

**SKRIPSI** 



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN  
KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM  
KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2018**

**OLEH  
HARYATI KUSYANI  
1505019015**

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
JAKARTA  
2018**

**SKRIPSI**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN  
KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM  
KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2018**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**OLEH  
HARYATI KUSYANI  
1505019015**

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
JAKARTA**

**2018**

**ii**

## HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Haryati Kusyani  
NIM : 1505019015  
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2018.

Skripsi dari mahasiswa tersebut diatas telah berhasil dipertahankan di hadapan 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, Oktober 2018

### TIM PENGUJI

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



Penguji I : Alib Birwin, S.KM., M.Epid



Penguji II : Nur Asiah, S.KM., M.Kes



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

Skripsi, Agustus 2018

Haryati Kusyani,

**“Analisis Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2018”**

**x + 118 Halaman, 30 Tabel, 3 Gambar, 19 Lampiran**

**ABSTRAK**

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah motivasi dan karakteristik individu. Permasalahan disiplin kerja di RSUD Kabupaten Tangerang diantaranya kepatuhan terhadap absensi sesuai peraturan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan karakteristik individu dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2018. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* dilakukan pada bulan Maret 2018. Teknik penelitian menggunakan teknik *total sampling* sebanyak 106 responden. Teknik analisis data dengan uji *chi square*. Hasil penelitian ini menunjukkan pegawai yang disiplin sebanyak 81 pegawai (76,4%). Variabel motivasi kerja yang memiliki hubungan bermakna dengan disiplin kerja yaitu faktor kondisi kerja ( $P\ value = 0,029$ ), dan hubungan sosial ( $P\ value = 0,043$ ). Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dengan disiplin kerja. Saran peneliti adalah perlunya dilakukan transparansi mengenai insentif dan gaji pegawai, melengkapi peralatan penunjang kerja yang dibutuhkan, dan diadakannya *team building* untuk mempererat hubungan sosial baik sesama bagian.

*Keywords:* Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, RSUD Kabupaten Tangerang

**FACULTY OF HEALTH SCIENCES  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
PUBLIC HEALTH STUDIES PROGRAM  
ADMINISTRATION OF HOSPITAL MANAGEMENT**

Skripsi, August 2018

Haryati Kusyani

**“Analysis of Relationship between Work Motivation and Individual Characteristics with Work Discipline of Non-Medical Employees in Tangerang District General Hospital in 2018”**

**x + 118 Pages, 30 Tables, 3 Images, 19 Attachments**

**ABSTRACT**

Factors affecting work discipline include motivation and individual characteristics. Problems of work discipline in Tangerang District Hospital include compliance with absences according to regulations. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and individual characteristics with the work discipline of non-medical employees in Tangerang District General Hospital in 2018. This quantitative research with cross sectional research design was conducted in March 2018. The research technique uses a total sampling techniques of 106 respondents. Data analysis technique using chi square test. The results of this study show that 81 employees were disciplined (76,4%). Work motivation variables that have a significant relationship with work discipline are factors working conditions (P value = 0.029), and social relationships (P value = 0.043). There is no significant relationship between individual characteristics and work discipline. Researcher's suggestion is the need to do transparency regarding employee incentives and salaries, complete the work supporting equipment needed, and hold team building to strengthen good social relations among the parts.

Keywords : Work Discipline, Job Motivation, Individual Characteristics, Tangerang District Public Hospital

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan.....	4
1. Tujuan Umum .....	4
2. Tujuan Khusus .....	5
D. Manfaat.....	5
1. Bagi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.....	5
2. Bagi Mahasiswa.....	5
3. Bagi Fikes UHAMKA .....	6
E. Ruang Lingkup Penelitian .....	6
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Rumah Sakit .....	7

B. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.....	7
C. Manajemen .....	8
D. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
E. Kedisiplinan.....	12
1. Pengertian Kedisiplinan .....	12
2. Disiplin Kerja.....	13
3. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	14
4. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	14
5. Pengukuran Disiplin Kerja.....	16
6. Teori Gibson .....	17
7. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja.....	18
8. Hambatan Disiplin Kerja .....	18
F. Motivasi .....	19
1. Pengertian Motivasi .....	19
2. Tujuan Motivasi.....	20
3. Teori Motivasi Frederick Herzberg .....	21
G. Karakteristik Individu.....	30

### **BAB III KERANGKA TEORI, KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL, DAN HIPOTESIS**

A. Kerangka Teori.....	33
B. Kerangka Konsep .....	34
C. Definisi Operasional.....	36
D. Hipotesis .....	39

### **BAB IV METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian .....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel .....	40
D. Variabel Penelitian .....	42
E. Pengumpulan Data.....	43

1. Pengumpulan Data Primer .....	43
2. Pengumpulan Data Sekunder .....	43
F. Teknik Pengumpulan Data .....	44
1. Kuesioner .....	44
2. Wawancara.....	44
3. Dokumentasi .....	44
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	45
1. Uji Validitas .....	45
2. Uji Reliabilitas .....	45
H. Pengolahan Data .....	45
I. Teknik Anaisis Data .....	49
1. Analisis Univariat .....	49
2. Analisis Bivariat .....	49

## **BAB V HASIL PENELITIAN**

A. Profil Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.....	51
B. Sejarah Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.....	51
C. Visi, Misi Falsafah dan Motto Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang .....	53
1. Visi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang .....	53
2. Misi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.....	53
3. Falsafah Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.....	53
4. Motto Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang .....	53
D. Denah Lokasi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.....	54
E. Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.	54
1. Sarana.....	54
2. Prasarana .....	56
F. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang....	56
G. Pelaksanaan Penelitian .....	57
H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	57
1. Uji Validitas .....	57
2. Uji Reliabilitas .....	58

I. Analisis Univariat.....	58
1. Distribusi Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang .....	58
2. Distribusi Responden berdasarkan Faktor Motivasi kerja.....	60
a. Distribusi Motivasi Kerja berdasarkan Faktor Imbalan/Balas Jasa .....	60
b. Distribusi Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Kondisi Kerja .....	61
c. Distribusi Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Supervisi....	63
d. Distribusi Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Keberhasilan .....	65
e. Distribusi Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Pengakuan .	66
f. Distribusi Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Sosial .....	68
3. Distribusi Karakteristik Individu .....	69
J. Hasil Analisis Bivariat.....	70
1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2018 .....	70
a. Hubungan antara Faktor Imbalan/Balas Jasa dengan Disiplin Kerja .....	70
b. Hubungan antara Faktor Kondisi Kerja dengan Disiplin Kerja .....	71
c. Hubungan antara Faktor Supervisi dengan Disiplin Kerja..	72
d. Hubungan antara Faktor Keberhasilan dengan Disiplin Kerja .....	72
e. Hubungan antara Faktor Pengakuan dengan Disiplin Kerja .....	73
f. Hubungan antara Faktor Hubungan Sosial dengan Disiplin Kerja .....	73

2. Hubungan antara Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2018 .....	74
a. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Jenis Kelamin dengan Disiplin Kerja .....	74
b. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Usia dengan Disiplin Kerja.....	75
c. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Pendidikan dengan Disiplin Kerja.....	76
d. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Status Kepegawaian dengan Disiplin Kerja .....	76
e. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Masa Kerja dengan Disiplin Kerja.....	77
3. Distribusi Analisis Bivariat Antara Motivasi Kerja dan Karakter Individu dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2018.....	78

## **BAB VI PEMBAHASAN**

A. Keterbatasan Penelitian .....	80
B. Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang.....	80
C. Motivasi Kerja .....	82
1. Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Imbalan/Balas Jasa.....	82
2. Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Kondisi Kerja .....	83
3. Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Supervisi.....	85
4. Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Keberhasilan.....	86
5. Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Pengakuan .....	88
6. Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Hubungan Sosial .....	89
D. Karakteristik Individu.....	90
1. Karakteristik Individu Berdasarkan Jenis Kelamin .....	90
2. Karakteristik Individu Berdasarkan Usia .....	91
3. Karakteristik Individu Berdasarkan Pendidikan.....	92

4. Karakteristik Individu Berdasarkan Status Kepegawaian .....	92
5. Karakteristik Individu Berdasarkan Masa Kerja .....	93
E. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2018 .....	93
1. Hubungan antara Motivasi Kerja pada Faktor Imbalan/Balas Jasa dengan Disiplin Kerja.....	93
2. Hubungan antara Motivasi Kerja pada Faktor Kondisi Kerja dengan Disiplin Kerja .....	95
3. Hubungan antara Motivasi Kerja pada Faktor Supervisi dengan Disiplin Kerja .....	97
4. Hubungan antara Motivasi Kerja pada Faktor Keberhasilan dengan Disiplin Kerja .....	99
5. Hubungan antara Motivasi Kerja pada Faktor Pengakuan dengan Disiplin Kerja .....	101
6. Hubungan antara Motivasi Kerja pada Faktor Hubungan Sosial dengan Disiplin Kerja.....	103
F. Hubungan antara Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2018 .....	104
1. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Jenis Kelamin dengan Disiplin Kerja.....	104
2. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Usia dengan Disiplin Kerja .....	105
3. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Pendidikan dengan Disiplin Kerja.....	106
4. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Status Kepegawaian dengan Disiplin Kerja .....	106
5. Hubungan antara Karakteristik Individu berdasarkan Masa Kerja dengan Disiplin Kerja.....	107

## **BAB VII SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	109
B. Saran.....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

### DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Sampel masing-masing Bagian di Gedung Administrasi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang .....	42
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Pertanyaan Disiplin Kerja .....	58
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2018 .....	59
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2018.....	59
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Pertanyaan Motivasi Kerja Berasal dari Faktor Imbalan/balas jasa .....	60
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Imbalan/Balas Jasa Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2018 .....	61
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Pertanyaan Motivasi Kerja Berasal dari Faktor Kondisi Kerja .....	62
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Kondisi Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2018 .....	63
Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Pertanyaan Motivasi Kerja Berasal dari Faktor Supervisi .....	64
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Supervisi Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2018.....	65

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Salah satu *provider* pelayanan kesehatan yang bertanggung jawab terhadap pemulihan kesehatan masyarakat adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang memiliki fungsi sebagai tempat pengobatan dalam berbagai penyakit dan trauma, dan juga berfungsi sebagai pencegahan, promosi kesehatan dan rehabilitasi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Depkes RI, 2009).

Pada era globalisasi saat ini tuntutan masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang bermutu menjadi isu dan tantangan persaingan yang sangat utama. Persaingan rumah sakit inilah yang dituntut untuk menyediakan SDM. SDM yang memiliki kompetensi yang baik akan dapat berperan besar dalam mencapai tujuan atau visi-misi dari rumah sakit, salah satunya adalah dapat mencapai mutu pelayanan rumah sakit. Baik atau buruknya mutu pelayanan rumah sakit sangat tergantung dari kualitas SDM itu sendiri. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Hariandja, 2009).

Rumah sakit biasanya mengelompokkan tenaga kesehatan menjadi dua yaitu tenaga medis dan tenaga non medis, untuk menempatkan tenaga sesuai dengan keahliannya. Tenaga non medis merupakan seseorang yang tidak harus memiliki atau mendapatkan pendidikan spesialisasi secara khusus seperti halnya tenaga medis (Astuti, 2010). Tenaga non medis di rumah sakit yang termasuk yaitu tenaga yang bekerja di bagian atau unit seperti sumber daya manusia, diklit (pendidikan dan pelatihan), keuangan, *cleaning service*, *front office*, pemasaran, dan lain-lain. Sumber daya manusia pada bagian non medis merupakan sumber

daya manusia penunjang yang memiliki tanggung jawab sangat penting dalam mengelola segala kegiatan di rumah sakit. Maka dari itu, untuk mendukung operasional rumah sakit berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia non medis yang berkualitas atau bermutu (Meidian, 2012).

Kesadaran akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas terutama karyawan non medis, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Salah satu yang perlu diukur dalam melihat kualitas kinerja seorang karyawan adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau lembaga, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Junaedi, 2017).

Disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Diah & Eddy, 2015).

Motivasi merupakan suatu energi penggerak dalam diri seseorang untuk mengarahkan dan memperkuat tingkah laku. Motivasi adalah respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai (Sarinah & Mardalena, 2017).

Teori motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang banyak ditemukan salah satunya adalah Herzberg (1950). Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi kerja terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik, yaitu penghargaan, kesempatan berkembang, tanggung jawab, dan otonomi kerja. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu penerimaan gaji, kondisi lingkungan, kebijakan institusi, dan supervisi (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat hubungan yang signifikan antara sub variabel motivasi kerja yaitu rasa aman, supervisi, prestasi atau pencapaian dan pengakuan dengan disiplin kerja (Astuti, 2010). Kemudian pada penelitian lain terdapat hubungan yang signifikan antara sub variabel motivasi kerja yaitu

imbalan atau balas jasa, supervisi, pengakuan, dan hubungan sosial dengan disiplin kerja (Meidian, 2012).

Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang adalah rumah sakit pemerintah tipe B non pendidikan berlokasi di Jl Ahmad Yani No. 9 Kabupaten Tangerang yang memiliki visi “rumah sakit modern, unggul dan terpercaya”. RSUD Kabupaten Tangerang memiliki SDM yang terdiri dari tenaga medis, paramedis keperawatan, paramedis non keperawatan, dan tenaga non medis. Pegawai dengan jenis tenaga non medis banyak terdapat di unit kerja penunjang yang bekerja di gedung administrasi yang ada di RSUD Kabupaten Tangerang, seperti Bag. keuangan dan akuntansi RS, Bag. Sekretariat, Sub. Bag. Akuntansi RS dan Verifikasi, Sub. Bag. Kepegawaian, Sub. Bag. Perbendaharaan, Sub. Bag. Tata Usaha, Sub. Bag. Anggaran dan Mobilisasi Dana, dan Sub. Bag. Peny. Prog dan Evaluasi RS. Unit penunjang non medis yang bekerja di gedung administrasi merupakan bagian dari RSUD Kabupaten Tangerang yang tidak kalah penting dengan unit kerja lainnya karena unit kerja yang bekerja di gedung administrasi ini mengurus segala kebutuhan, baik administrasi maupun kebutuhan operasional pelayanan bagi pegawai-pegawai yang bekerja dalam pelayanan medis secara langsung.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 19 Januari 2018 dengan metode observasi di RSUD Kabupaten Tangerang, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi jam datang dan jam pulang kerja sesuai peraturan yang berlaku yang menyebabkan terjadinya peningkatan keterlambatan karyawan setiap bulannya, tidak menggunakan seragam atau atribut dinas sesuai dengan peraturan rumah sakit, dan ada pula karyawan yang masih lalai terhadap absensi sidik jari. Hal ini dapat membuat kegiatan operasional di rumah sakit tidak berjalan dengan baik. Mengingat pentingnya motivasi kerja baik dari segi ekstrinsik maupun intrinsik untuk meningkatkan disiplin kerja. Oleh sebab itu, penulis ingin melihat Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis yang Bekerja di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2018.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 19 Januari 2018 dengan metode observasi pada Sub. Bag. Kepegawaian di Rumah Sakit

Umum Kabupaten Tangerang terdapat jumlah pegawai non medis sebanyak 106 pegawai dan didukung dengan data yang diperoleh dari status absensi pegawai non medis di RSUD Kabupaten Tangerang pada bulan Desember 2017, masih banyak pegawai yang tidak mematuhi jam datang dan jam pulang kerja sesuai peraturan yang berlaku, tidak menggunakan seragam atau atribut dinas sesuai dengan peraturan rumah sakit, dan ada pula karyawan yang masih lalai terhadap absensi sidik jari.

Berdasarkan data keterlambatan dan pulang lebih awal pada pegawai non medis yang bekerja di RSUD Kabupaten Tangerang dapat diketahui bahwa pada bulan Desember 2017 terdapat keterlambatan pegawai non medis sebanyak 57 pegawai. Sedangkan pada data pegawai non medis yang pulang lebih awal pada bulan Desember 2017 sebanyak 46 pegawai. Dari hasil observasi dan wawancara penulis dengan Sub. Bag. Kepegawaian beberapa pegawai masih terlihat belum mematuhi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan, seperti tidak menggunakan seragam atau atribut dinas sesuai dengan peraturan RSUD Kabupaten Tangerang, ada pula pegawai yang masih lalai terhadap absensi sidik jari.

Berdasarkan latar belakang di atas, ada indikasi bahwa banyak tenaga non medis di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang yang kurang memperhatikan disiplin kerja yang sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan. Mengingat pentingnya disiplin kerja karyawan, maka perlu perhatian khusus yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang untuk memberikan berbagai motivasi kepada para pegawainya sehingga berdampak positif dalam peningkatan disiplin kerja. Untuk itu peneliti ingin mengetahui hubungan motivasi kerja dan karakteristik individu dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang tahun 2018.

## **C. Tujuan**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan karakteristik individu dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2018.

## **2. Tujuan Khusus**

- a. Diketuainya gambaran disiplin kerja pegawai non medis yang bekerja di gedung administrasi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2018.
- b. Diketuainya faktor-faktor motivasi kerja (imbalan atau balas jasa, kondisi kerja, supervisi, keberhasilan, pengakuan, dan hubungan sosial) pegawai non medis yang bekerja di gedung administrasi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2018.
- c. Diketuainya karakteristik individu (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja) pegawai non medis di gedung administrasi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2018.
- d. Diketuainya hubungan faktor-faktor motivasi kerja (imbalan atau balas jasa, kondisi kerja, supervisi, keberhasilan, pengakuan, dan hubungan sosial) dan karakteristik individu (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja) dengan disiplin kerja pegawai non medis di gedung administrasi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang Tahun 2018.

## **D. Manfaat**

### **1. Bagi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang**

- a. Memperoleh informasi mengenai gambaran disiplin kerja pegawai non medis yang bekerja di gedung administrasi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.
- b. Memperoleh informasi mengenai gambaran motivasi kerja pegawai yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi kerja pegawai non medis yang bekerja di gedung administrasi Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang.
- c. Sebagai bahan evaluasi dan dasar rekomendasi bagi pihak pembuat kebijakan pelayanan kesehatan, terutama manajemen rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

### **2. Bagi Mahasiswa**

Memberikan ilmu pengetahuan dalam penelitian yang dilakukan khususnya pada bagian manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum

Kabupaten Tangerang sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

### **3. Bagi FIKes UHAMKA**

- a. Terlaksananya untuk mengimplementasikan Catur Dharma PTM Muhammadiyah; yaitu Akademik, Penelitian, Pengabdian Masyarakat, dan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- b. Menjadi bahan masukan yang penting bagi tersusunnya kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.
- c. Menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja, khususnya bagi peminatan manajemen rumah sakit.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan motivasi kerja dan karakteristik individu dengan disiplin kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang pada tahun 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis yang aktif bekerja di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang saat penelitian dilaksanakan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* dimana penulis melakukan penelitian pada bulan Maret 2018. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang merupakan hasil dari pengisian kuesioner tentang motivasi kerja, dan formulir penilaian disiplin kerja pegawai non medis serta data sekunder berupa data absensi pegawai non medis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Apriliatin, P., Nurtjahjanti, H., & Mujab, A. (2010). *Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Disiplin Kerja Awak KA PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Arifin, J., & Fauzi, A. (2007). *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Astuti, N. D. (2010). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis RS. Kanker Dharmais*. In *Skripsi*. Jakarta: UI.
- Depkes RI. (2009). *Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
- Depkes RI. (2010). *Permenkes RI No.340/MENKES/PER/III/2010*. Jakarta: Depkes RI.
- Diah, I. S., & Eddy, M. (2015, September). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Diakses pada tanggal 04 Desember 2017 pukul 22:15, melalui <http://www.e-jurnal.com>
- Flippo, E. B. (2009). *Manajemen Personalialia jilid 1*. Ahli bahasa oleh M. Masud. Erlangga.
- Handoko, Hani. Reksohadprojo. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai (cetakan kelima)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Harsanto, B. (2013). *Dasar Ilmu Manajemen Operasi*. Bandung: UNPAD Press.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi, cetakan ke-18*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hungu. (2007). *Demografi Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Grasindo
- Junaedi, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit*

- Mayjen HM. *Ryacudu Lampung Utara*. Diakses pada tanggal 04 Desember 2017 pukul 21:35, melalui <http://www.jurnal.saburai.ac.id>
- Kemenkes RI. (2014). *Permenkes RI Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta: Kemenkes RI
- Kemenkes RI. (2016). *Permenkes RI Nomor 72 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kusumawarni, D. (2007). *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. In *Skripsi*. Semarang: Universitas Semarang.
- Laksito, B. (2014). *Metode Perencanaan dan Perancangan Arsitektur*. Jakarta: Griya Kreasi.
- Laksmiarti, T., & Hanggara, Y. S. (2013, November 04). *Sinkronisasi Peraturan Perundangan dalam Penempatan Tenaga Medis di Daerah Terpencil, Perbatasan dan Kepulauan*. Diakses pada tanggal 25 Desember 2017 pukul 23:42, melalui <http://www.media.neliti.com>
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Maulidah, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diakses pada tanggal 25 Desember 2017 pukul 23:18, melalui <http://www.permaseta.ub.ac.id>
- Meidian, F. A. (2012). *Analisis Hubungan Faktor-faktor Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RS X*. In *Skripsi*. Jakarta: FKM UI.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Manusia untuk Bisnis yang Komperatif*. Yogyakarta.
- Nurlaelani, L. (2015). *Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Mengisi Rekam Medis di Bidakara Medical Center Pancoran Jakarta 2015*. In *Skripsi*. Jakarta: FIKES UHAMKA.
- Prasojo, S. (2005). *Hubungan Karakteristik dan Motivasi dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Batang*. In *Tesis*. Jakarta: UI.

- Purnaya, I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, V., & Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan Jilid II, Ahli bahasa: Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- RSU Kabupaten Tangerang. (2016, November 30). *Tentang Rumah Sakit*. Diakses pada tanggal 28 Maret 2018, melalui [tangerangkab.go.id](http://tangerangkab.go.id): [rsu.tangerangkab.go.id](http://rsu.tangerangkab.go.id)
- Sani, A., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro, Djambatan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sejati, D. H., Komariah, A., & Abubakar. (2016). *Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung*. Diakses pada tanggal 05 Desember 2017 pukul 00:10, melalui Ejournal UPI: <http://www.ejournal.upi.edu>
- Setiawan, A. (2013, Juli 04). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Diakses pada tanggal 04 Desember 2017 pukul 23:15, melalui Jurnal Ilmu Manajemen: <http://www.ejournal.unesa.ac.id>
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Ed 1, Cet 15*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukma, M. S. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Inap Kelas III RSUD Pasar Rebo*. In *Skripsi*. Jakarta: UIN.

- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Swarjana, I. K. (2016). *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Trisya, N., & Sutiadiningsih, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Karyawan bagian Produksi pada Perusahaan Citra Bakery Gresik*. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2017 pukul 21:18, melalui e-journal: [ejournal.unesa.ac.id](http://ejournal.unesa.ac.id)
- Triton. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Tsauri, S. H. (2015). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Non PNS Unit Pembendaharaan di RSUD Pasar Rebo Wilayah Jakarta Timur Tahun 2015*. In *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Unaradjan, D. D. (2003). *Disiplin Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT.Uilever Indonesia*. In *Tesis*. Jakarta: UI.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan, edisi pertama cetakan ke-4*. Jakarta: Kencana.