

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rumah Sakit**

##### **2.1.1 Definisi Rumah Sakit**

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-Undang Republik Indonesia No. 44, 2009).

Menurut *WHO*, rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Rumah sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan, serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga dan penelitian. Rumah sakit juga merupakan institusi yang dapat memberi keteladanan dalam budaya hidup bersih dan sehat serta kebersihan lingkungan (Departemen Kesehatan RI, 2009).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit adalah institusi penting bagi sistem kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan

yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat untuk upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan.

### **2.1.2 Tujuan Rumah Sakit**

Adapun tujuan diselenggarakannya rumah sakit menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 pasal 3 tentang Rumah Sakit yaitu:

1. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.
2. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan, rumah sakit, dan sumber daya manusia rumah sakit.
3. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.
4. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit dan rumah sakit.

### **2.1.3 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 pasal 4, rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Untuk menjalankan tugas sebagaimana dimaksud, pada pasal 5 Rumah Sakit mempunyai fungsi yaitu:

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.
5. Bangunan Rumah Sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 harus dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang paripurna, pendidikan dan pelatihan, serta penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan.

## **2.2 Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Elbadiansyah, 2019).

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Handoko, 2014).

SDM (Sumber Daya Manusia) memegang peran sentral dalam sebuah perusahaan atau lembaga karena dengan kompetensi serta komitmen yang dimiliki, mereka merupakan aset serta faktor penggerak sistem organisasi. Agar

kompetensi dan komitmen karyawan senantiasa sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan yang senantiasa berkembang dan berubah, diperlukan sistem diklat atau diklat (Gintings, 2011).

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berikut merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (Hasibuan M. S., 2016), meliputi:

#### 1. Fungsi Manajerial

##### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

##### c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Suatu organisasi jika ingin maju atau berkembang dituntut untuk mempunyai SDM yang berkualitas juga. SDM yang berkualitas adalah pegawai

yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut (Marwansyah, 2010) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan M. , 2012).

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Dimensi Kinerja**

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

#### **2.3.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

### **2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan jika dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.

#### 2. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.

#### 10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

#### 12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## 2.4 Ringkasan Sumber Pustaka

### 2.4.1 Artikel Pertama

Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting
Nama Penulis	Emilia Widiati
Afiliasi	Institut Bisnis dan Multimedia Asmi
Email Penulis	violita06@yahoo.com

Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Magister Manajemen, Program Pascasarjana Magister Manajemen
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 1 No. 1, April 2012 109 - 142
URL	<a href="https://www.journal.ibmasmi.ac.id/index.php/JMBA/article/view/234">https://www.journal.ibmasmi.ac.id/index.php/JMBA/article/view/234</a>
Tanggal Unggah	23 Agustus 2020/Jam 18.02
Sitasi Otomatis	Widiati, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting. <i>Jurnal Magister Manajemen</i> , 1(1), 109–143.

### Abstrak

Agar Rumah Sakit mampu melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitative yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan maka Sumber Daya Manusia di dalamnya dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik. Demikian halnya dengan Rumah Sakit Panti Secanti. Untuk itu diteliti Kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting, dalam penelitian ini faktor yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting adalah faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif yaitu analisis dengan cara mengungkapkan atau menggambarkan mengenai keadaan atau fakta yang akurat dari objek yang diamati, yang sesuai dengan teori yang berlaku. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling, yaitu cara untuk melakukan pengambilan contoh dari populasi yang diketahui, baik dari cara penentuan jumlah sampel maupun dari model pengambilan sampel dimaksud, dengan harapan agar sampel yang digunakan dapat mewakili populasinya. penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode proportionate stratified random sampling, yaitu penentuan sampel secara acak pada strata jabatan Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan data skunder yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan diketahui Kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting selama ini tergolong baik. Dari penelitian juga diketahui faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (76,4%) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting. Faktor disiplin kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan (45,6%) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting. Faktor budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan (75,6%) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) pada Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting sangat kuat. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 86,0%.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai Kesehatan, Rumah Sakit, dan Panti Secanti Gisting.

#### 2.4.2 Artikel Kedua

Judul	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang
Nama Penulis	Agung Setiawan
Afiliasi	Universitas Negeri Surabaya
Email Penulis	Brotoganteng@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya, ISSN : 2549-192X
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 1 Nomor 4 Juli 2013
URL	<a href="https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280">https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280</a>
Tanggal Unggah	23 Agustus 2020/ Jam 20.08
Sitasi Otomatis	SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. <i>Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)</i> , 1(4).

#### Abstrak

Saat ini sumber daya manusia memiliki posisi penting bagi organisasi atau perusahaan. Seperti yang dilakukan oleh banyak rumah sakit yang ada, Rumah Sakit Kanjuruhan Malang juga terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan sangat baik dalam semua aspek pelayanan. Rumah Sakit Malang Kanjuruhan adalah rumah sakit pemerintah yang berlokasi di Kabupaten Malang. Kehadirannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam rangka mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pegawai negeri. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja baik secara bersamaan atau sebagian, 2) Motivasi sebagian efek positif signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan

#### 2.4.3 Artikel Ketiga

Judul	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha
-------	--

Nama Penulis	Gusti Ayu Riska Riyanti dan I Gde Adnyana Sudibya
Afiliasi	Universitas Udayana
Email Penulis	riskariyanti91@yahoo.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana (Unud), Bali ISSN: 2302-8912
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 2 No. 6 (2013)
URL	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1370016">http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1370016</a>
Tanggal Unggah	02 Agustus 2020/Jam 17.43
Sitasi Otomatis	Riska Riyanti, G., & Adnyana Sudibya, I. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Dharma Usadha. <i>E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana</i> , 2(6), 255148.

### Abstrak

Rumah Sakit Umum Dharma Usadha merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, ditemukan permasalahan yang mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan maupun parsial dan pengaruh paling besar antara variabel motivasi dibandingkan kompetensi pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha. Jumlah sampel 85 orang karyawan, dengan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha. Diantara kedua variabel bebas, motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha.

Kata Kunci : Kinerja, motivasi, dan kompetensi

#### 2.4.4 Artikel Keempat

Judul	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Nama Penulis	Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi, dan Sumarni
Afiliasi	Universitas Gadjah Mada
Email Penulis	Larastrisaputri@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi, Universitas Gadjah Mada, Jl. Sekip Utara Yogyakarta
Vol, Nomor	Volume 4 Nomor 1 – Maret 2014

Issue & Tahun	
URL	<a href="https://jurnal.ugm.ac.id/jmpf/article/view/29654">https://jurnal.ugm.ac.id/jmpf/article/view/29654</a>
Tanggal Unggah	23 Agustus 2020/Jam 21.26
Sitasi Otomatis	Tri Sputri, L., Fudholi, A., & Sumarni. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi, Universitas Gadjah Mada</i> , 4(1).

### Abstrak

Dewasa ini setiap perusahaan dituntut untuk selalu sustainable dalam menghadapi dinamika lingkungan yang berubah. Salah satunya yaitu dengan mengelola sumber daya yang terdapat diperusahaan, terutama sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak seluruh kegiatan perusahaan agar bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan perlu memotivasi dan menciptakan budaya organisasi yang baik agar karyawan mampu memiliki kinerja yang baik, terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kepada masyarakat. Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang merupakan rumah sakit rujukan kabupaten Klaten yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang mana karyawan dan pihak rumah sakit harus memiliki motivasi dan budaya organisasi yang baik guna memberikan kinerja yang baik bagi rumah sakit maupun masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Penelitian merupakan penelitian deskriptif analitik dengan survey. Data diperoleh dengan alat ukur kuesioner dengan skala Likert. Pengambilan sampel dengan non-probability, metode purposive sampling dengan kriteria inklusi karyawan tetap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, berusia 20-60 tahun, masa kerja minimal 1 tahun, dan bersedia menjadi responden. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 237 karyawan. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan nilai  $p < 0,05$ . Secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan nilai  $p < 0,05$ . Secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang ditunjukkan dengan nilai  $p < 0,05$ . Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y=33,442 + 4,329X_1 + 3,886X_2$ .

Kata kunci: motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan.

### 2.4.5 Artikel Kelima

Judul	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)
Nama Penulis	Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, dan Mohammad

	Iqbal
Afiliasi	Universitas Brawijaya Malang
Email Penulis	igamarpaung@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 15 No. 2 Oktober 2014
URL	<a href="http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/631">http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/631</a>
Tanggal Unggah	02 Agustus 2020/Jam 23.19
Sitasi Otomatis	Marpaung, I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). <i>Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya</i> , 15(2), 84649.

### Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto, dengan jumlah sampel sebesar 56. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dan kesadaran yang lebih dalam melakukan disiplin di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

### 2.4.6 Artikel Keenam

Judul	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara
Nama Penulis	Nur Ratri Kurniasih dan Palupiningdyah
Afiliasi	Universitas Negeri Semarang
Email Penulis	<a href="mailto:assihnoeng@yahoo.com">assihnoeng@yahoo.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional

Nama Kota-Penerbit	Management Analysis Journal (MAJ), Universitas Negeri Semarang ISSN: 2252-6552
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol.1 No.3 (2014)
URL	<a href="https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/3298">https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/3298</a>
Tanggal Unggah	6 Agustus 2020/ Jam 20.21
Sitasi Otomatis	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. (2014). <i>Management Analysis Journal</i> , 3(1). <a href="https://doi.org/10.15294/maj.v3i1.3298">https://doi.org/10.15294/maj.v3i1.3298</a>

### Abstrak

Untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Hasil observasi pada rumah sakit islam banjarnegara menunjukkan tingkat absensi karyawan pada tahun 2013 selama bulan Januari sampai September mengalami fluktuatif ditambah banyaknya keluhan dari pelanggan kepada pihak rumah sakit islam Banjarnegara. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan, Menganalisis adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara yang berjumlah 229 orang dengan sampel sejumlah 70 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, tinjauan pustaka dan kuesioner. Metode analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS for Windows versi 19. Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Saran untuk Rumah Sakit Islam Banjarnegara antara lain pentingnya meningkatkan pemberian motivasi terutama dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja antara lain melalui promosi jabatan serta penciptaan lingkungan kerja kondusif dengan membangun hubungan baik antar karyawan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, Lingkungan Kerja.

### 2.4.7 Artikel Ketujuh

Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta
Nama Penulis	Rita Ivana Ariyani

Afiliasi	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email Penulis	rita.ivana78@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit (JMMR) Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ISSN : 2541-6715
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 5 No. 2, Juli 2016
URL	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/559940">http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/559940</a>
Tanggal Unggah	02 Agustus 2020/ Jam 00.05
Sitasi Otomatis	Ivana Ariyani, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. <i>Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit (JMMR) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta</i> , 5(6).

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah rumah sakit Islam Hidayatullah (RSI) Yogyakarta dan dilakukan melalui gangguan kepemimpinan, loyalitas karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. (1) faktor fenomena hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan. (2) faktor kinerja karyawan yang belum menunjukkan kerja sama. (3) faktor kesetiaan karyawan terhadap kurangnya perhatian pemimpin terhadap kinerja dan kesempatan karyawan untuk menerima kompensasi. (4) fenomena kinerja karyawan; ketidakmampuan karyawan untuk memahami instruksi pemimpin dan tanggung jawab minimum karyawan individu yang menghambat kinerja kerja. Data disusun melalui wawancara dan kuesioner, dan diklasifikasikan ke dalam data primer dan sekunder. Sampel penelitian terdiri dari 40 responden. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah uji linearitas, uji signifikansi beberapa koefisien regresi linier, t Test, uji F, R<sup>2</sup>. Hasil penelitian ini antara lain: (1) pemimpin rumah sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta tidak selalu memberlakukan sanksi kepada karyawannya, tetapi sebaliknya menaruh kepercayaan pada kepala unit untuk mengelola karyawan, melakukan pengendalian/pengawasan terhadap subordinate's performance secara periodik dalam setiap lini kerja. (2) loyalitas karyawan berkorelasi dengan pekerjaan karyawan dan citra diri Total, serta kesamaan tujuan antara individu dan manajemen rumah sakit. (3) kesesuaian antara kesediaan, pencapaian, dan hasil yang diperoleh diyakini menciptakan seorang individu dengan etika kerja yang tinggi, profesionalisme dan komitmen untuk institusi dan juga untuk pencapaian pekerjaannya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah; (1) pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. (2) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kesetiaan karyawan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. (3) variabel independen (gaya kepemimpinan dan

loyalitas karyawan) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, kesetiaan karyawan, kinerja karyawan.

#### 2.4.8 Artikel Kedelapan

Judul	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga
Nama Penulis	Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra
Afiliasi	STIE AMA Salatiga
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Ilmiah Among Makarti, STIE AMA Salatiga
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 9 No. 17, Juli (2016)
URL	<a href="https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/124">https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/124</a>
Tanggal Unggah	23 Agustus 2020/ Jam 19.49
Sitasi Otomatis	Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. <i>Among Makarti</i> , 9(17), 1–20.

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening kepuasan kerja pada hubungan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSU (Rumah Sakit Umum) Salatiga, Jl. Osamaliki No.19 Salatiga yang berjumlah 621 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 86 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah teknik acak dengan simple random sampling. Jenis data yang digunakan primer dan sekunder. Metode pengumpulan datanya adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t = 4,110$  sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ ). 2). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t = 4,850$  sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ ). 3). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 5,454$  sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ ). 4). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 2,103$  sig.  $0,039 < \alpha = 0,05$ ). 5). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 2,445$  sig.  $0,017 < \alpha = 0,05$ ). 6). Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara motivasi

terhadap kinerja karyawan ( $0,209 < 0,223$ ). 7). Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ( $0,250 < 0,260$ ).

Kata Kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

#### 2.4.9 Artikel Kesembilan

Judul	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak.
Nama Penulis	Muntaha dan Mazayatul Mufrihah
Afiliasi	STIE Boedi Utomo Pontianak dan Universitas Nahdatul Ulama Pontianak
Email Penulis	muntahacpk@gmail.com mazayatulmufrihah@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis ISSN: 2089-1989
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 8 No. 01, Januari 2017
URL	<a href="https://ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/201">https://ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/201</a>
Tanggal Unggah	23 Agustus 2020/ Jam 20.20
Sitasi Otomatis	Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. <i>Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis</i> , 8(1), 602–610. <a href="https://doi.org/10.33059/jseb.v8i1.201">https://doi.org/10.33059/jseb.v8i1.201</a>

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso, Pontianak. Penelitian dilakukan pada bulan Nopember sampai dengan Desember 2009 di Rumah Sakit Umum Daerah Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode survei yang berjumlah 280 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 162 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner didesain dalam bentuk skala Likert dan skala peringkat (rating scale). Data dianalisis dengan analisis jalur (path analysis). Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, sehingga motivasi kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi Kerja, RSUD Pontianak

#### 2.4.10 Artikel Kesepuluh

Judul	Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)
Nama Penulis	Reniyati Reniyati, Leonardo Budi Hasiholan
Afiliasi	Universitas Pandanaran
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	<i>Jurnal Of Management</i> , Fakultas Ekonomi ISSN : 2502-7689
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 3 No. 3 (2017)
URL	<a href="http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/750">http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/750</a>
Tanggal Unggah	31 Juli 2020/ Jam 23.25
Sitasi Otomatis	Budi Hasiolan, L., & Reniyati, R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). <i>Jurnal Of Management Universitas Pandanaran</i> , 3(3).

#### Abstrak

Kinerja karyawan di rumah sakit sangat penting, karena kinerja maksimal karyawan akan dapat memberikan kepuasan kepada pasien dan dapat mempercepat pemulihan pasien. Motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 84 responden. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling, pengumpulan data dengan kuesioner dan metode analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menggunakan SPSS versi 20 yang menyatakan bahwa: dalam menguji validitas semua variabel dinyatakan tidak valid, hasil kinerja karyawan memiliki  $t > t$  tabel (1.664) dan  $f$  hitung  $> F$  tabel (2.72), pengujian hipotesis signifikan dengan Nilai signifikan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

#### 2.4.11 Artikel Kesebelas

Judul	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah
Nama Penulis	Dian Primanita Oktasari, Winda Widyanty, dan Aditya

	Fitriani
Afiliasi	Universitas Mercu Buana
Email Penulis	dprimanita88@gmail.com winda.widyanty@mercubuana.ac.id aditya.v3ani@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta. ISSN: 1098-6596
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 4 No. 02, Juli 2018
URL	<a href="https://repository.mercubuana.ac.id/38725/">https://repository.mercubuana.ac.id/38725/</a>
Tanggal Unggah	02 Agustus 2020/Jam 14.47
Sitasi Otomatis	Primanita, D., Widyanty, W., & Aditya, F. (2018). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis</i> , 4(2), 152–171. <a href="https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004">https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004</a>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Populasi penelitian ini adalah karyawan RSUD Cengkareng yang telah bekerja selama 3 tahun yaitu berjumlah 690 orang dengan jumlah sampel responden sebanyak 254 orang yang dipilih melalui cluster sampling. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : kompetensi, budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan

### 2.4.12 Artikel Kedua belas

Judul	Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri
Nama Penulis	Iqfan Agfianto, Sri Hartono, Djumali
Afiliasi	STIE AAS Surakarta
Email Penulis	<a href="mailto:iqfanagfianto@gmail.com">iqfanagfianto@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-	Jurnal Ilmiah Edunomika, ISSN 2598-1153

Penerbit	
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 3 No. 01, Februari 2019
URL	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1122221">http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1122221</a>
Tanggal Unggah	06 Juli 2020/ Jam 23.16
Sitasi Otomatis	Agfianto, I., Hartono, S., & Djumali, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri. <i>Jurnal Ilmiah Edunomika</i> , 3(01). <a href="https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.444">https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.444</a>

### Abstrak

Kajian ini memiliki tujuan, yaitu 1) untuk mengetahui dan mengukur sebagian pengaruh budaya organisasi, disiplin, dan motivasi pada kinerja RSUD Dr. Soediran Mangun sumarso, Kabupaten Wonogiri. 2) untuk mencari tahu dan mengukur pengaruh budaya organisasi, disiplin dan motivasi pada kinerja RSUD Dr. Soediran Mangun sumarso Wonogiri. Penduduknya adalah pegawai RSUD Dr. Soediran Mangun sumarso, Kabupaten Wonogiri, Total 735 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 74 responden. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner atau kuesioner. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, tes linier ganda, tes t, uji f, Koefisien yang ditentukan. Hasil dan kesimpulan: 1) sebagian, ada efek yang signifikan dari budaya organisasi, disiplin, dan motivasi pada kinerja RSUD Dr. Soediran Mangun sumarso. 2) ada pengaruh budaya organisasi, disiplin dan motivasi pada kinerja RSUD Dr. Soediran Mangun sumarso.

Kata kunci : organisasi budaya, disiplin, motivasi, kinerja.

### 2.4.13 Artikel Ketiga belas

Judul	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan
Nama Penulis	Suwanto
Afiliasi	Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email Penulis	<a href="mailto:dosen01813@unpam.ac.id">dosen01813@unpam.ac.id</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS) ISSN: 2581-2769
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 3 No. 1, September 2019
URL	<a href="http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3365/2653">http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3365/2653</a>

Tanggal Unggah	15 Juli 2020/ Jam 02.21
Sitasi Otomatis	Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. <i>JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)</i> , 3(1), 16. <a href="https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365">https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365</a>

### Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebanyak 57 karyawan. Sedangkan sampel yang dipergunakan sebanyak 57 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah  $7,524 > 1,673$  dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai t hitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar  $9,879$ , jadi  $0,829 < 1,673$  dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda  $Y = 5,103 + 0,171X1 + 0,028X2$ . Nilai R sebesar  $0,809$  atau  $80,9\%$  yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat ( $0,600 - 0,800$ ) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R2 (adjusted R Square) sebesar  $0,641$ . Hal ini menunjukkan bahwa sebesar  $64,1\%$  Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar  $35,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

#### 2.4.14 Artikel Keempat belas

Judul	Hubungan Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Bakti Medan
Nama Penulis	Siti Fadrijah
Afiliasi	Universitas Methodist Indonesia
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional

Nama Kota-Penerbit	Jurnal Ilmiah Simantek, Universitas Methodist Indonesia ISSN: 2550-0414
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 3 No. 4 Nopember 2019
URL	<a href="https://simantek.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/91">https://simantek.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/91</a>
Tanggal Unggah	23 Agustus 2020/ Jam 21.03
Sitasi Otomatis	Fadjriah, S. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Bakti Medan. <i>Jurnal Ilmiah Simantek, Universitas Methodist Indonesia</i> , 3(4).

### Abstrak

Di era globalisasi ini, semua perusahaan diwajibkan untuk memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan. Salah satunya adalah Rumah Sakit Umum Bakti Medan yang merupakan salah satu rumah sakit dari Yayasan. Penurunan kunjungan pasien dalam beberapa kali diperkirakan karena kinerja yang buruk karena beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Bakti Medan. Penelitian ini menggunakan studi penampang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Umum Bakti Medan dengan total 80 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sebelum melakukan uji analisis prasyarat, instrumen diuji dengan menguji uji validitas dan keandalan terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 31 item kuesioner yang valid Sebelum melakukan analisis data, prasyarat untuk menganalisis dilakukan yang meliputi: tes linearitas dan tes asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tes regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada efek yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bakti Medan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0.128 dan nilai signifikan yang dilihat dari nilai  $p < 0,030 < a0/05$ . (2) Tidak berpengaruhnya Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bakti Medan yang diindikasikan dengan nilai-nilai signifikan yang terlihat dari nilai  $p > 0,047 < a0>0,05$  dan koefisien regresi 0.138.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

### 2.4.15 Artikel Kelima Belas

Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumah Sakit Grha Husada
Nama Penulis	Budiyono Pristyadi dan Muhammad Rantau Edy Santoso
Afiliasi	Universitas Muhammadiyah Gresik
Email Penulis	-

Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Manajerial, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik ISSN: 2354-8592
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 6 No 01 (2019)
URL	<a href="http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/854">http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/854</a>
Tanggal Unggah	23 Agustus 2020/ Jam 20.44
Sitasi Otomatis	Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumah Sakit Grha Husada. <i>Manajerial</i> , 6(01), 25. <a href="https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854">https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854</a>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menentukan efek motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan tetap di rumah sakit grha husada. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui distribusi kuesioner kepada 48 karyawan tetap. analisis teknis yang digunakan adalah beberapa analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, dan kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan sebagian pada kinerja karyawan tetap di rumah sakit grha husada.

Kata kunci: motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, dan kepuasan kerja, kinerja.

### 2.4.16 Skripsi

Judul	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
Nama Penulis	Dena Irmatasari
Pembimbing	Henny Indrayani, SE., MM
Bentuk	Online Repository
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Pekanbaru : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2019
URL	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id/21654/">http://repository.uin-suska.ac.id/21654/</a>
Tanggal Unggah	7 Juli 2020/ Jam : 05.00

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja

pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini 91 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini telah menunjukkan hasil uji t variable pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan t hitung (3,179) > t tabel (1,98698) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 masih berada dibawah 0,05. Variabel kemampuan kerja dengan nilai t hitung (4,860) > t tabel (1,98698) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Disimpulkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil uji menunjukkan F hitung (64,486) > F tabel (3,10) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan significant secara simultan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil uji nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 atau 58,5% ini berarti Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) serta kemampuan kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan pekanbaru sebesar 58,5% sementara sisanya sebesar 0,415 atau 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kemampuan Kerja, dan Kinerja