kuesioner	f	f
6	Kamis, 17/03/2022	Acc	f	f
7	Rabu, 23/08/2022	Bimbingan Bab IV, V	f	f
8	Jumat, 26/08/2022	Bimbingan Bab IV, abstrak	f	f
9	Selasa, 30/08/2022	Bimbingan Lengkap	f	f
10	Rabu, 31/08/2022	Acc sidang skripsi		f

Pekanbaru, 1 - 9 - 2022

Pembimbing II


(Ns. Muhammad Firdaus, S.Kep.,MMR)
NIDN. 1001108806

Dokumentasi Penelitian



Dokumentasi 1 : Gedung RSUD Petala Bumi Provinsi Riau



Dokumentasi 2 : Situasi di Unit Rawat Jalan



Dokumentasi 3 : Situasi di Unit Rawat Jalan



Dokumentasi 4 : peneliti menjelaskan tentang isi kuesioner



Dokumentasi 5 : responden mengisi kuesioner