



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) JAMPANGKULON  
PROVINSI JAWA BARAT

## SKRIPSI

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis Universitas Global Jakarta



Disusun Oleh:

Mukhlis Abdurohman

NIM. 163402080

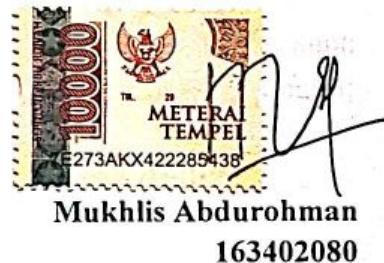
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA  
2021

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 25 Februari 2021  
Mahasiswa,



## **HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

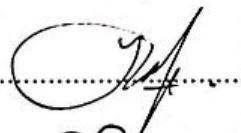
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Mukhlis Abdurohman  
NIM : 163402080  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

### **DEWAN PEMBIMBING**

Pembimbing 1 : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt (.....)



Pembimbing 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt(.....)



Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 25 Februari 2021

## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Mukhlis Abdurohman  
NIM : 163402080  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum (RSU)  
Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

### DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Alfi Magfuriyah, S.S.T., M.Sc (.....) 

Penguji 2 : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt (.....) 

Penguji 3 : Udriyah, S.S.T., M.Mgt (.....) 

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 03 Februari 2021

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt., yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada manajemen Rumah Sakit Umum Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat yang telah banyak membantu dalam usaha nenperoleh data yang saya perlukan
4. Kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan material dan moral, dan
5. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Depok, Februari 2021

Penulis

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mukhlis Abdurohman  
NIM : 163402080  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok, 25 Februari 2021

Yang menyatakan,



Mukhlis Abdurohman  
163402080

## **ABSTRAK**

Motivasi kerja penting karena merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya menjadi cermin bagi pegawainya untuk termotivasi mengarah kemajuan organisasi, sehingga motivasi kerja dapat memberikan energi yang mengerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan masing – masing pihak dalam bekerja menurut aturan yang telah ditentukan, sebab keberhasilan kinerja pegawai sangat tergantung dari motivasi dan kebijakan yang diberikan oleh pimpinan, motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya motivasi yang kurang baik adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 2 dimensi yang dijabarkan dalam 6 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 4 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 47,40% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 indikator dengan nilai rata-rata 43,60 dan hasil penelitian tentang kinerja pegawai diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 3 dimensi yang dijabarkan dalam 6 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 5 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 40,22% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 43%.

Oleh karena hasil dari penelitian terbukti motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, memberikan pengakuan dengan bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut

**Kata Kunci : Motivasi kerja dan Kinerja pegawai**

## ***ABSTRACT***

*Work motivation is important because it is something that can cause, channel and support human behavior so that they are willing to work hard and enthusiastically to achieve maximum work results. Therefore, a leader should be a mirror for employees to be motivated towards organizational progress, so that work motivation can provide energy that mobilizes all existing potentials, creates high and noble desires and increases the togetherness of each party in working according to predetermined rules. , because the success of employee performance is very dependent on the motivation and policies given by the leadership, motivation is an important thing in a modern era where organizations want democracy in the implementation of work and good work motivation, the consequences that may arise from poor motivation are decrease in employee performance which will have an impact on decreasing the total performance of an organization.*

*Based on the results of research on work motivation, it is known that the answers of respondents who assessed the 2 dimensions described in 6 indicators mean that the respondents said 4 indicators were good with an average value of 47.40% and 2 indicators stated that they were not good with an average value. Average 43.60 and the results of research on employee performance, it is known that the answers of respondents who assessed the 3 dimensions described in 6 indicators mean that the respondents said 5 indicators were good with an average value of 40.22% and 1 indicator was not good with an average value of 43%.*

*Because the results of the research prove that work motivation has an influence on employee performance, giving recognition with other forms of appreciation can be given in the form of providing opportunities for self-development through formal and informal education so that employees continue to develop which in the end is expected to improve employee work performance and will be an added value. for the employees concerned as well as for the institution.*

*Keywords:* work motivation and employee performance

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS .....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian .....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran .....	5
1.6 Hipotesis Penelitian.....	8
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.3 Motivasi Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.3.2 Tujuan Motivasi.....	16
2.3.3 Proses Motivasi .....	17
2.3.4 Faktor-Faktor Motivasi .....	18
2.3.5 Tinjauan Motivasi Kerja .....	19
2.4 Kinerja Pegawai .....	19
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	20
2.4.2 Pengukuran Kinerja .....	21
2.4.3 Metode Penilaian Kinerja.....	23
2.4.4 Unsur-unsur penilaian kinerja.....	24
2.5 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.....	26
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Peneltian.....	27
3.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum .....	27
3.1.2 Struktur Organisasi.....	30
3.2 Metodelogi Peneltian.....	31

3.2.1 Prosedur Penelitian.....	33
3.2.2 Desain Penelitian.....	34
3.2.3 Unit Analisis .....	34
3.2.4 Populasi dan Sampel.....	35
1 Populasi.....	35
2 Sampel .....	35
3.2.5 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.2.6 Operasional Variabel .....	37
3.2.7 Instrumen Penelitian .....	38
3.2.8 Hipotesis Statistik.....	39
3.2.9 Metode Analisa Data .....	40
3.2.9.1 Uji Instrumen.....	40
3.2.9.2 Analisis Statistik .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Karakteristik Responden .....	45
4.2 Hasil Uji Instrumen .....	46
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	46
4.2.2 Hasil Uji Reliability.....	48
4.3 Hasil Pembahasan .....	49
4.3.1 Deskripsi Motivasi Kerja di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat .....	49
4.3.2 Deskripsi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat .....	53
4.3.3 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.....	58
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	60
5.2 Saran.....	61

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, seperti globalisasi, perubahan teknologi dan perhatian terhadap kualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin organisasi harus dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta kepemimpinan yang dimiliki secara optimal dan dengan kondisi tersebut terutama para pegawai dapat termotivasi untuk menyelesikan tugas-tugasnya dengan baik dan cepat.

Motivasi kerja penting karena merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya menjadi cermin bagi pegawainya untuk termotivasi mengarah kemajuan organisasi, sehingga motivasi kerja dapat memberikan energi yang mengerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan masing – masing pihak dalam bekerja menurut aturan yang telah ditentukan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Sebab keberhasilan kinerja pegawai sangat tergantung dari motivasi dan kebijakan yang diberikan oleh pimpinan, motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya motivasi yang kurang baik adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total sebuah organisasi. Berdasarkan fenomena pada RSU Jampangkulon saat ini juga terjadi penurunan kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Hasil penilaian pegawai Rumah Sakit**  
**Periode 2018-2019**

No	Kriteria Penilaian	Nilai Maximal	Realisasi	
			2018	2019
1	Pelayanan	100 %	91%	87%
2	Integritas	100 %	80%	82%
3	Komitmen	100 %	88%	86%
4	Disiplin	100 %	87%	91%
5	Kerjasama	100 %	72%	75%
6	Kepemimpinan	100 %	92%	90%

Sumber : Rumah Sakit Jampangkulon Provinsi Jawa Barat 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari semua kriteria penilaian kinerja tidak sesuai dengan nilai yang telah ditentukan dan terdapat beberapa nilai kriteria yang turun, seperti pelayanan menjadi 87%, kriteria komitmen menjadi 86% dan kepemimpinan menjadi 90% hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah tidak adanya evaluasi hasil kerja, tidak mengetahui SOP tentang pelayanan dan kurangnya pengetahuan di masing-masing bidang pekerjaan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat”**.

## 1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.

2. Bagaimana kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.

### **1.3 Maksud dan tujuan penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.

### **1.4 Kegunaan penelitian**

Hasil penelitian yang di lakukan ini di harapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

#### **1 Bagi penulis**

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang telah diperoleh dengan penerapannya dalam praktek khususnya sesuai dengan penelitian.

## 2 Bagi Akademik

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

## 3 Bagi RSU Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai motivasi dan kinerja pegawai di RSU Jampang Kulon.

### 1.5 Kerangka pemikiran

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan.

Menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi kerja adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Intern Faktor-faktor intern
2. Faktor Ekstern Faktor-faktor ekstern antara lain

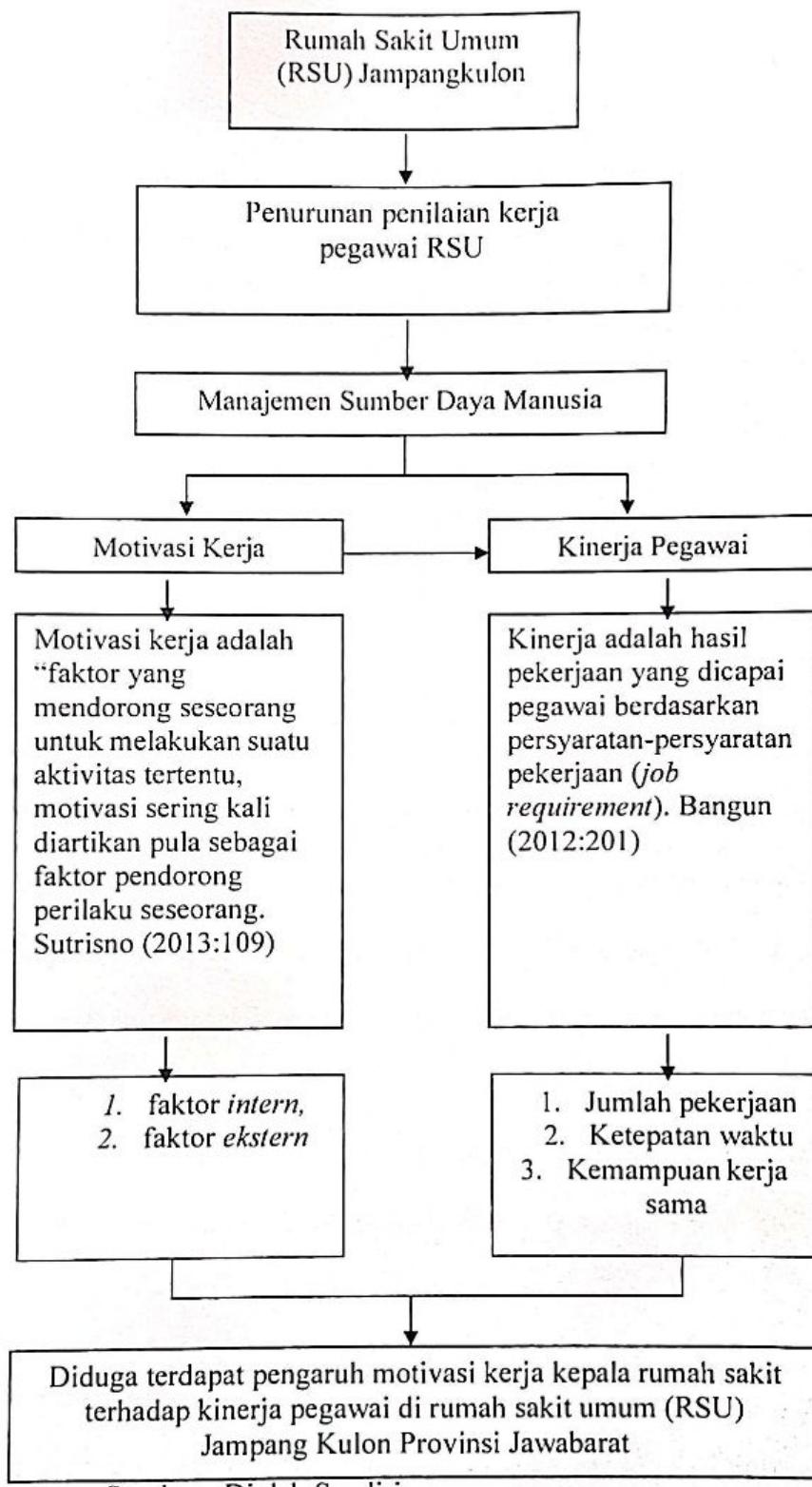
Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau

intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Bangun (2012:201), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan.
2. Ketepatan Waktu
3. Kemampuan kerja sama.

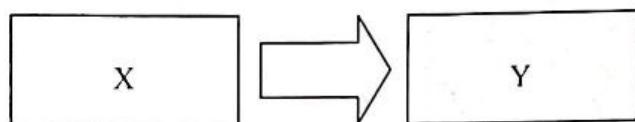
Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya pegawai yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Diolah Sendiri

Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kajian di atas, peneliti ini akan dibatasi pada kajian motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian untuk memperjelas antara variable X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma sebagai berikut :



Gambar 1.2  
Paradigma penelitian

**Keterangan :**

Variabel X : Motivasi

Variabel Y: Kinerja pegawai

**1.6 Hipotesis penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:93) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat”.

**1.7 Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Jl. Cibarusah No. 1 Telp. (0266) 490009 Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat, penulis melakukan penelitian mulai bulan April 2020 s.d September 2020.

**Tabel 1.2**  
**Jadwal penelitian tahun 2020**

No.	Kegiatan	Tahun 2020					
		April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian		X				
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	X
7.	Sidang Skripsi						X

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu. S. P, 2010, *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S. P, 2011, *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta,
- Mangkunegara Anwar Prabu 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara Anwar Prabu 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Soedibjo S. Bambang , 2004, Pengantar Metode Penelitian, STIE-STMIK Pasim, Bandung.
- Sugiyanto dan Miftahun N. Suseno. 2010. *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabetha : Bandung
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabetha : Bandung
- Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabetta.