

SKRIPSI



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI NON MEDIS DI RUMAH SAKIT BHAKTI ASIH
CILEDUG TAHUN 2018**

**OLEH
ANNAS SYAHDIRANI RAMADHAN
NIM: 1405015009**

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA
JAKARTA
2018**

SKRIPSI



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI NON MEDIS DI RUMAH SAKIT BHAKTI ASIH
CILEDUG TAHUN 2018**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

OLEH
ANNAS SYAHDIRANI RAMADHAN
NIM: 1405015009

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA
JAKARTA
2018**

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Karang Tengah Ciledug Tangerang Banten Tahun 2018** merupakan hasil karya **sendiri** dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya bukan plagiat dari karya ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain. Semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya tulis dengan benar sesuai dengan pedoman dan tata cara pengutipan yang berlaku. Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini, baik sebagian maupun keseluruhan merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan perundang-undangan dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 15 Oktober 2018



Annas Syahdirani Ramadhan
NIM: 1405015009

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Annas Syahdirani Ramadhan
Nim : 1405015009
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Ilmu-Ilmu Kesehatan
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Karang Tengah Ciledug Tangerang Banten Tahun 2018 beserta perangkat yang ada. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penciptakan dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikiannya pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 15 Oktober 2018

Yang Menyatakan,



Annas Syahdirani Ramadhan

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Annas Syahdirani Ramadhan
NIM : 1405015009
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Karang Tengah Ciledug Tangerang Banten Tahun 2018.

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah diperiksa, disetujui dan telah disidangkan dihadapan Tim Penguji Sidang Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

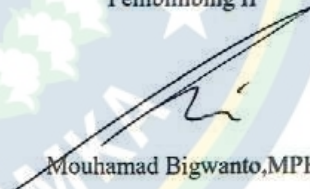
Jakarta, 30 September 2018

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Emma Rachmawati, Dra., M.Kes



Mouhamad Bigwanto,MPHM

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Annas Syahdirani Ramadhan
NIM : 1405015009
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Karang Tengah Ciledug Tangerang Banten Tahun 2018.

Skripsi dari mahasiswa tersebut diatas telah berhasil dipertahankan dihadapan tim penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

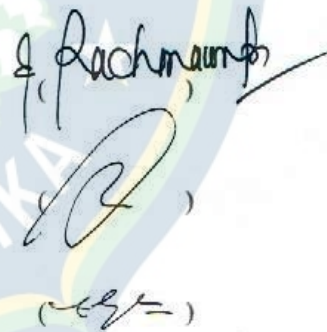
Jakarta, 15 Oktober 2018

TIM PENGUJI

Pembimbing I : Dr. Emma Rachmawati, Dra., M. Kes

Penguji I : Arif Setyawan, SKM., M.Kes

Penguji II : Alibbirwin, SKM., M. Epid



RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri:

Nama : Annas Syahdirani Ramadhan
NIM : 1405015009
Peminatan : Manajemen Rumah Sakit
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 22 Januari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. HP : +6285716715832
Alamat : Jl. Poris Gaga Baru RT 04, RW 02 No. 15 Batu
Ceper Tangerang. Kode pos (15122)
E-mail : annasyahdirani@gmail.com



Riwayat Pendidikan Formal:

1. S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (UHAMKA) : 2014 – 2018
2. SMA Negeri 96 Jakarta Barat : 2011 – 2014
3. MTS Da'ir Khairaat : 2008 – 2011
4. SD An-nur : 2003 – 2008

Riwayat Pendidikan Non Formal/Seminar:

1. Orientasi Dasar-Dasar Islam (ODDI) : 2014
2. Sosialisasi STR Pada Tenaga Kesehatan Masyarakat : 2015
3. Peranan Kesehatan Reproduksi pada Pelaku Kejahatan Seksual : 2016
4. Waspada Zika: Temukan Strategi Pencegahannya : 2016

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya oleh penulis.

“Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Karang Tengah Ciledug Tangerang Banten Tahun 2018” diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan capaian kompetensi Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi ini, antara lain:

1. Ibu Ony Linda, SKM, M.Kes selaku Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Ibu Dr. Hj. Emma Rachmawati, Dra., M.Kes selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan serta waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini tepat waktu, terima kasih atas bimbingannya dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
3. Bapak M. Bigwanto, SKM, MPH M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan semangat dan bertukar pikiran dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih atas motivasi dan arahnya.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat FIKES UHAMKA atas ilmu yang diberikan semasa perkuliahan.
5. Ibu Dosen Peminatan MRS (Ibu Yuyun Umniyatun, SKM,MARS., Ibu Meita Veruswati, SKM, MKM., Ibu Rina Khairunnisa Fadli, SKM, MKM., Ibu Tuti Handayani, SE, MKM.) terima kasih banyak telah memberikan pengalaman belajar serta ilmunya dalam ilmu perumahsakitan.
6. Pimpinan serta rekan-rekan Pak Nurul, Ibu Titin, Ibu Mila, Ibu Ruli, Pak Yoshi, dan Mbak Rhey staff pegawai di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu, terima kasih atas dukungan moril dan materiil yang telah mendukung pendidikan anakmu ini Annas sejauh ini, atas kerja keras kalian

selama ini. Tanpa restu dan doa semalama ini anakmu tidak akan menjadi apa-apa.

8. Kakak dan Adikku, Ka Anis, Ka Ari, Akhdan dan Bahira hulwa, terima kasih atas dukungan serta semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Keluarga Besar H. Rasmin yang telah memberikan semangat, doa serta dukungannya dalam penyelesaian skripsi.
10. My Gengbel, Dwi Amelia, Cindy Permata Sari dan Triyani yang telah menjadi sahabat terbaik serta penyemangat dalam menjalankan perkuliahan dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan, susah senang dan selalu termotivasi dalam segala hal untuk terus maju. Terima kasih telah menjadi keluargaku selain keluarga dirumah dalam perkuliahanku.
11. PALEM, Perintis bang golek,davi dan iduy. Angkatan I GP bang putra, alay, agung, upil, opik, pebi, danang, dan indra. Angkatan seperjuanganku dipalem yaitu angkatan II DP udik, pilot, kole, bule, bk, celing, cimol, micin dan polem. Angkatan III BBW mayun, gempor, jabrah, kecil. Angkatan 4 , dan angkatn 5 yang telah mengajarkan berbagai banyak hal yang saya dapatkan bersama kalian, mengajarkan sebuah kesederhanaan, kemandirian maupun pantang menyerah dalam segala hal dalam menghadapi kehidupan.
12. MRSayang, mas dan mba ku seperjuangan rumah sakit, Adnan, Amalia, Awaliyah, Ayu, Bonge, Kak Cyn, Cindy, Dini, Dolfi, Eka, Eva, Talitha, Fella, Kak Hani, Ian, Lina, Pace, Rika, Virly, Bang Yudi, Raeza, Mba Wid, terima kasih atas kerjasama selama perkuliahan, banyak cerita dan tawaan di peminatan dengan kalian.
13. Leny Agustina dan Reyuniza, yang telah memberikan arahan penulisan skripsiku, terima kasih atas bantuan serta pencerahannya panutanku.
14. All, bang duy, ian arya putra, adnan, pace, dedy, copet, bayu, aji, omar, catur, petrus, abi, acit, fauzi, laras, triayu, rani, reza, ical, idung, dafa, safira, terimakasih sudah menjadi sahabat selama perkuliahan, banyak cerita dan tawaan serta pengalaman bersama kalian.
15. Teman kopi bareng, baduy, fatur, yang selalu suport dalam skripsiku.

16. Ayu, jule dan wanda terimakasih sudah menjadi sahabat selama ini dan saling berjuang demi mecapai toga dan gelarnya.
17. Bachtiaralamsyah dan galang terimakasih sudah menjadi sahabat saya dan membantu dalam penyelesaian skripsi saya.
18. Sir Cahya Komara, terima kasih juga udah sabar mengajarkan TOEFL di semester 7, terima kasih buat semangatnya.
19. Terima kasih kepada semua yang mungkin tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas perhatian, doa dan dukungannya kepada penulis.

Sebagai karya manusia biasa penulis menyadari pasti ada kekurangan dan kelemahan yang terdapat di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis terbuka terhadap kritik dan saran dari pembaca. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat kepada semua pembaca.

Jakarta, 15 Oktober 2018



Annas Syahdirani Ramadhan

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

Skripsi, September 2018

Annas Syahdirani Ramadhan,

“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Karang Tengah Kota Tangerang Banten Tahun 2018”

ABSTRAK

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap disiplin pegawai non medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan analisis univariat dan bivariat serta desain *cross sectional*. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 72 pegawai yang aktif bekerja di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018 secara purposive sampling.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa disiplin pegawai di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug sebesar 69,4%, sedangkan univariat motivasi kerja sebesar 54,2%. Pada hasil analisis bivariat variabel yang berhubungan secara bermakna dengan variabel disiplin kerja pegawai non medis yaitu variabel prestasi, pengembangan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan supervisi ($Pvalue < 0,05$), sedangkan pada variabel pengakuan dan balas jasa dengan disiplin kerja pegawai non medis tidak terdapat hubungan yang signifikan ($Pvalue > 0,05$).

Hasil penelitian ini menyarankan mampu meningkatkan tingkat motivasi dalam bekerja yaitu: prestasi, pengakuan, pengembangan, balas jasa, kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan supervisi karena dengan tingkat motivasi yang tinggi maka hasil kerja yang diperoleh bagi Rumah Sakit menjadi lebih baik sehingga demikian Rumah Sakit dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi

**UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
FACULTY OF HEALTH SCIENCES
PUBLIC HEALT STUDY PROGRAM
HOSPITAL MANAGEMENT SPECIALIZATION**

Skripsi, September 2018

Annas Syahdirani Ramadhan,

"The Correlation of Work Motivations and Work Diciplines to Unmedical Employee in Ciledug Hospital of Bhakti Asih on 2018."

ABSTRACT

The motivation is a factor to drive someone's interests to execute so many things as an activity. Furthermore, the motivation is concluded as the driving factors for someone's behavior. The goals of the research is how to know the relations between work motivation to the dicipline value of non-medical employees at The Bakti Asih Ciledug Hospital.

In this research, the type of research used is quantitative by using univariate and bivariate analysis and also the cross sectional design. 72 active employees from The Bhakti Asih Ciledug Hospital 2018 were purposively taken as a sample.

The result of univariate analysist showed that the Employee's Dicipline is about 69,4%. As well as the Univariate for work motivation is about 54,2%. In results of bivariate variable analysist that definitely relate to the non-medical employee's work-dicipline variable are achievements, development, the corporate's regulations, work condition, and supervision (Pvalue <0,05). For the recognition and remuneration variable with non-medical employe's work dicipline, there is no any significant relation. (Pvalue > 0,05).

The final result of this research suggests to increase the motivation-scale in working, they are achievement, recognition, development, remuneration, the corporate's regulation, work condition and supervision. Because the higher the motivation, the greater benefits would be obtained by the Hospital to reach the company's purposes it self.

Keywords: Discipline, Motivation

DAFTAR ISI

COVER	i
JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	v
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat	6
1.4.1 Manfaat bagi Rumah Sakit	6
1.4.2 Manfaat bagi FIKes UHAMKA	6
1.4.3 Manfaat bagi Mahasiswa	7
1.4.4 Ruang Lingkup	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI	
2.1 Rumah Sakit	8

2.1.1 Definisi Rumah Sakit	8
2.1.2 Fungsi Rumah Sakit	8
2.2 Manajemen	8
2.2.1 Definisi Manajemen.....	8
2.2.2 Fungsi Manajemen.....	10
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.4. Disiplin Kerja.....	14
2.4.1 Pengertian Disiplin	14
2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja	15
2.4.3 Fungsi Disiplin Kerja.....	16
2.5 Motivasi.....	17
2.5.1 Pengertian Motivasi	17
2.5.2 Tujuan dan Fungsi Motivasi.....	19
2.5.3 Teori-Teori Motivasi.....	19
2.5.4 Faktor-Faktor yang Menjadi Motivasi.....	21
2.6 Kerangka Teori	29
BAB III KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL, DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konsep.....	31
3.2 Definisi Operasional.....	33
3.3 Hipotesis	37
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Desain Penelitian.....	38
4.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	38
4.3 Populasi dan Sampel	39
4.3.1 Populasi	39
4.3.2 Sampel.....	39

4.3.3 Kriteria Sampel.....	41
4.4 Teknik Sampling.....	41
4.5 Pengumpulan Data.....	41
4.5.1 Sumber Data.....	41
4.5.2 Instrumen.....	42
4.5.3 Cara Pengumpulan Data.....	42
4.5.4 Uji Validitas dan Realibitas.....	43
4.5.5 Pengolahan Data.....	47
4.6 Analisis Data.....	51
BAB V HASIL PENELITIAN	
5.1 Deskriptif Data.....	53
5.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug.....	53
5.1.2 Luas Tanah dan Bangunan.....	55
5.1.3 Lokasi.....	55
5.1.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhakti Asih.....	56
5.1.5 Visi, Misi, Motto, Tujuan dan Nilai Budaya RS Bhakti Asih.....	56
5.1.6 Pelayanan Rumah Sakit Bhakti Asih.....	58
5.1.7 Fasilitas dan Pelayanan Pendukung Medis RS Bhakti Asih.....	59
5.1.8 Fasilitas dan Pelayanan Pendukung Non Medis RS Bhakti Asih.....	59
5.2 Sumber Daya Manusia.....	60
5.2.1 Struktur Organisasi Manajemen SDM RS Bhakti Asih Ciledug.....	60
5.2.2 Fasilitas di Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	60
5.2.3 Sumber Daya Manusia (SDM).....	60
5.2.4 Jumlah Tenaga Kerja Pegawai Medis dan Non Medis.....	61
5.3 Instalasi Rekam Medis.....	61
5.3.1 Gambaran Umum Rekam Medis RS Bhakti Asih Ciledug.....	61
5.3.2 Struktur Organisasi Instalasi Rekam Medis RS Bhakti Asih Ciledug...	62
5.3.3 Visi, Misi, dan Motto Rekam Medis.....	62
5.3.4 Alur Kerja Pegawai di Bagian Instalasi Rekam Medis.....	63
5.3.5 Fasilitas di Instalasi Rekam Medis.....	65

5.4 Instalasi IPRS Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug	66
5.4.1 Struktur Organisasi IPRS RS Bhakti Asih Ciledug.....	66
5.5 Bagian Keuangan RS Bhakti Asih Ciledug	66
5.5.1 Struktur Organisasi Bagian Keuangan RS Bhakti Asih Ciledug	66
5.6 Analisis Univariat	67
5.6.1 Gambaran Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih	67
5.6.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Prestasi.....	69
5.6.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Pengakuan.....	71
5.6.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Pengembangan	74
5.6.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Balas Jasa	76
5.6.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Kebijakan Perusahaan.....	78
5.6.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Kondisi Kerja	80
5.6.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Motivasi Berdasarkan Dimensi Faktor Ekstrinsik Supervisi.....	82
5.6.9 Gambaran Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih.....	84
5.7 Analisis Bivariat.....	84
5.7.1 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Menurut Faktor Intrinsik Prestasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	84
5.7.2 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Pengakuan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asig Ciledug	85
5.7.3 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Pengembangan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	86

5.7.4 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Balas Jasa dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	87
5.7.5 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Kebijakan Perusahaan dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	88
5.7.6 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Kondisi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	89
5.7.7 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Supervisi dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	90
5.7.8 Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	91
5.8 Rekapitulasi Hasil Analisis Bivariat	93
 BAB VI PEMBAHASAN	
6.1 Keterbatasan Penelitian	94
6.2 Gambaran Disiplin Kerja Pegawai Non Medis RS Bhakti Asih Ciledug	95
6.3 Gambaran Motivasi Kerja Pegawai Non Medis RS Bhakti Asih Ciledug	96
6.4 Hubungan Berdasarkan Dimensi Motivasi Kerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Pegawai di RS Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	97
6.4.1 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Prestasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	98
6.4.2 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Pengakuan dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	99
6.4.3 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Pengembangan dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	100

6.4.4 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Balas Jasa dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	101
6.4.5 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Kondisi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	102
6.4.6 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Supervisi dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	102
6.4.7 Hubungan Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Kebijakan Perusahaan dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RS Bhakti Asih Ciledug	103
BAB VII SIMPULAN DAN SARAN	
7.1 Simpulan	104
7.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Frekuensi Keterlambatan Pegawai di Unit Kerja Penunjang Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2017	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional	33
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2007	39
Tabel 4.2 Perhitungan Jumlah Pengambilan Sampel	40
Tabel 4.3 Uji Validitas Kuesioner Motivasi	43
Tabel 4.4 Uji Validitas Kuesioner Disiplin	45
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi.....	46
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kuesioner Disiplin.....	47
Tabel 5.1 Jumlah Tenaga Kerja Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2007	62
Tabel 5.2 Distribusi Jawaban Responden Dengan Dimensi Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	67
Tabel 5.3 Nilai – Nilai Statistik Responden Menurut Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018.....	69
Tabel 5.4 Distribusi Jawaban Responden Menurut Dimensi Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018.....	69
Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Prestasi pada Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	70
Tabel 5.6 Nilai – Nilai Statistik Responden Menurut Prestasi Kerja pada Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018.....	71
Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Menurut Dimensi Prestasi Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018.....	71
Tabel 5.8 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Pengakuan pada Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	72

Tabel 5.9 Nilai – Nilai Responden Menurut Pengakuan Kerja pada Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	73
Tabel 5.10 Distribusi Jawaban Responden Menurut Pengakuan Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	73
Tabel 5.11 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Pengembangan pada Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	74
Tabel 5.12 Nilai – Nilai Statistik Responden Menurut Pengembangan Kerja pada Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	75
Tabel 5.13 Distribusi Jawaban Responden Menurut Pengembangan Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018.....	75
Tabel 5.14 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Balas Jasa pada Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	76
Tabel 5.15 Nilai – Nilai Statistik Responden Menurut Balas Jasa pada Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018.....	77
Tabel 5.16 Distribusi Jawaban Responden Menurut Balas Jasa Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	77
Tabel 5.17 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Kebijakan Perusahaan pada Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	78
Tabel 5.18 Nilai – Nilai Statistik Responden Menurut Kebijakan Perusahaan pada Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	79
Tabel 5.19 Distribusi Jawaban Responden Dengan Dimensi Kebijakan Perusahaan Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	80
Tabel 5.20 Distribusi Jawaban Responden Dengan Dimensi Kondisi Kerja pada Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug	

Tahun 2018	80
Tabel 5.21 Nilai – Nilai Statistik Responden Menurut Kondisi Kerja Pada Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	81
Tabel 5.22 Distribusi Jawaban Responden Dengan Dimensi Kondisi Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	81
Tabel 5.23 Distribusi Jawaban Responden Menurut Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Supervisi pada Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	82
Tabel 5.24 Nilai – Nilai Statistik Responden Menurut Supervisi pada Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	83
Tabel 5.25 Distribusi Jawaban Responden Menurut Supervisi Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	83
Tabel 5.26 Distribusi Jawaban Responden Menurut Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	84
Tabel 5.27 Distribusi Jawaban Responden Menurut Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Prestasi Kerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	85
Tabel 5.28 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Pengakuan Kerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	86
Tabel 5.29 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Menurut Dimensi Faktor Intrinsik Pengembangan Kerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	87
Tabel 5.30 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Balas Jasa Pegawai Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	88

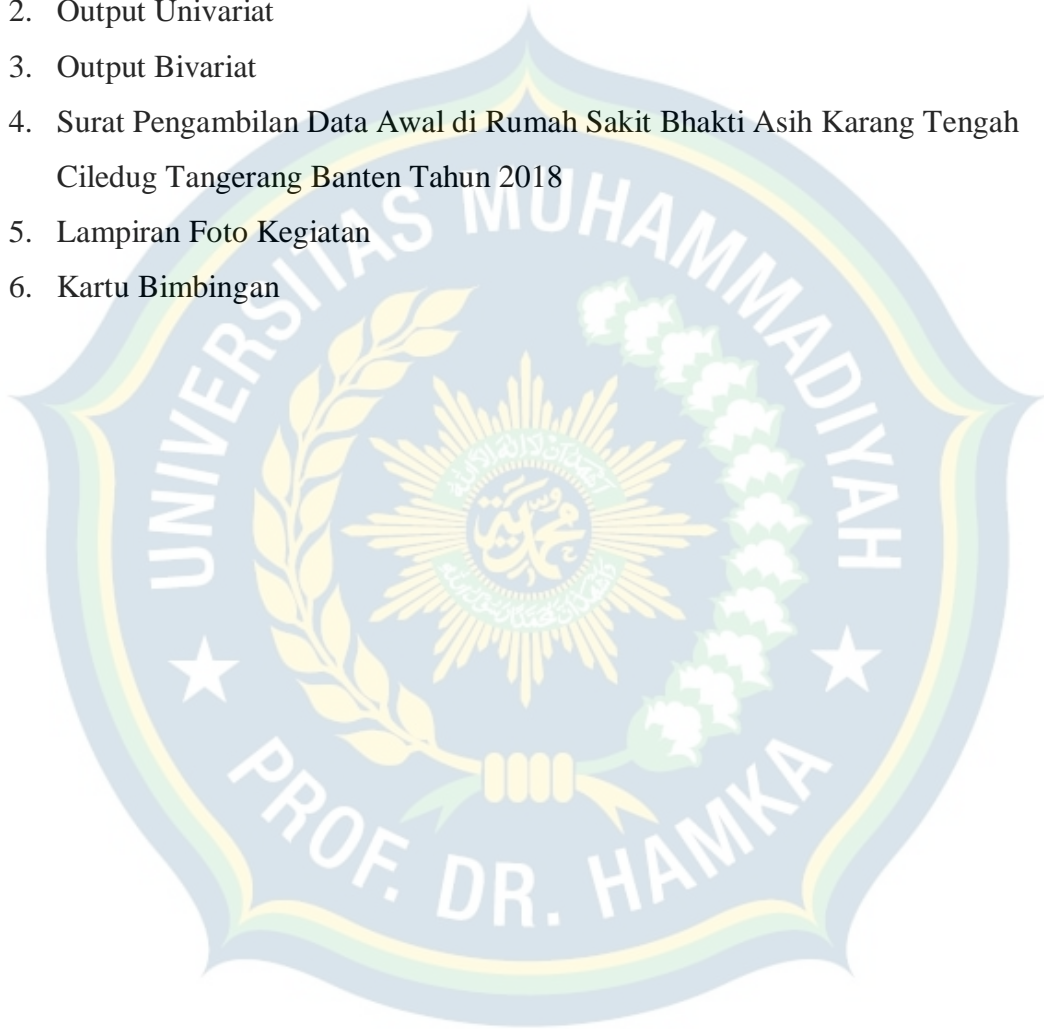
Tabel 5.31 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Menurut Dimensi Faktor Ekstrinsik Kebijakan Perusahaan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	89
Tabel 5.32 Distribusi Responden Menurut Hubungan Kondisi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	90
Tabel 5.33 Distribusi Responden Menurut Hubungan Supervisi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	91
Tabel 5.34 Distribusi Responden Menurut Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	92
Tabel 5.35 Rekapitulasi Hasil Analisis Bivariat Tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2018	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Herzberg's two factor Motivation theory (1950) dalam Astuti (2010).....	30
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis.....	32
Gambar 5.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2017	56
Gambar 5.2 Struktur Organisasi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2017	60
Gambar 5.3 Struktur Organisasi Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2017	62
Gambar 5.4 Struktur Organisasi Bagian IPRS Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2017	66
Gambar 5.5 Struktur Organisasi Bagian Keuangan Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2017	66

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Output Univariat
3. Output Bivariat
4. Surat Pengambilan Data Awal di Rumah Sakit Bhakti Asih Karang Tengah
Ciledug Tangerang Banten Tahun 2018
5. Lampiran Foto Kegiatan
6. Kartu Bimbingan



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Akbar, 2015).

Yoesana (2013) mendefinisikan permasalahan sumber daya manusia yang berkualitas adalah permasalahan yang sangat penting di era persaingan pada saat ini. Pemberdayaan sumber daya manusia yang maksimal akan memungkinkan suatu organisasi untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektifitas dalam proses produksinya. Salah satu komponen sumber daya manusia yang begitu vital bagi suatu organisasi adalah pegawai. Dalam setiap organisasi, pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisiensi, yang mana untuk menghasilkan seorang pegawai yang berkualitas diperlukan pemberdayaan

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya (Susanty, 2012).

Menurut undang-undang republik indonesia nomor 44 tahun 2009 Pasal 1 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan

rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta tetap memperhatikan fungsi sosialnya dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Selain itu rumah sakit sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan, dengan melibatkan sejumlah tenaga dan alat-alat yang ada didalamnya memiliki resiko besar, pada setiap tindakan yang diberikan oleh penyedia pelayanan berkaitan dengan nyawa seseorang. Semakin padat dan ketatnya interaksi yang terjadi dalam sistem pelayanan, jika tidak dikelola dengan baik maka akan mudah untuk terjadi suatu kesalahan atau insiden keselamatan pasien. Pada pasal 53 (3) UU No. 36/2009 bahwa pelaksanaan pelayanan kesehatan harus mendahulukan keselamatan nyawa pasien, yang tujuannya untuk menyembuhkan penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan dan keluarga (Republik Indonesia, 2009).

Pelayanan rumah sakit sebagai industri jasa merupakan bentuk upaya pelayanan kesehatan yang bersifat sosioekonomi yaitu suatu usaha yang selalu bersifat sosial, tetapi diusahakan agar bisa memperoleh keuntungan dengan cara pengelolaan yang profesional. Rumah sakit merupakan institusi yang bersifat kompleks serta bersifat organisasi yang beragam. Untuk itu, diperlukan bentuk manajemen sistem pelayanan yang modern untuk setiap bidang kerja atau unit kerja sehingga sistem pelayanan pada setiap rumah sakit perlu ditinjau kembali untuk mengantisipasi persaingan ditingkat dunia (Meidian, 2012).

Ivanko (2012) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudahan ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan untuk mencapai sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif.

Kondalkar (2007) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Motif motivasi dan memotivasi adalah istilah yang umum digunakan dalam ilmu perilaku organisasi. Motif

didefinisikan (atau menggerakkan) dan mengarahkan perilaku menuju tujuan-tujuan yang pasti. Berdasarkan hasil penelitian

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Handoko, 2008).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang tak kalah penting, sebab disiplin yang semakin baik, prestasi kerja yang dicapainya akan semakin tinggi pula. Instansi atau perusahaan yang tidak berdisiplin baik akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Sutrisno (2010) mendefinisikan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fatoni (2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT PKB Kota Malang, ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Penelitian lain yang dilakukan oleh Said (2016) menyimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan tahun 2016, ditandai dengan nilai p 0,027. Penelitian selanjutnya juga mendukung, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Yoesana (2013) terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian terakhir yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2010) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Kanker Dharmais 2010, ditandai dengan nilai p 0,047.

Tingkat keterlambatan dan pulang lebih awal merupakan salah satu indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug pada unit kerja bagian SDM, bagian Umum dan IPRS, bagian Keuangan dan bagian Rekam Medis. Berikut adalah data keterlambatan dan pulang lebih awal pada pegawai di unit penunjang non medis Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug bulan Oktober-Desember Tahun 2017.

Tabel 1.1
Frekuensi Keterlambatan Pegawai di Unit Kerja Penunjang Non Medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug Tahun 2017

Jumlah pegawai pulang lebih awal	Oktober		November		Desember	
	Jumlah pegawai	%	Jumlah pegawai	%	Jumlah pegawai	%
0	43	29%	46	31%	51	35%
< 5 kali	49	34%	51	35%	64	44%
>5 kali	54	37%	49	34%	31	21%
Total	146	100	146	100	146	100

Sumber : Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug 2017

Tabel 1.1 Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa pada bulan oktober pegawai yang paling banyak pulang lebih awal > 5 kali sebanyak 54 pegawai (37%) di unit penunjang non medis Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug. Pada bulan november pegawai yang paling banyak pulang lebih awal < 5 kali sebanyak 51 pegawai (35%) di unit penunjang non medis Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug. Pada bulan november pegawai yang paling banyak pulang lebih awal < 5 kali sebanyak 64 pegawai (44%) di unit penunjang non medis Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug.

Berdasarkan data dan hasil informasi yang didapatkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Bhakti Asih Ciledug.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data frekuensi keterlambatan dan pulang lebih awal di unit kerja penunjang non medis di Rumah Sakit Bakti Asih Ciledug diketahui bahwa pada

bulan Oktober, November dan Desember pegawai yang terlambat dan pulang lebih awal lebih dari <5 kali dan >5 kali sebanyak kurang lebih 50%. Hal ini secara langsung dapat mempengaruhi mutu dan kualitas rumah sakit serta sulitnya dalam pencapaian tujuan organisasi di Rumah Sakit Bakti Asih Ciledug. Hal tersebut tentu berhubungan dengan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai yang rendah akan berdampak pada ketidakdisiplinan pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai pada pegawai di unit kerja penunjang non medis di Rumah Sakit Bakti Asih Ciledug.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan disiplin pegawai non medis di Rumah Sakit Bakti Asih Ciledug.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui gambaran motivasi kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Bakti Asih Ciledug tahun 2018.
2. Diketahui gambaran disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Bakti Asih Ciledug tahun 2018.
3. Mengetahui hubungan motivasi pegawai dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Bakti Asih tahun 2018.
4. Mengetahui hubungan faktor instristik prestasi pegawai dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Bakti Asih tahun 2018.
5. Mengetahui hubungan faktor instristik pengakuan pegawai dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Bakti Asih tahun 2018.
6. Mengetahui hubungan faktor instristik pengembangan pegawai dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Bakti Asih tahun 2018.

7. Mengetahui hubungan faktor ekstrinsik balas jasa pegawai terhadap disiplin kerja pegawai non medisi di Rumah Sakit Bakti Asih tahun 2018.
8. Mengetahui hubungan faktor ekstrinsik kebijakan perusahaan pegawai dengan disiplin kerja pegawai non medisi di Rumah Sakit Bakti Asih tahun 2018.
9. Mengetahui hubungan faktor ekstrinsik kondisi kerja pegawai dengan disiplin kerja pegawai non medisi di Rumah Sakit Bakti Asih tahun 2018.
10. Mengetahui hubungan faktor ekstrinsik supervisi pegawai dengan disiplin kerja pegawai non medisi di Rumah Sakit Bakti Asih tahun 2018.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Rumah Sakit

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan RS sehingga mengetahui efektifitas motivasi pegawai terhadap kedisiplinan kerja atas sistem yang telah diterapkan
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada pegawai sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

1.4.2 Bagi FIKes UHAMKA

- a. Terlaksananya salah satu dari upaya untuk mengimplementasikan Catur Dharma Penguruan Tinggi Muhammadiyah yaitu, akademik, penelitian, pengabdian masyarakat, dan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- b. Terbitnya suatu jaringan kerja sama yang berkelanjutan dengan institusi tempat penelitian dalam upaya meningkatkan keterkaitan dan

kesepadanan antara substansi akademik yang kompetitif dan dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan masyarakat.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

- a. Sebagai penelitian melalui pengamatan dan keterlibatan secara langsung dalam sebuah organisasi sehingga diperoleh perbandingan antara pengetahuan secara teori dengan pelaksanaan di lapangan.
- b. Mengaplikasikan berbagai teori yang didapatkan dibangku kuliah serta mengembangkan kompetensi diri dengan menggunakan metode yang relevan.
- c. Menambah pengetahuan peneliti terkait dengan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja, serta hubungannya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari s/d Agustus 2018. Sasaran penelitian ini adalah pegawai non medis yang masih aktif bekerja di unit kerja bagian SDM, Umum dan IPRS, Keuangan dan Rekam Medis. penelitian ini menggunakan data sekunder berupa informasi data pegawai non medis dan data primer yang menggunakan kuesioner identitas responden, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Bakti Asih Ciledug. jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* untuk menganalisis hubungan antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai non medis di di Rumah Sakit Bakti Asih Ciledug. pengolahan data dilakukan dengan *entry data, coding, editing, cleaning data, dan scoring*.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2009). Undang - Undang Republik Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Sekretariat Negara. Jakarta
- Afifuddin, M. (2013). *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Akbar, Afian Amidhan. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya*. Surabaya. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1032/987> . Diakses pada tanggal 07 Maret 2018 pada pukul 19:05 WIB
- Aprilianti, P., Nurtjahjanti, H. & Mujab, Ahmad. (2010). *Hubungan Antara Presepsi Terhadap Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Awak KA PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi V Di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Astuti, Nurul Dwi. (2010). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Kanker Dharmais*. Skripsi. Depok.
- Ayuningtyas, D., Suherman & Riastuti, K. W. (2008). *Hubungan Kinerja Bidan Dalam Penatalaksanaan Antenatal Care Dengan Quality Of Work Life Di Kota Tasikmalaya* (Vol 11 No 04 April 3, 2008). http://www.jmpk-online.net/Volume_11/Vol_11_No_04_Des_2008.pdf. Diakses pada tanggal 25 Februari 2018 pada pukul 21:59 WIB
- Cahyani Intan Dwi. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Jurnal Kesehatan Masyarakat (*e-journal*) vol. 4 no. 2 April 2016. <http://ejournal.s1.undip.ac.id/index/php/jkn> diakses pada tanggal 10 Agustus 2018 pada pukul 21.00 WIB.
- Damayanti, Retno. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang*. Skripsi. Semarang.

- Emment, Stuart. (2008). *Discipline Pocketbook*. Terj. Daniel Budiantoro, Buku Saku Disiplin. Jakarta : Metalexia Publishing.
- Falaq, Muhammad Arifin. (2015). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat di RS Dr. Tadjuddin Chalid Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Fatoni, Ahmad. (2018). *Pengaruh Sanksi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang*. <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/865/859> . Diakses pada tanggal 07 Maret 2018 pada pukul 18:49 WIB
- Habibi, Beni. (2005). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Akses Regional VI Jawa Tengah Dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia Dan Umum Semarang*. Tesis. Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan Malayu S. P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasmi.(2012). *Metode Penelitian Epidemiologi*. Jakarta : CV. Trans Info Media
- Hastono, Susanto & Sabri Luknis. (2010). *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Herijito, Yayat. (2001). *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Herlambang, Susatyo. (2010). *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: PT. Gosyen Publishing.
- Herlambang, Susatyo. (2013). *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Cetakan Pertama Yogyakarta: Gosyem Publishing
<http://ejournal.untag-sdm.ac.id/index.php/MTV/article/view/278> Diakses pada tanggal 10 Agustus 2018 pada pukul 21.00 WIB.
- Ismail, Rifki. (2008). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Godongijo, Nursey*. Tangerang. Skripsi.
- Ivanko, Stefan. (2012). *Organizational Behavior*. Ljubljana: Uni-versitu of Ljubljana Faculty of Public Administration.
- Kirana, Delisa Athiah. (2008). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai RSJ Daerah Athma Husada Mahakam Samarinda*. Samarinda. Skripsi.
- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publisher.
- Kusumawarni, Dwi. (2007). *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. Skripsi. Semarang: Universitas Semarang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meidian, Fenny Agria. (2012). *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Di Gedung Administrasi RS X*. Skripsi. Depok.
- Moekijat. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar maju.
- Muharsih, Lania. (2016). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Sakit Rawamangun Jakarta Timur*. Jakarta (volume 1, Nomor 1, 66). Karawang : Universitas Buana Perjuangan.
<http://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/psikologi/article/view/39> Diakses pada tanggal 10 Agustus 2018 pada pukul 21.00 WIB.

- Munandar, Ashar Sunyoto. (2006). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: University Indonesia (UI-Press)
- Nasution, Mulia. (2000). *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Permadi, Yudi. (2013). *Citra Karyawan Disiplin*. Bandung: CV. Sangga Buana.
- Prastyaningrum, Ika. (2010). *Gambaran Keedisiplinan Pegawai Satuan Pelaksana Kepegawaian Rumah Sakit Budhi Asih*. Skripsi. Depok.
- Ramadhan, Iqrar. (2016). *Gambaran Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Hasan Graha Afiah di Depok Jawa Barat Tahun 2016*. Jakarta. Skripsi.
- Republik Indonesia. (2009). Undang – undang Nomor 36 Tahun 2009 Pasal 53(3) tentang kesehatan. Serikat Negara. Jakarta
- Ridhotullah, Subeki. (2015). *Pengantar Manajemen* Jakarta: PT Perestasi Pustaka Jakarta.
- Rofi, Ahmad Nur. (2012). *Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan, vol 3 no. 1 Mei 2012.
- Said, Esniatin. (2016). *Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan Dan Motivasi Dengan Peningkatan Disiplin Pegawai Di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan*. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JIMKESMAS/article/viewFile/1214/861> . Diakses pada tanggal 07 Maret 2018 19:05 WIB
- Samsudin, Saldili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Algenesindo.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d.* Bandung: Alfabeta, cv.

- Sukma, Mawar Septiani. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Susanty, Aries. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap disiplin kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang* (Vol VII, No 2, Mei 2012). Semarang : Universitas Diponegoro. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/view/4497>. Diakses pada tanggal 13 Januari 2018 19:59 WIB
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group..
- Uno, Hamzah B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, M. Uzer. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Cetakan keenam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yasa, Suyatna. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Denpasar. Jagaditha : Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol.4, no 2 hal.71. <http://ejournal.Warmadewa.ac.id/index.php/jret>. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2018 pada pukul 21.00 WIB.
- Yoesana, Umy. (2013). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Kutai* (volume 1, Nomor 1, 2013: 13-27). Kalimantan : Universitas Mulawarman.. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20\(02-07-13-02-20-00\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20(02-07-13-02-20-00).pdf) . Diakses pada tanggal 07 Maret 2018 pada pukul 19:10 WIB