

**PENGARUH MOTIVASI, ANALISIS JABATAN DAN  
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON  
MEDIS PADA RSIA YK MADIRA  
DI KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**MIMI PURNAMA SARI**

**NPM : 19.01.11.02.38**

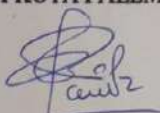
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2023**

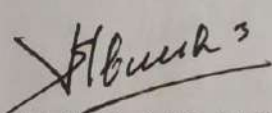
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MIMI PURNAMA SARI  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.02.38  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, ANALISIS JABATAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS PADA RSIA YK MADIRA DI KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 6 - 4 - 2023 Pembimbing I :  Mariyam Zanariah, S. E., M. M.  
NIDN : 0222096301

Tanggal 6 - 4 - 2023 Pembimbing II :  Hisbullah Basri, S. E., M. Si.  
NIDN : 0212016201

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.,CA., CSRS.  
NIDN : 0205026402

Mengetahui,  
Ka. Progam Manajemen,

Mariyam Zanariah, S. E., M. M.  
NIDN : 0222096301


9a / PS / DFE / 23

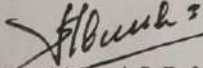
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

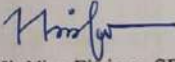
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MIMI PURNAMA SARI  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.02.38  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, ANALISIS JABATAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS PADA RSIA YK MADIRA DI KOTA PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 6-4-2023 Ketua Penguji :   
: Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN : 0222096301

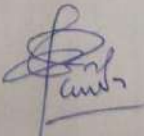
Tanggal 6-4-2023 Penguji I :   
: Hisbullah Basri, S. E., M. Si.  
NIDN : 0212016201

Tanggal 6-4-2023 Penguji II :   
: Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si  
NIDN : 0012116501

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
  
: Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA., CSRS.  
NIDN : 0205026402

Mengesahkan,  
Ka. Progam Manajemen,

  
: Mariyam Zanariah, S. E., M. M.  
NIDN : 0222096301

52/PS/DFE/23

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (Mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah (Q.S Al Insyirah : 6-8)**

**Intelligence plus character - that is the goal of true education  
(Martin Luther King Jr)**

**Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tetaplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali  
(Mimi Purnama Sari)**

**Skripsi ini Kupersembahkan untuk :**

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tuaku Ayah A. Muis dan Ibu Zauyah terkasih**
- **Keluarga Tercinta**
- **Dosen Jurusan Manajemn**
- **Teman – Teman Seperjuangan**
- **Almamaterku tercinta**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MIMI PURNAMA SARI

Nomor Pokok/ NPM : 19.01.11.02.38

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan dan  
Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap  
Kinerja Karyawan Non Medis Pada RSIA YK  
Madira di Kota Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2023

  
MIMI PURNAMA SARI

## **KATA PENGHANTAR**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Syukur alhamdulillah senantiasa saya haturkan kepada Allah SWT. atas segala limpahan rahmat, karunia dan kekuatan yang dianugerahkan kepada penulis. Setiap tarikan nafas dan detak jantung penulis adalah anugerah dari-Nya. nikmat waktu, pikiran, dan tenaga yang tiada terukur di berikan-Nya sehingga skripsi ini dapat di selesaikan tepat pada waktunya, guna sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu (SI) Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Pada penyusunan skripsi ini, tentu banyak sekali kendala yang dialami namun dengan tetap semangat penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini. Semangat dan usaha-usaha tersebut tidak terlepas dari arahan dan bimbingan serta dukungan dari pihak lain. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M. P. selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak,CA,CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S. E., M. M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti dan Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengkoreksi dan memotivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Hisbullah Basri, S. E., M. Si. selaku Dosen Pembimbing II yang meluangkan waktu dan berusaha keras memberikan bimbingan serta mengarahkan guna menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan seluruh Staff Prodi Manajemen Fakultas dan Bisnis Universitas Tridianti.

6. RSIA YK Madira di Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Orang tuaku tersayang, saudara ku tercinta serta seluruh keluargaku yang selalu mencintai dan menyayangi ku.
8. Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa mungkin dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan pada akhirnya skripsi ini dapat disajikan sebagai sebuah karya tulis yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, Maret 2023  
Penulis,

MIMI PURNAMA SARI

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGHANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	6
2.1.1 Motivasi.....	6
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	6
2.1.1.2 Teori Motivasi.....	7
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Moivasi.....	12
2.1.1.4 Tujuan Motivasi.....	13
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	13
2.1.2 Analisis Jabatan.....	14
2.1.2.1 Pengertian Analisis Jabatan.....	14
2.1.2.2 Tujuan Analisis Jabatan.....	14



2.1.2.3	Manfaat Analisis Jabatan.....	15
2.1.2.4	Prinsip – Prinsip Analisis Jabatan.....	16
2.1.2.5	Dimensi dan Indikator Analisis Jabatan.....	17
2.1.3	Perencanaan SDM.....	18
2.1.3.1	Pengertian Perencanaan SDM.....	18
2.1.3.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan SDM.....	18
2.1.3.3	Tujuan Perencanaan SDM.....	19
2.1.3.4	Manfaat Perencanaan SDM.....	20
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Perencanaan SDM.....	20
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.2	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	21
2.1.4.3	Tujuan Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4.4	Manfaat Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	24
2.3	Kerangka Berpikir.....	25
2.4	Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian.....	28
3.1.1	Tempat Penelitian.....	28
3.1.2	Waktu Penelitian.....	28
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	29

3.2.1	Sumber Data.....	29
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	31
3.3.1	Populasi.....	31
3.3.2	Sampel.....	32
3.3.3	Sampling.....	32
3.4	Rancangan Penelitian.....	35
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	
	Variabel.....	35
3.5.1	Variabel Penelitian.....	35
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6	Instrumen Penelitian.....	37
3.7	Uji Instrumen.....	38
3.7.1	Uji Validitas.....	38
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	39
3.8	Teknik Analisis Data.....	39
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.1.1	Uji Normalitas.....	39
3.8.1.2	Uji Multikolinearitas.....	40
3.8.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.8.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	40
3.8.3	Analisis Statistik Inferensial.....	41
3.8.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda....	41
3.8.3.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	42
3.8.3.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	42
3.9	Uji Hipotesis.....	43
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	43
3.9.2	Uji Parsial (Uji t).....	43

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum.....	45
4.1.1	Profil RSIA YK Madira.....	45
4.1.2	Keadaan Umum RSIA YK Madira.....	46
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	48
4.1.3.1	Struktur Organisasi.....	48
4.1.3.2	Uraian Tugas.....	48
4.1.4	Visi dan Misi RSIA YK Madira.....	51
4.2	Karakteristik Responden.....	52
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	52
4.3	Hasil Analisis Data.....	53
4.3.1	Uji Instrumen.....	53
4.3.1.1	Uji Validitas.....	53
4.3.1.1.1	Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	53
4.3.1.1.2	Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan ( $X_2$ ).....	54
4.3.1.1.3	Uji Validitas Variabel Perencanaan SDM ( $X_3$ ).....	55
4.3.1.1.4	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)....	55
4.3.1.2	Uji Reliabilitas.....	56
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.3.2.1	Uji Normalitas.....	57
4.3.2.2	Uji Multikolinieritas.....	58
4.3.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	59

4.3.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	60
4.3.4	Analisis Statistik Inferensial.....	61
4.3.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.3.4.2	Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	62
4.3.4.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
4.3.4.4	Uji Hipotesis.....	64
4.3.4.4.1	Uji Simultan (Uji F).....	64
4.3.4.4.2	Uji Parsial (Uji $t$ ).....	65
4.4	Pembahasan.....	66
4.4.1	Analisis Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Analisis Jabatan ( $X_2$ ) dan Perencanaan SDM ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	66
4.4.2	Analisis Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	67
4.4.3	Analisis Pengaruh Analisis Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	67
4.4.4	Analisis Perencanaan SDM ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>70</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Lain Yang Relevan.....	24
3.1	Waktu Penelitian.....	28
3.2	Populasi Data Karyawan Non Medis Tahun 2022.....	31
3.3	Definisi Operasional.....	36
3.4	Skala <i>Likert</i> dan bobot nilai jawaban responden.....	38
3.5	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	42
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	52
4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	54
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan ( $X_2$ ).....	54
4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Perencanaan SDM ( $X_3$ ).....	55
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	56
4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.8	Hasil Uji Normalitas.....	57
4.9	Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
4.10	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	60
4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
4.12	Hasil Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	63
4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
4.14	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	64
4.15	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Berpikir.....	26
4.1	Struktur Organisasi RSIA YK Madira.....	48
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas ( <i>Scatterplot</i> ).....	59

## ABSTRAK

Mimi Purnama Sari, Pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada RSIA YK Madira di Kota Palembang Tahun 2023 dibawah bimbingan ibu Maryam Zanariah, S. E., M. M. dan Bapak Hisbullah, S. E., M. Si.

Penelitian ini mengkaji bagaimana Pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada RSIA YK di Kota Palembang. Pelaksanaan penelitian ini selama kurang lebih selama 5 bulan termasuk didalamnya merancang, melaksanakan dan melaporkan hasil penelitian.

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Analisis Jabatan ( $X_2$ ) dan Perencanaan Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada RSIA YK Madira di Kota Palembang. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 orang atau dengan sampel jenuh. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda.

Sesuai dengan hasil analisis statistik, ternyata memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi ( $X_1$ ), Analisis Jabatan ( $X_2$ ), dan Perencanaan Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada RSIA YK Madira di Kota Palembang dengan nilai  $F_{hitung}$  9,567 dengan nilai sig 0,000. Secara parsial variabel Motivasi ( $X_1$ ) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,314 dengan nilai sig 0,024. Secara parsial variabel Analisis Jabatan ( $X_2$ ) tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  1,027 dengan nilai sig 0,309. Secara parsial variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  3,451 dengan nilai sig 0,001.

Variabel bebas (Motivasi, Analisis Jabatan, dan Perencanaan Sumber Daya Manusia) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar *Adjusted R Square* = 0,283 atau 28,3%.

**Kata Kunci : Motivasi, Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

Mimi Purnama Sari, *The Influence of Motivation, Analysis of Position and Human Resource Planning on Employee Performance at RSIA YK Madira in Palembang City in 2023 under the guidance of Mrs. Maryam Zanariah, SE, MM and Mr. Hisbullah, SE, M. Si.*

*This study examines how the influence of motivation, position analysis and human resource planning on employee performance at RSIA YK in Palembang City. The implementation of this research for approximately 5 months including designing, implementing and reporting the results of the research.*

*This research is quantitative in nature which aims to find out how the influence of Motivation ( $X_1$ ), Position Analysis ( $X_2$ ) and Human Resource Planning ( $X_3$ ) and Employee Performance ( $Y$ ) on RSIA YK Madira in Palembang City. The population and sample used in this study were 66 people or with a saturated sample. The analysis model used is a multiple linear regression model.*

*In accordance with the results of statistical analysis, it turns out that it has a significant effect simultaneously between Motivation ( $X_1$ ), Position Analysis ( $X_2$ ), and Human Resource Planning ( $X_3$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) at RSIA YK Madira in Palembang City with a calculated  $F_{\text{value}}$  of 9.567 with a significant level of 0.000. Partially the motivation variable ( $X_1$ ) has an influence on employee performance with a  $t_{\text{count}}$  of 2.314 with a significant level of 0.024. Partially the Position Analysis variable ( $X_2$ ) has no effect on Employee Performance with a  $t_{\text{count}}$  of 1.027 with a significant level of 0.309. Partially the Human Resource Planning variable ( $X_3$ ) has an influence on Employee Performance with a  $t_{\text{count}}$  of 3.451 with a significant level of 0.001.*

*The independent variables (Motivation, Position Analysis, and Human Resource Planning) together are able to explain the dependent variable (Employee Performance) by Adjusted R Square = 0.283 or 28.3%.*

***Keywords: Motivation, Position Analysis, Human Resource Planning, Employee Performance***



## **RIWAYAT HIDUP**

**MIMI PURNAMA SARI**, lahir di Mentiring pada tanggal 11 April 2000 dari Ayah A. Muis dan Ibu Zauyah, anak ke dua dari tiga saudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 01 Semidang Gumay Kab. Kaur Provinsi Bengkulu Selatan. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di MTS Negeri 01 Kab. Kaur Provinsi Bengkulu Selatan, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK Negeri 01 Kab. Kaur Provinsi Bengkulu Selatan dengan Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan. Pada tahun 2019 masuk ke Perguruan Tinggi Swasta tepatnya di Universitas Tridinanti di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dan mengambil Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Palembang, Maret 2023

MIMI PURNAMA SARI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semua perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya yang mana hal tersebut merupakan nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu di dalam kehidupan. Berdasarkan klasifikasinya sumber daya terbagi menjadi tiga, yang pertama yaitu sumber daya alam yang merupakan faktor produksi langsung yang diperoleh dari alam seperti tanah dan cadangan mineral yang terdapat di dalamnya. Kemudian yang kedua yaitu sumber daya modal dimana sumber daya modal ini berfungsi sebagai faktor pendorong dari sumber daya alam yang digunakan untuk meningkatkan proses produksi. Tanpa sumber daya modal maka sumber daya alam yang diproduksi akan membutuhkan waktu yang lebih lama dan mungkin hasilnya akan menjadi kurang maksimal. Kemudian yang terakhir adalah sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki seperti, kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang ada di dalam diri individunya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) dalam Toyib, H (2022), sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Jufrizen (2017) dalam Putri, D. A. (2022:34) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri,

sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Kurangnya motivasi yang ada di RSIA YK Madira adalah imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Cara untuk meningkatkan motivasi karyawan yang ada di RSIA YK Madira adalah memberikan bonus bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu dan selenggarakan program khusus untuk pengembangan profesional.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020) begitupula penelitian yang dilakukan oleh Harapah, S. F., & Tirtayasa, S. (2020) penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rachmawati (2017:35), dalam Ginting, F. (2019:6) “analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan dipekerjakan untuk itu”.

Kurangnya analisis jabatan yang ada di RSIA YK Madira adalah kurangnya karyawan yang ada di RSIA YK Madira sehingga setiap karyawan diuntut bisa mengerjakan pekerjaan yang bukan bidang karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, dkk (2020) mendapatkan hasil bahwa *Job Description* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan *Job Specification* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamonto, dkk (2021) analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Noer, dkk (2017) dalam Saputra, R. D., dkk (2020:91) perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode

tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara cara tertentu. Malayu S.P Hasibuan (2017:250) dalam Miranty, L., & Juniarti, A. T. (2018:26) “Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan”.

Salah satu perencanaan sdm yang kurang di dalam RSIA YK Madira adalah pemanfaatan sdm yang belum optimal dan tingkat lembur. Dimana pemanfaatan sdm pada jam kerja yang belum optimal secara efektif pada saat jam kerja dan tingkat lembur tersebut menunjukkan ketidak efektifan manajemen dalam utilisasi karyawan. Secara statistik akan diketahui, apakah perusahaan perlu menambah karyawan atau tetap efektif dengan cara melemburkan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, R. D, dkk (2020) dan Putra, R. E., & Aznedra, A. (2021) menyatakan bahwa perencanaan sdm berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) dalam Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020:121) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Salah satu buruknya kinerja karyawan yang ada di RSIA YK Madira adalah merasa mengerti dalam proses pengerjaan pekerjaan hanya berdasarkan pada pengalaman kerja serta mengabaikan atau enggan mempelajari standar dan spesifikasi prosedur kerja yang baru atau sedang dipakai. Pemalu dan kurang berani menanyakan hal yang belum atau tidak jelas. Dan yang terakhir jiwa kepemimpinan (*leadership*) yang kurang.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH MOTIVASI, ANALISIS JABATAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS PADA RSIA YK MADIRA DI KOTA PALEMBANG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi, Analisis Jabatan dan Perencanaan SDM berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada RSIA YK Madira di Kota Palembang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada RSIA YK Madira di Kota Palembang?
3. Apakah Analisis Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada RSIA YK Madira di Kota Palembang?
4. Apakah Perencanaan SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada RSIA YK Madira di Kota Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, dan membuktikan :

1. Pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira di Kota Palembang.
2. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira di Kota Palembang.
3. Pengaruh Analisis Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira di Kota Palembang.

4. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira di Kota Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis :
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan serta sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian sebelumnya.
  - b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia. Meningkatkan wawasan penulis mengenai Motivasi, Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan
2. Manfaat praktis
  - a. Dapat digunakan sebagai masukan bagi unsur pimpinan RSIA YK Madira di Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja Karyawan.
  - b. Sebagai dasar bagi unsur pimpinan RSIA YK Madira di Kota Palembang untuk mempertahankan faktor yang paling dominan dalam peningkatan Kinerja Karyawan.
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya
  - a. Dapat digunakan sebagai referensi dan penelitian sebelumnya mengenai Motivasi, Analisis Jabatan dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, I. R., Afifuddin, A., & Hayat, H. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Respon Publik*, 14(1), 25-31. ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 22 Desember 2022)
- Ardeswati, M., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Raksa Buminusa Jakarta. *eProceedings of Management*, 6(3). ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 24 Desember 2022)
- Ginting, F. (2019). *Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality). ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 22 Desember 2022)
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah*, 1(1), 119-129. ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 24 Desember 2022)
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(1), 44-53. ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 03 Januari 2023)
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 22 Desember 2022)
- Heryana, A. (2021). *Analisa Jabatan* (Doctoral dissertation, Universitas Esa Unggul Jakarta), 1-15. ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 24 Desember 2022)
- Mamonto, S. W., Syarifuddin, A., & Hasanuddin, R. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. *MM Journal*, 2(1), 267-284. ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 24 Desember 2022)
- Miranty, L., & Juniarti, A. T. (2018). *Pengaruh Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara Viii Kebun Panglejar Komoditi Teh Purwakarta* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 22 Desember 2022)
- Nasution, S. (2019). *Analisis Hubungan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Konsumen Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality). ([www.google.com](http://www.google.com) diakses pada 02 Februari 2023)
- Pramesti, A. R., & Atmaja, H. E. (2021). Penyusunan Analisis Jabatan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Magelang. *BBM*

- (*Buletin Bisnis & Manajemen*), 7(1), 25-32. ([www.google.com](http://www.google.com)) diakses pada 22 Desember 2022)
- Putra, R. E., & Aznedra, A. (2021). Pengaruh Insentif, Perencanaan Sdm Dan Audit Msdm Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam. *Measurement: Journal of the Accounting Study Program*, 15(2), 27-35. ([www.google.com](http://www.google.com)) diakses pada 03 Januari 2023)
- Putri, D. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pd. Paya Pinang Medan* (Doctoral dissertation). ([www.google.com](http://www.google.com)) diakses pada 3 Januari 2023)
- Saputra, R. D., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90-99. ([www.google.com](http://www.google.com)) diakses pada 02 Februari 2023)
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 17(1), 77-83. ([www.google.com](http://www.google.com)) diakses pada 22 Desember 2022)
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan* (Doctoral Dissertation, Universitas Dharmawangsa). ([www.google.com](http://www.google.com)) diakses pada 6 Maret 2023)
- Supriatin, T., & HM Sidik Priadana, M. (2018). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). ([www.google.com](http://www.google.com)) diakses pada 02 Februari 2023)
- Toyib, H., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1508-1516. ([www.google.com](http://www.google.com)) diakses pada 22 Desember 2022)