



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT SMC KABUPATEN TASIKMALAYA

Yuyun Yuniasih^{a,*}, Heri Herdiana^b, Dian Kurniawan^c

Universitas Siliwangi, Indonesia

[*asih_yun@yahoo.co.id](mailto:asih_yun@yahoo.co.id)

Diterima: Maret 2018. Disetujui: Mei 2018. Dipublikasikan: Mei 2018.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and analyze the influence of leadership and discipline on employee motivation of SMC Hospital (Singaparna Medika Citrautama) District Tasikmalaya. This research was conducted using quantitative research, that is hypotheses test to know is there any significant influence between leadership and discipline on employee motivation of SMC Hospital (Singaparna Medika Citrautama) District Tasikmalaya. This study used survey method. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques used were questionnaires, interviews, and documentation. This study uses regression analysis techniques. The F Test result that leadership and discipline has significant influence on employee motivation. Partially by t test concluded that leadership and discipline has influence but not significant on employee motivation.

Keywords: Leadership, Discipline, and Employee Motivation.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yaitu melakukan pengujian hipotesis yaitu untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode survey. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil menggunakan uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara parsial dengan uji t disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) dikarenakan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam

menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) menjadi penentu dan penggerak seluruh tujuan organisasi, oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting. Manusia merupakan faktor sumber daya yang

berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Dengan demikian, sumber daya manusia harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang kompeten akan mempunyai motivasi yang baik. Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi sumber daya manusia. Tingginya tingkat motivasi pegawai akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Pegawai akan termotivasi kinerjanya apabila kebutuhan-kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, maka seorang pegawai akan semakin tinggi motivasi kerjanya (Martoyo, 2002: 163). Pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, dikarenakan ada motivasi kerja dalam dirinya (Hasibuan, 2000:142).

Motivasi merupakan proses yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Ditinjau dari faktor-faktor yang menyebabkan seseorang termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor dalam diri seseorang berupa sikap, harapan, cita-cita, dan disposisi kebutuhan yang berkembang. Sedangkan faktor eksternal adalah desakan dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi. (Badrudin, 2013: 190). Faktor pendorong motivasi kerja tidak bisa lepas dari peran seorang pemimpin. G. R. Terry (2008: 152) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan social dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi

ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Semakin efektif kepemimpinan yang dijalankan, maka motivasi pegawai akan semakin tinggi. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi pegawainya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi pegawainya agar bekerja dengan baik. Motivasi tidak hanya mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif untuk keberhasilan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi juga tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat material saja (berbentuk uang), akan tetapi motivasi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan pegawai dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab dan pengembangan pegawai, faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan setiap pemimpin.

Hal ini dapat dilihat dari permasalahan pokok yang biasanya terjadi yaitu gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga berdampak kepada motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu perlu diketahui gaya kepemimpinan yang seharusnya dilakukan oleh organisasi, motivasi yang dicapai pegawai, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dan hambatan-hambatan yang dihadapi.

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama

digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Fenomena tinggi rendahnya motivasi karyawan diprediksi oleh menurunnya pelayanan terhadap masyarakat, berkurangnya kepercayaan karyawan terhadap pemimpin, dan kompetensi karyawan. Apabila motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negative yang dapat digunakan seorang pemimpin agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini terlihat motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang berjalan di organisasi.

Begitupun pengaruh disiplin kerja yang sangat menentukan motivasi seorang karyawan. Pendisiplinan dengan menjalankan hukuman dan sanksi apabila terjadi pelanggaran atau kesalahan akan membantu karyawan memahami arti pentingnya disiplin dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong motivasi dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrauma) Kabupaten Tasikmalaya merupakan Rumah Sakit Umum Derah Tipe C milik Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya. Tugas pokok Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautam) Kabupaten Tasikmalalaya adalah memberikan pelayanan kesehatan yang

paripurna, bermutu, terpadu, dan menyeluruh serta terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Sebagai salah satu bagian dari rumah sakit umum milik Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya, Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya harus menjunjung apa yang menjadi misi RSUD Kabupaten Tasikmalaya, yaitu (1) meningkatkan pelayanan kesehatan yang prima, merata, dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat, (2) meningkatkan kemudahan akses pelayanan, (3) meningkatkan Sumber Daya Manusia yang professional sesuai standar pelayanan, (4) meningkatkan pelaksanaan manajemen administrasi yang efektif dan efisien. Sesuai dengan misi RSUD Kabupaten Tasimalaya, yaitu meningkatkan Sumber Daya Manusia yang professional sesuai standar pelayanan, diharapkan karyawan Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya harus memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Namun tampaknya karyawan belum mampu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi.

Pimpinan rumah sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya sering membuat keputusan sendiri tanpa meminta pendapat atau saran dari pekerja dalam unit kerja. Hal tersebut menunjukkan gaya pengambilan keputusan autocratic style. Seperti yang dilakukan seorang dokter dalam menangani pasien. Dokter akan menentukan pasien sudah diperbolehkan pulang atau harus menjalani perawatan lanjutan tergantung keputusan dokter dengan menggunakan keahliannya melihat kondisi pasien yang ditangani. Ketika dokter tidak berada ditempat (rumah sakit) pasien akan menjadi tanggung jawab perawat, terkadang dokter tidak memberikan tugas khusus atau informasi khusus mengenai tugas yang harus dijalankan dan tanggung jawab yang harus ditanggung selama dokter tidak ada, perawat hanya menjalankan tugas dengan

berpedoman pada peran mereka sebagai perawat. Dokter sangat jarang menanyakan tugas apa saja yang sudah dijalankan perawatnya ataupun menanyakan apakah pelayanan yang di berikan baik dan maksimal atau tidak, dokter hanya meminta informasi mengenai perkembangan pasien selama dokter tidak berada ditempat (rumah sakit) sehingga menyebabkan perawat memiliki motivasi yang rendah, perawat terkesan bermalas-malasan dan menunda-nunda pekerjaan, dan mengakibatkan pelayanan yang diberikan tidak sesuai standar.

Ketika jam kerja sedang berlangsung, terkadang ada karyawan yang meminta ijin untuk meninggalkan tempat kerja. Namun yang disayangkan ijin tersebut hanya disampaikan pada rekan kerja yang sedang bertugas saja, dengan maksud untuk menggantikannya ketika sedang tidak di tempat. Ijin yang disampaikanpun bermacam-macam, entah hanya untuk membawa barang yang tertinggal dirumah atau alasan lain yang tidak seluruhnya diyakini benar dan jujur. Tidak adanya pengawasan yang ketat dari rumah sakit dimungkinkan menjadi penyebab karyawan berani meninggalkan tempat kerja saat jam kerja masih berlangsung. Walaupun tidak meninggalkan tempat dalam waktu yang lama, namun kewajiban karyawan yang harus selalu berada ditempat dan selalu siap ketika dibutuhkan menjadi berkurang dan tidak terlaksana dengan baik dan maksimal. Dan tak jarang banyak karyawan yang menggunakan dan memainkan handphone ketika jam kerja berlangsung, entah untuk sekedar bermain social media, mendengarkan music, berfoto, dan lain-lain. Kurangnya pemberian sanksi dan hukuman dari rumah sakit kemungkinan menjadi penyebab hal tersebut bisa terjadi. Dengan demikian, menunjukkan bahwa rasa disiplin karyawan yang masih kurang. Untuk memastikan bahwa penurunan motivasi para karyawan di sebabkan oleh dua faktor tersebut, maka perlu adanya evaluasi terstruktur. Sehingga motivasi para

karyawan dapat kembali meningkat sesuai dengan harapan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja Karyawan bagian Keperawatan pada Rumah Sakit SMC (Singapura Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya adalah dengan menggunakan metode Survey. Metode Survey adalah Riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul (Husein, 2010: 38).

Teknik Analisis Data

Untuk mengukur pengaruh setiap variable independen terhadap variable dependen menurut Lupiyoadi (2001: 199), untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana: Y = Motivasi Kerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable independen yang mempunyai nilai tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besarnya pengaruh kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variable dengan menggunakan Regresi Berganda. Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian

hipotesis menggunakan uji t dan uji F, dimana hasil dan pengolahan data dilakukan melalui SPSS for Windows Versi 20.0. dan hasil pengujian dapat dilihat pada lampiran output program SPSS tersebut. Untuk menganalisis pengaruh setiap variable bebas terhadap variable terikat yaitu pengaruh kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), dapat dilihat dari table output SPSS pada table coefficients.

Dari table coefficients tersebut didapat suatu persamaan regresi, yaitu:

$$Y = 13,862 + 0,294 + 0,222$$

dimana:

Y = Motivasi Kerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

a = 13,862

b_1 = 0,294

b_2 = 0,222

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variable Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh positif pada variable Motivasi Kerja (Y), yang berarti bahwa pengaruh dari kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya memiliki kriteria positif (karena bertanda +) yaitu sebesar 0,294 untuk setiap kenaikan kepemimpinan, dan 0,222 untuk kenaikan disiplin kerja pada Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya. Koefisien regresi positif tersebut menunjukkan semakin baik kepemimpinan dan disiplin kerja pada Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya maka motivasi kerja karyawan pun akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pada Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya, kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada disiplin dilihat dari koefisien regresinya yang lebih besar. Oleh karena itu disiplin karyawan Rumah Sakit

SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya masih harus lebih ditingkatkan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Dari table ANOVA (Output SPSS terlampir) diketahui F_{hitung} adalah 3,890 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16. Berdasarkan hasil perhitungan ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau $3,890 > 3,16$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis alternative menunjukkan bahwa pada tingkat pada tingkat 95% terdapat pengaruh secara simultan pada kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Uji T (Parsial)

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengujian secara parsial antara kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari table *coefficient* (terlampir). Dengan kriteria penolakan H_0 jika t_{hitung} sebesar 1,963 dengan taraf signifikan 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 2,00247 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H_0 atau dengan kata lain kepemimpinan secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Pengujian secara parsial antara disiplin kerja (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari table *coefficient* (terlampir). Dengan kriteria penolakan H_0 jika t_{hitung} sebesar 1,610 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 2,00247 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tolak H_0 atau dengan kata lain disiplin kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari variable kepemimpinan terdapat salah satu pernyataan dimana skor yang

dicapai lebih rendah dibandingkan dengan skor yang dicapai lainnya meskipun skor tersebut masih dalam kategori cukup baik, yaitu pimpinan tidak mengajak berkomunikasi mengenai tugas yang dijalankan dan tidak memberi bantuan ketika mengalami kesulitan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan harus lebih sering melakukan komunikasi dengan karyawan khususnya mengenai tugas yang harus dijalankan, dan pimpinan harus senantiasa memberikan bantuan jika karyawan mengalami kesulitan. Dari variable disiplin kerja terdapat salah satu pernyataan dimana skor yang dicapai lebih rendah dibandingkan dengan skor yang dicapai lainnya meskipun skor tersebut masih dalam kategori cukup baik, yaitu saya tidak memiliki rasa cinta yang besar pada rumah sakit karena rumah sakit tidak memberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang cukup dan sesuai. Hal tersebut menunjukkan karyawan harus memiliki rasa cinta yang lebih besar lagi pada rumah sakit sehingga keseriusan dalam bekerja dapat terlaksana. Dan karyawan harus mampu menyampaikan dengan baik rasa ketidak sesuaian balas jasa yang mereka peroleh kepada rumah sakit jika memang ternyata hal tersebut dapat mengganggu motivasi kerja mereka di rumah sakit.

Dari variable motivasi kerja terdapat salah satu pernyataan dimana skor yang dicapai lebih rendah dibandingkan dengan skor yang dicapai lainnya meskipun skor tersebut masih dalam kategori cukup baik yaitu, menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan merupakan bentuk keberhasilan saya dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan harus terus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dan tidak hanya terfokus pada penghargaan yang akan diberikan rumah sakit atas bentuk keberhasilan mereka dalam bekerja. Dilihat dari variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini, meskipun terdapat beberapa pernyataan dengan skor yang dicapai lebih rendah

tetapi hal tersebut terbantu oleh pernyataan lainnya dengan skor yang dicapai lebih tinggi sehingga variable kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi sangat baik. Artinya kepemimpinan yang dijalankan dapat dikatakan efektif, sehingga pimpinan dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan dan mampu mendorong motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Disiplin kerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Artinya kedisiplinan karyawan sudah berjalan dengan baik, hal tersebut ditunjukkan dengan bersungguh-sungguh dalam bekerja, ketegasan rumah sakit dan pimpinan dalam memberikan sanksi dan hukuman jika terjadi pelanggaran, dan terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan dan karyawan sehingga mampu membangkitkan keseriusan dan semangat yang baik dalam bekerja.
3. Motivasi kerja yang dihasilkan karyawan Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Artinya kedua variable antara kepemimpinan dan disiplin kerja

saling mempengaruhi yang pada akhirnya berhasil menciptakan motivasi kerja yang baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.

4. Masing-masing variable kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan dan secara parsial kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada pihak Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan hasil penelitian yang diambil dari poin terendah dari masing-masing indikator tiap variable adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan poin terendah kepemimpinan mengenai pimpinan tidak mengajak berkomunikasi mengenai tugas yang harus dijalankan dan tidak memberi bantuan ketika mengalami kesulitan, maka disarankan bagi pimpinan untuk lebih sering melakukan komunikasi dengan karyawan, khususnya mengenai tugas yang harus dijalankan sehingga proses pencapaian target dapat berjalan efektif. Dan disarankan agar pimpinan senantiasa memberikan bantuan kepada karyawan jika ternyata karyawan benar-benar tidak mampu menjalankan tugas yang diberikan, entah itu bantuan berupa arahan, bimbingan, maupun bantuan lainnya. Dengan demikian tanggung jawab yang dibebankan dapat terlaksana dengan maksimal.
2. Berdasarkan poin terendah dari variable disiplin kerja mengenai tidak memiliki rasa cinta yang besar pada rumah sakit karena rumah sakit tidak memberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang cukup dan sesuai, maka disarankan agar pihak rumah sakit mampu menciptakan dan terus membangun rasa cinta para

karyawannya pada rumah sakit, dan bersedia melakukan komunikasi yang berkaitan dengan balas jasa yang diperoleh para karyawannya. Dengan demikian keinginan para karyawan untuk terus bekerja lebih baik lagi akan terus muncul, sehingga pelayanan maksimal dan professional dapat diberikan rumah sakit.

3. Berdasarkan poin motivasi kerja mengenai menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan merupakan bentuk keberhasilan dalam bekerja, maka Rumah Sakit SMC (Singaparna Medika Citrautama) Kabupaten Tasikmalaya disarankan untuk lebih memperhatikan bentuk pencapaian para karyawannya, pujian ataupun hadiah bisa menjadi bentuk penghargaan dari rumah sakit atas kerja keras mereka dalam mencapai tujuan, sehingga mampu menciptakan rasa keberhasilan atas pencapaian target yang telah dicapai para karyawan dan diharapkan karyawan menjadi lebih termotivasi.
4. Lebih memperhatikan lagi komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan khususnya mengenai tugas yang harus dijalankan dan pemberian balas jasa yang cukup dan sesuai yang mampu diberikan rumah sakit kepada para karyawannya. Sehingga apabila kedua hal tersebut lebih diperhatikan dan kemudian diperbaiki dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan misi rumah sakit dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang professional sesuai standar pelayanan dapat tercapai dan terlaksana.

REFERENSI

- Arifin, Helmi Muhammad. (2016). *Pengantar Manajemen*. Malang: Empat Dua.
- Badrudin. (2013). *Dasa-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Damayanti, Aditya. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Efektif Terhadap*

- Motivasi Kerja Karyawan*. Tasikmalaya: Universitas Siliwangi Tasikmalaya.
- Djohan, Agustinus Johanes. (2016). *Lima Pilar Kepemimpinan di Adad 21*. Malang: Media Nusa Creative.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, Endang Shyta Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3in1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Nazir, Moh. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, Rotua Sumihar. 08 November (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- <https://www.jurnalasia.com/opini/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-motivasi-kerja-dan-kepuasan-kinerja-karyawan/>
- <http://www.eurekapedidikan.com/2015/09/defenisi-sampling-dan-teknik-sampling.html?m=1>
- <https://www.eurekapedidikan.com/2014/10/teknik-sampling-dalam-penelitian.html?m=1>
- http://charlessigaulian.blogspot.co.id/2013_1_2_01_archive.html?m=1