SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA STAF TATA USAHA DI RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN TAHUN 2017

Disusun Oleh :

NURUL SHOBAH

NIM : 201303036

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PRODI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
2017

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJAPADA STAF TATA USAHA DI RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN TAHUN 2017

Diajukan untuk memenuhi
Salah satu persyaratan dalam mencapai gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM)

Oleh :

NURUL SHOBAH

201303036

PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
TAHUN 2017

PERSETUJUAN

Laporan Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak mengikuti Ujian Sidang

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA STAF TATA USAHA DI RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN TAHUN 2017

Menyetujui,	Menyetujui,
Pembimbing II	Pembimbing I
(Agus Widodo, S.KM.,MMKes)	(Retno Widiarini, S.KM.,M.Kes)
NIP. 195912311984031083	NIS. 2012 0082

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat

Avicena Sakufa Marsanti, S.KM.,M.Kes
NIS. 2015 0114

PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi dan dinyatakan telah memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar S.KM

Pada Tanggal 19 Agustus 2017

Dewan Penguji

1. Ketua Dewan Penguji : Kuswanto, S.Kep Ners.,M.Kes (.....)
2. Ketua Penguji 1 : Retno Widiarini, S.KM.,M.Kes (.....)
3. Penguji 2 : Agus Widodo, S.KM.,MMKes (.....)

Mengesahkan

STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

Ketua,

Zaenal Abidin, S.KM.,M.Kes (Epid)

NIS/NIDN. 20160130/0217091701

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas izin dan karunia-Nya lah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
2. Bapak dan Ibu saya, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesaan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari orang tua.
3. Saudara saya (Ningdung), yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan do'anya untuk keberhasilan ini.
4. Sahabatku Grandong tersayang (Mbak Tika, Uluum, Idul, Mbak Ratna, Ira, Dani, Dwi kartika, Siti Mut, Mifa, Bela, Ayu, dan teman-temanku satu angkatan Kesehatan Masyarakat 2013, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa! Semangat!!

   Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua,

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Shobah

NIM : 201303036

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan baik yang sudah maupun belum/ tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Madiun, Agustus 2017

METERAI TEMPEL

TGL. 20

EB9FADF094492463

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Nurul Shobah

NIM. 201303036

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Nurul Shobah
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat Tanggal Lahir	: Madiun, 04 Juli1995
Agama	: Islam
Alamat	: Dsn. Templek RT.01 RW.02, Desa. Tulung Kec. Kawedanan Kab. Magetan
Email	: nurul.shobah72@gmail.com
Riwayat Pendidikan	: 1. Lulusan SDN Tulung 1 2007 2. Lulusan SMPN 1Kawedanan 2010 3. Lulusan SMAN 1 Kawedanan 2013

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul " Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja pada Staf Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun 2017". Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan jenjang Sarjana di Prodi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

Tersusunnya skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, saran, dan dukungan moral kepada penulis, untuk itu penulis ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Nunik Dhamayanti, M.Kes selaku Direktur Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.
2. Zaenal Abidin, S.KM.,M.Kes (Epid) selaku Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah membantu pelaksanaan izin penelitian di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.
3. Avicena Sakufa M, S.KM.,M.Kes selaku Kaprodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan laporan skripsi.
4. Retno Widiarini, S.KM.,M.Kes selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan masukan, arahan serta motivasi.
5. Agus Widodo SKM.,MM.Kes selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan masukan, arahan serta motivasi.

6. Kuswanto, M.Kes selaku Ketua Dewan Penguji skripsi yang menyempatkan waktu untuk menguji laporan skripsi.
7. Seluruh staf Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang telah membantu dalam melakukan pengumpulan data.
8. Staf Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang telah bersedia menjadi responden.
9. Bapak, ibu saya yang telah memberikan semangat dan doa selama penulis menempuh pendidikan di STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
10. Teman-temanku yang juga sedang berjuang dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, berbagai saran, tanggapan dan kritik yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis juga berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis serta orang-orang yang peduli dengan ilmu kesehatan masyarakat pada khususnya.

Madiun, Agustus 2017

Penulis

PROGRAM STUDI SI KESEHATAN MASYARAKAT

STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

ABSTRAK

Nurul Shobah

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Staf Tata Usaha Di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

81 halaman + 14 tabel + 3gambar + 9 lampiran

Berdasarkan data absensi yang diperoleh dari Rumah Sakit Paru Dungus, dari 33 staff tata usaha yang mengalami keterlambatan pada bulan Oktober 2016 sebesar 57,6%, bulan November 2016 sebesar 54,5% dan bulan Desember 2016 sebesar 63,6%. Tingkat keterlambatan staff di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun pada tahun 2016 kemudian mengalami peningkatan pada bulan November ke Desember yaitu meningkat sebesar 9,1%. Dari data diatas didapatkan bahwa disiplin kerja staf tata usaha Rumah Sakit Paru Dungus rendah, sehingga akan berdampak pada penyelesaian tugas - tugas yang dikerjakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi terhadap disiplin kerja pada staf tata usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional.* Sampel penelitian ini adalah 30 staftatausaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Teknik pengambilan sampel secara*probability sampling* dengan metode *simple random sampling*.

Hasil penelitian ini adalah staf tata usaha yang mempunyai motivasi rendah dengan disiplin yang rendah sebesar 17 responden dengan persentase 56,7%. Dan staf tata usaha yang mempunyai motivasi tinggi dengan disiplin tinggi sebesar 6 responden dengan persentase 20%.Berdasarkan uji alternatif Chi-Square yaitu Uji Fisher Exact ditemukan nilai sig 0,030 yang menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja. Dan hasil koefisien kolerasi motivasi dengan disiplin kerja sebesar 0,420 yang berarti ada kolerasi dengan keeratan hubungan yang kuat.

Saran yang peneliti rekomendasikan adalah sebaiknya pimpinan dengan tegas memberikan *punishment* atau hukuman kepada staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang datang terlambat berupa pengurangan gaji intensif atau jasa pelayanan agar tidak mengulanginya lagi dan memberikan pengetahuan tentang kebutuhan akan kekuasaan serta pemberian reward berupa kenaikan jabatan untuk meningkatkan motivasi para staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

Kata Kunci : Motivasi, DisiplinKerja, Staf Tata Usaha

PUBLIC HEALTH PROGRAM

STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

ABSTRACT

NurulShobah

Influence of Motivate To Discipline Work at Administration Staff at Pulmonary Hospital Dungus Madiun 2017

81 pages + 14 tables + 3 pictures + 9 enclosures

According to staff data absence of Pulmonary Hospital of Dungus Madiun, from 33 administration staff who had delayed in October 2016 equal to 57,6%, November 2016 equal to 54,5% and December 2016 equal to 63,6%. Delay Level Pulmonaru Hospital of Dungus Madiun staff in 2016 then improvement experience in November to December that was mount equal to 9,1%. From data above got that administration staff work discipline of Pulmonary Hospital of Paru Dungus still low, so that the affect of solving of done duties. This research aim to to know motivation work discipline work administration staff of Pulmonary Hospital of Paru Dungus Madiun 2017.

This Research type is quantitative with cross sectional approach. This Research Sampel was 30 administration staff ofPulmonary Hospital of Paru Dungus Madiun. Technique intake of sampel by probability sampling with simple random sampling method.

Result of this research is administration staff had low motivation with low discipline equal to 17 responders with percentage 56,7%. And administration staff who had high motivation with high discipline equal to 6 responder with percentage 20%. Based to alternative test of Chi-Square that is Fisher Exact Test that found by sig value 0,030 which showed that there was significant influence which between motivation to work discipline. And coefficient correlation motivate with work discipline equal to 0,420 meaning there was strong correlation.

Suggestion which researcher recommend was hospital head better give emphatically penalization or punishment to administration staff at Pulmonary Hospital of Dungus Madiun lose time in the form of reduction of intensive salary or service in order not to repeat it again and give knowledge about requirement of power and also given reward in the form of increase the position to increase motivate of all administration staff of Pulmonary Hospital of Dungus Madiun.

Key words **:** *Motivate, Work Discipline, Administration staff*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAAN iii
LEMBAR PERSEMBAHAAN iv
LEMBAR PERNYATAAN v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP vi
KATA PENGANTAR vii
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
DAFTAR SINGKATAN xvii
DAFTAR ISTILAH xix

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 5
1.5 Keaslian Penelitian 7

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rumah Sakit 10
2.1.1. Pengertian Rumah Sakit 10
2.1.2. Tanggungjawab Rumah Sakit 11
2.1.3. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit 11
2.1.4. Sasaran Rumah Sakit 12

2.2. Motivasi 13
2.2.1. Pengertian Motivasi 13
2.2.2. Tujuan Motivasi 14
2.2.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 15
2.2.4. Jenis – Jenis Motivasi 17
2.2.5. Metode Motivasi 18
2.2.6. Teori – Teori Motivasi 19
2.3. Disiplin Kerja 24
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja 24
2.3.2. Macam – Macam Disiplin Kerja 26
2.3.3. Pendekatan Disiplin Kerja 27
2.3.4. Indikator Disiplin Kerja 29
2.3.5. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin 29

BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual 32
3.2 Hipotesis Penelitian 33

BAB 4 METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Metode Penelitian 34
4.2. Populasi dan Sampel 34
4.3. Teknik Sampling 36
4.4. Kerangka Kerja Penelitian 37
4.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 38
4.5.1. Variabel Penelitian 38
4.5.2. Definisi Operasional Variabel 39
4.6. Instrumen Penelitian 40
4.6.1. Uji Validitas 41
4.6.2. Uji Reliabilitas 43
4.7. Lokasi dan Waktu Penelitian 44

4.7.1. Tempat Penelitian 44
4.7.2. Waktu Penelitian 44
4.8. Prosedur Pengumpulan Data 44
4.9. Pengolahan dan Teknik Analisis Data 45
4.9.1. Pengolahan Data 45
4.9.2. Analisis Data 46
4.10. Etika Penelitian 47

BAB 5 HASIL & PEMBAHASAN
5.1 Gambaran Umum RumahSakit 49
5.2 Karakteristik Responden 59
5.3 Hasil Penelitian 61
5.4 Pembahasan 66

BAB 6 KESIMPULAN
6.1 Kesimpulan 79
6.2 Saran 80
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian 7
Tabel 4.1 Definisi Opersional Penilitian..... 39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuisioner Motivasi 42
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Motivasi..... 43
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Menurut Usia..... 59
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 60
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan 60
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja..... 61
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Motivasi..... 61
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Berprestasi..... 62
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Kekuasaan 62
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Berafiliasi 63
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja 63
Tabel 5.10 Tabulasi Silang antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep 32

Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Staf Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017 37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Permohonan Menjadi Responden 84
Lampiran 2 Lembar Persetujuan Menjadi Responden..... 85
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian..... 86
Lampiran 4 Struktur Organisasi Rumah Sakit 88
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas 89
Lampiran 6 Hasil Penelitian..... 90
Lampiran 7 Surat Selesai izin Validitas dan Reliabilitas..... 104
Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian 105
Lampiran 9 Form Komunikasi..... 106
Lampiran 10 Lembar Perbaikan Skripsi 108

DAFTAR SINGKATAN

IPTEK	: Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
PERMENKES	: Peraturan Menteri Kesehatan
SPO	: Standar Prosedure Operasional
TB	: Tuberculllosis
UKP	: Unit Kesehatan Perorangan
UKM	: Unit Kesehatan Masyarakat
WHO	: World Health Organization
UKP	: Unit Kesehatan Perorangan
UKM	: Unit Kesehatan Masyarakat
DBHCT	: Dana Bagi Hasil Cukai Tembakau
BLUD	: Badan Layanan Umum Daerah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil

DAFTAR ISTILAH

Command Discipline	: Disiplin yang diperintahkan
Finger Print	: Sidik jari
Hygene	: Pemeliharaan
Movere	: Dorongan daya penggerak
Motivation	: Pemberian motivasi
Need for Achievement	: Kebutuhan Berprestasi
Need for Affiliation	: Kebutuhan Berafiliasi
Need for Power	: Kebutuhan Kekuasaan
Punishment	: Hukuman
Point Time Approach	: Pada satu saat
Point Scale	: Skala titik
Reward	: Penghargaan
Self imposed Discipline	: Disiplin yang dipaksakan diri sendiri

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitative yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan (Departemen kesehatan RI, Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Indikator menuju Indonesia Sehat 2010 Jakarta, 2001).

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukannya adalah menjadi tujuan rujukan dari pelayanan tingkat bawahnya, seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), dokter praktek swasta dan rumah sakit lainnya. Untuk itu, sebagai salah satu tujuan dari rujukan layanan kesehatan, maka rumah sakit perlu menjaga kualitas layanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan.

Pelayanan rumah sakit di Indonesia sudah bersifat padat modal, padat karya dan padat teknologi, yang diandalkan untuk memberikan pengayoman medik untuk pusat – pusat pelayanan kesehatan. Untuk melaksanakan pelayanan tersebut sangat erat kaitannya dengan profesionalisme staf rumah sakit.

Profesionalisme staf rumah sakit berkaitan langsung dengan masalah ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas yang nampak dari hasil kinerja seluruh staf rumah sakit. Berkaitan dengan karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku masing-masing pribadi yang pada akhirnya berdampak pada hasil kinerja secara keseluruhan sebagai organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin kerja menjadi hal utama yang harus dipegang oleh pegawai. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai yang menjadi penopang kinerja yang sesuai dengan visi organisasi. Disiplin kerja merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam kaitan dengan disiplin kerja erat hubungannya dengan tata tertib yang harus ditaati oleh setiap karyawan demi terlaksananya tujuan organisasi.

Sedangkan motivasi sendiri yang mendasari perilaku seseorang berbeda antara satu dengan yang lain, meskipun mungkin terdapat kemiripan antara satu dengan yang lain pastilah sebagai pribadi yang unik, masing-masing pribadi mempunyai kekhasan yang dominan yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dalam suatu organisasi.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risyad dan Dzaluly (2014) yang berjudul “ Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Struktur Organisasi terhadap Disiplin Kerja “ menunjukan bahwa responden yang disiplin tinggi mempunyai

tingkat motivasi yang sedang sebanyak 19 responden (73,1%), sedangkan responden yang tingkat disiplinnya rendah mempunyai tingkat motivasi yang sedang sebanyak 7 responden (26,9%). Hasil analisis statistik antara variable motivasi dan disiplin kerja dengan menggunakn uji regresi diperoleh hasil *p value* = 0,045. Hasil tersebut secara statistic terbukti signifikan karena $p < 0,05$. Yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi dengan disiplin kerja.

Sedangkan pada penelitian Inong dan Yunia menunjukan bahwa diperoleh t hitung = 3,796 sedangkan t tabel = 1,679. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (3,796>1,679), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lain halnya dengan penelitian Meilia Dwi (2012) dengan judul " Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Perawat Bagian Anak dan Bedah " menunjukan bahwa Motivasi kerja yang meliputi motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin perawat Bagian Anak dan Bedah, dengan R^2 yaitu 0,475 atau yang artinya sebesar 47,5%.

Rumah sakit Paru Dungus Madiun merupakan rumah sakit milik provinsi yang merupakan rumah sakit rujukan tingkat lanjut. Rumah Sakit Paru Dungus merupakan rumah sakit khusus paru yang ada di kabupaten Madiun. Namun tidak hanya untuk khusus pasien paru saja, rumah sakit ini juga memberikan pelayanan untuk pasien umum.

Di dalam Rumah Sakit Paru Dangus Madiun ini selain peran dokter, perawat serta tenaga medis dan non medis lainnya yang mberperan penting, staff tata usaha juga memiliki peranan yang sangat penting untuk mengelola ketatausahaan rumah sakit, mulai dari bagian keuangan, bagian penyusunan rencana dan program rumah sakit serta bagian yang lainnya. Namun disini masalah yang sering timbul di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah seringnya staff yang datang terlambat, staff yang meninggalkan kantor saat jam kerja, serta staff yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir.

Berdasarkan data absensi yang diperoleh dari Rumah Sakit Paru Dungus, dari 33 staff tata usaha yang mengalami keterlambatan pada bulan Oktober tahun 2016 sebesar 57,6%, bulan November tahun 2016 sebesar 54,5% dan bulan Desember tahun 2016 sebesar 63,6%. Pada bulan Oktober ke bulan November mengalami penurunan keterlambatan staff yaitu sebesar 3,1%. Masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah tingkat keterlambatan staff di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun pada tahun 2016 yang mengalami peningkatan pada bulan November ke Desember yaitu terjadi peningkatan sebesar 9,1%.

Maka dari permasalahan diatas dapat dikatakan bahwa disiplin di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun pada staff tata usaha dan administrasi tidak baik sehingga berdampak pada pekerjaan dalam penyelesaian tugas – tugas yang harus diselesaikan sehingga peneliti tertarik untuk mengambil topik tentang “ Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Staff Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan oleh peneliti yaitu : “Apakah ada pengaruh motivasi terhadap Disiplin Kerja staff Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun pada tahun 2017 ?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja staff Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun pada tahun 2017.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi motivasi staff Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun pada Tahun 2017.
2. Mengidentifikasi disiplin kerja staff Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun pada Tahun 2017.
3. Menganalisa pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja staff Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun pada Tahun 2017.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat memberikan gambaran umum bagi para staff dalam melaksanakan motivasi sehingga dapat mengembangkan motivasi sehingga mampu mendorong dan meningkatkan disiplin kerja staff

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai motivasi dan disiplin kerja serta sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang akan datang.

2. Manfaat Bagi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

   Dapat menambah referensi ilmiah tentang pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja serta memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi mahasiswa STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

3. Manfaat Bagi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

   Dapat memberi masukan yang berharga bagi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun untuk meningkatkan dispilin kerja para staffnya terutama bagian administrasi dan tata usaha.

1.5 Keaslian Penelitian

Berikut ini adalah review dari beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini terkait dengan motivasi terhadap indikator – indikator yang berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rizyad dan Dzaluly	Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja di RSUD Ibnu Sina Gresik Tahun 2014	Komitmen, Motivasi, Struktur Organisasi, Disiplin Kerja	Terdapat pengaruh antara motivasi dengan disiplin kerja. Bahwa seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, mendapat perilaku yang adil dari atasan dan dihargai prestasi kerjanya cenderung akn mempunyai disiplin yang tinggi.
2	Inong dan Yunia	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja	Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin

		Kota BukitTinggi Tahun 2015		kerja karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota BukitTinggi.
3	Meilia Dwi	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Perawat Bagian Anak dan Bedah (Studi Kasus pada Rumah Sakit Jogja) Tahun 2012	Motivasi, Disiplin, Kinerja	Motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa secara bersama-sama mempengaruhi diplin sebesar 47,5%. Dari ketiga diatas yang paling kuat berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja adalah motivasi berkuasa.
4	Syukron Ma'mun	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan Tahun 2014	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja	Hasil uji empiris pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung 10,693 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%. Artinya

				bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap disiplin kerja”.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Rumah Sakit

2.1.1 Pengertian Rumah Sakit

Pengertian rumah sakit menurut WHO adalah suatu bagian menyeluruh (integral) organisasi sosial dan medis, yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan rumah. Rumah sakit pun merupakan pusat untuk latihan tenaga kesehatan dan penelitian bio-psiko-sosioekonomi-budaya. (Supriyanto dan Ernawaty, 2010)

Organisasi rumah sakit merupakan organisasi yang unik dan kompleks. Unik karena di rumah sakit terdapat suatu proses yang menghasilkan jasa perhotelan sekaligus jasa medis dan perawatan dalam bentuk pelayanan kepada pasien yang rawat inap maupun berobat jalan. Kompleks karena terdapat permasalahan yang sangat rumit. Rumah sakit merupakan suatu organisasi padat karya dengan latar belakang pendidikan berbeda-beda. Di dalamnya ada berbagai macam fasilitas pengobatan dan berbagai macam peralatan. Kemudian orang yang dihadapi adalah orang-orang beremosi labil, tegang dan emosional karena sedang dalam keadaan sakit, termasuk keluarga pasien. Oleh karena itu, pelayanan rumah sakit jauh lebih kompleks dari pada hotel (Supriyanto dan Ernawaty, 2010).

1. Merupakan industri padat modal dan padat karya (padat sumber daya) serta padat teknologi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama proses pelayanan.
2. Sifat produk rumah sakit sangat beragam, demikian pula proses layanan yang bervariasi, meskipun input sama. Kadang-kadang sulit memisahkan antara proses, keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*).
3. Evolusi paradigma rumah sakit yang dinamis, yaitu dari nirlaba menjadi *just profit* atau *profit*. Semula persaingan bisnis tidak berlaku, tetapi sekarang menjadi kompetitif. Tuntutan pasar, pemilik, dan lingkungan global yang dinamis dan berubah dapat mengubah fungsi rumah sakit yang semula sosial, sekarang harus pula mempertimbangkan faktor ekonomi, hukum, dan politik. Etika profesi dan etika pelayanan harus menyesuaikan tuntutan yang dinamis.
4. Pengguna rumah sakit tidak tahu apa yang harus dibeli saat berobat (*Consumer ignorance*) dan *demand* yang sangat tidak luwes.
5. Jenis produk/jasa rumah sakit bisa berupa *private goods* (pelayanan dokter, keperawatan farmasi, gizi), *public goods* (layanan parkir, *front office*, *customer service*, *cleaning service*, *house keeping*, *laundry*, perbankan, travel, minimarket, salon kecantikan layaknya hotel), dan *externality* (imunisasi). (Supriyanto dan Ernawaty, 2010)

2.1.2 Tujuan Rumah Sakit

Tujuan pengelolaan rumah sakit agar menghasilkan produk jasa atau pelayanan kesehatan yang benar-benar menyentuh kebutuhan dan harapan pasien dari berbagai aspek, menyangkut mutu (medis dan nonmedis), jenis pelayanan, prosedur pelayanan, harga, dan informasi yang dibutuhkan. Menurut Supriyanto dan Ernawaty (2010) misi rumah sakit dalam pemasaran dibedakan dengan pemasaran bisnis, antara lain :

a. Maksimilasi kesejahteraan masyarakat lebih diutamakan (kepuasan pasien + kesembuhan + nilai tambah);
b. Tidak boleh ada supply induced demand (semakin banyak penawaran, semakin banyak permintaan);
c. Kompetisi tidak diperkenankan.

2.1.3 Sasaran Rumah Sakit

Menurut Supriyanto dan Ernawaty (2010) sasaran rumah sakit yaitu:

1. Masyarakat umum : golongan masyarakat yang bebas dan tidak terikat oleh instansi apa pun. Mereka bebas memilih pelayanan rumah sakit mana pun bila dikehendaki.
2. Masyarakat yang terkoordinasi : masyarakat dalam wadah suatu organisasi, misalnya instansi, perkantoran, pabrik, hotel, dan lain-lain. Dalam mencari pengobatan umumnya mereka terikat peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu, mereka tidak bebas menentukan rumah sakit yang diinginkan. Golongan ini potensial menjadi sasaran rumah sakit.

3. Masyarakat keluarga : masyarakat yang telah mempunyai langganan seorang dokter keluarga. Umumnya golongan ini bila memerlukan pelayanan rumah sakit selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan dokter keluarga. Hubungan timbal balik dokter keluarga dengan pihak rumah sakit dalam arti komunikasi hasil rujukan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *"Movere"* yang berarti dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *"Movere"* dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan *"Motivation"* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. (Donni, 2016)

Secara harfiah motivasi dipahami sebagi pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. (Donni, 2016)

Abraham Spearling (1987:183) dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa *"Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjusment. The adjusment is said to satisfy the motive"* yang artinya Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk

beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi dalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sopiah (2008) memaparkan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Dalam Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa tujuan motivasi kepada karyawan adalah antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningktakan kedisiplinan karyawan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan hal tersebut di atas, jelaslah bahwa di dalam setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya. Apabila tidak terdapatnya motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya dalam suatu perusahaan, maka akanlah sulit perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Dibawah ini merupakan faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Donni (2016) antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan

   Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seprti orang tua dan teman.

2. Konsep diri

   Hal ini berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya, apakah pegawai percaya terhadap kemampuan dirinya sehingga bisa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

3. Jenis kelamin

   Prestasi kerja di linkungan pekerjaan umumnya diidentkkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

   Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabil;a dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

   Cita-cita atau disebut juga spirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini dapat diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

   Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pkir, dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi pegawai

   Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagi pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

   Hal ini merupakan suatu unsur-unsur yanng datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan kluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

   Yang dimaksud adalah unsur-unusr yang keberadaannya dalam proses pekrjaan tidak stabil, kadang- kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khusunya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisioanl.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

    Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.2.4 Jenis – Jenis Motivasi

Dibawah ini adalah jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2016), ada dua jenis motivasi, yaitu :

2.2.4.1 Motivasi Positif

Dalam motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2.2.4.2 Motivasi Negatif

Sedangkan dalam motivasi negatif disini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar kerja mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek kan meningkatkan karena mereka akan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.2.5 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2016), disini dalam memberikan motivasi kepada karyawan ada dua metode yaitu :

2.2.5.1 Motivasi Langsung (*Direct Motivation)*

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk

memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2.2.5.2 Motivasi Tak Langsung *(Indirect Motivation)*

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.2.6 Teori – Teori Motivasi

Terdapat beberapa macam teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, seperti yang penulis kutip dari Donni (2016), adalah sebagai berikut :

2.2.6.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow (1943-1970) dinamakan dengan *" A Theory of human motivation "*. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis *(Physiological Needs)*

   Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

2. Kebutuhan Rasa Aman *(Safety Needs)*

   Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intel;ektual.

3. Kebutuhan Sosial *(Social Needs)*

   Kebutuhan akan merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan *(Esteem Needs)*

   Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri *(Self-Actualization Needs)*

   Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.6.2 Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

McClelland (1987) memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi atau *Need for Achievement (N.Ach),* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan seseorang kan prestasi. McClelland memperkenalkan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku *" The Achieving Society "*, yaitu :

1. Kebutuhan Berprestasi *(N-Ach)*

   Need for Achievment adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

2. Kebutuhan Kekuasaan *(N-Pow)*

   Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

3. Kebutuhan Berafiliasi *(N-Affil)*

   Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karab. Individu

merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

2.2.6.3 Teori Dua Faktor Hezberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzbeg dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

1. Faktor Motivasional

   Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

2. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan

   Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaanyang diterapkan oleh para penyelia,kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

2.2.6.4 Teori Motivasi Douglas McGregor yang dikutip dari Hasibuan (2016)

Douglas McGregor adalah seorang psikolog sosial dari Amerika yang mengemukakan **Teori X dan Y,** yang dapat dijabarkan dibawah ini :

1. Teori X merumuskan asumsi seperti dibawah ini :
    a. Rata- rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
    b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya.
    c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaanya.
    d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

    Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas
2. Teori Y merumuskan asumsi sebagai berikut :
    a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
    b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
    c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningktan partisipasi karyawann, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Mc.Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagi organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.2.6.5 Teori Motivasi Klasik yang dikutip dari Hasibuan (2016)

Frederick Winslow Taylor mengemukakan bahwa teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal ini berpendapat manusia mau bekerja dengan giat untuk memenuhi kebutuhannya.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Keith davis (1985-366) yang dikutip dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa *“ Dicipline is management action to enforce organization standards ”*. berdasarkan pendapat Keiht Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu

mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut :

a. Menurut Handoko (2001), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi
b. Menurut Heidjrachan dan Husnan (2002), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah".
c. Menurut Davis dalam Sinambela (2012), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Sementara itu, kata kedua dalah "kerja", sebagai kata dasar pada kata "pekerjaan". Pengertian dari kerja sebagai berikut :

a. Menurut Taliziduhu Ndraha (1999), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.
b. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005), kerja di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas. (Lijan Poltak, 2016)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

2.3.2 Macam – Macam Disiplin Kerja

Dalam Mangkunegara (2105) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

2.3.2.1 Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja , aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memlihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2.3.2.2 Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap

mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memlihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya.

2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, menurut Mangkunegara (2015), yaitu sebagai berikut :

2.3.3.1 Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
c. Keputusan-keputusan yang semaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2.3.3.2 Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaanya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepasa pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

2.3.3.3 Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik

d. Disiplin pegawai bertujuan agar pe=gawai bertujuan pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veitzhal Rivai (2005) dalam Litjan (2016), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen sebagai berikut :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinian, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspdaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga kerja etis sebagai salah satu wujud dari displin kerja pegawai.

2.3.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Moekijat (2002:356) disiplin dapat timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed*. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri sesorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi. Sedangkan *command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara "menakutkan" untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut. (Litjan, 2016)

Menurut Nitisemito (1996:112) dalam Sopiah (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai atau pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya. Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan dengan proses motivasi. Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan.

2. Teladan pimpinan

   Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur,adil,dan sesuai kata perbuatan.

3. Kesejahteraan

   Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Kecintaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

4. Ancaman

   Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.

5. Ketegasan

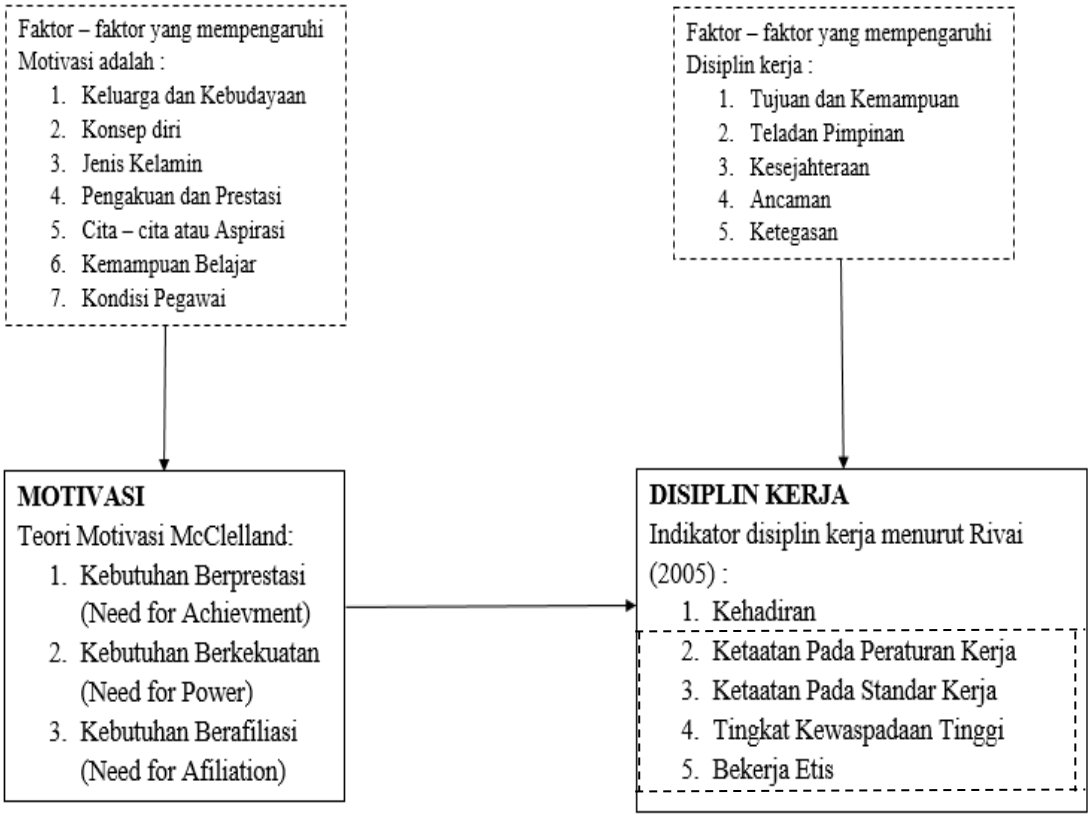
   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep menurut Shi (2008) adalah model pendahuluan dari sebuah masalah penelitian dan merupakan refleksi dari hubungan variabel-variabel yang diteliti (Swarjana, 2015). Menurut Soekidjo Notoatmodjo konsep tidak dapat diukur dan diamati secara langsung, agar dapat diamati dan diukur maka konsep tersebut harus dijabarkan kedalam variabel-variabel. Dari variabel itulah konsep dapat diamati dan diukur.



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Keterangan : : diteliti

: tidak diteliti

Berdasarkan konsep diatas , mengacu pada motivasi. Menurut Hasibuan (2016) motivasi dalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya yang nantinya peneliti akan menganalisis Motivasi terhadap disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

3.2 Hipotesis Penelitian

Pada umumnya hipotesis dirumuskan untuk menggambarkan hubungan dua variabel akibat (Arikunto, 2013). Hasil suatu penelitian pada hakikatnya adalah suatu jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam perencanaan penelitian. Untuk mengarahkan kepada hasil penelitian maka dalam perencanaan penelitian perlu dirumuskan jawaban sementara atau hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Ada pengaruh antara motivasi dengan disiplin kerja terhadap staf Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penelitian

Survei analitik adalah survei atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan terjadi. Penelitian ini menggunakan survei analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari kolerasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat *(point time approach)*, yang artinya tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa semua subjek penelitian diamati pada waktu yang sama (Notoatmodjo, 2012).

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi dan Nia, 2014). Sedangkan menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah

seluruh Staf Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus madiun sebesar 33 orang.

Sampel merupakan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2012). Dengan ukuran populasi (N)= 33, maka jumlah pegawai Staf Tata Usaha yang akan dijadikan responden dihitung menggunakan rumus Slovin dalam (Sujarweni, 2015) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana :

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi dalam pengambilan sample

n = Jumlah Sampel

Melalui rumus dapat dihitung jumlah sampel minimum sebagai berikut:

$$n = \frac{33}{1 + 33.(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{33}{1 + 33.(0{,}0025)}$$

$$n = \frac{33}{1 + 0{,}0825}$$

$$n = \frac{33}{1{,}0825}$$

$$n = 30$$

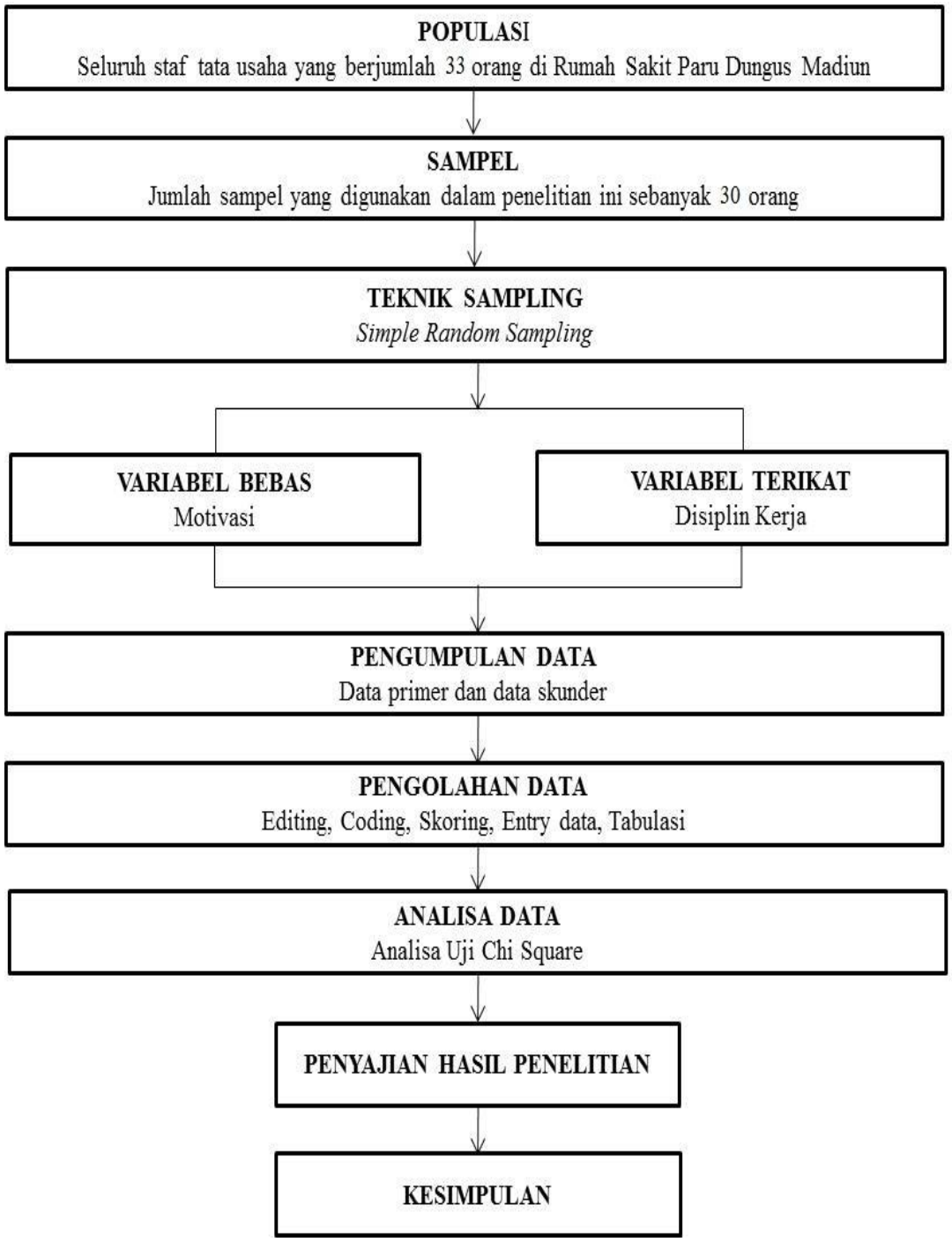
Maka berdasarkan perhitungan diatas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebesar 30 Responden.

4.3 Teknik Sampling

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Simple Random Sampling*, adalah bahwa setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk di seleksi sebagai sample (Notoadmodjo,2012).

4.4 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

4.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

4.4.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah ukuran atau ciri yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu kelompok yang berbeda dengan yang dimiliki oleh kelompok lain. Variabel dapat dikatakan juga sesuatu yang dapat digunakan sebagai ciri, sifat, atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep pengertian tertentu atau konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai (Notoatmodjo, 2012).

Didalam penelitian ini terdapat dua variabel :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabels*)

   Variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel resiko atau sebab (Notoatmodjo, 2012). Variabel independen atau variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabels*)

   Variabel dependen variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel akibat atau efek (Notoatmodjo,2012). Variabel dependen atau variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja staf tata usaha.

4.4.2 Definisi Operasional

Tabel 4.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Oprasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Data	Skor	Kategori
Variabel Bebas **Motivasi**	Motivasi adalah dorongan daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan pada staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus dalam mencapai tujuan yang ingin diraihnya.	Teori motivasi menurut Mc.Clelland dalam Donni, 2016 : 1. Kebutuhan Berprestasi *(need for achievement)* 2. Kebutuhan Kekuasaan *(need for power)* 3. Kebutuhan Berafiliasi *(need for affiliation)*	Kuesioner dengan pengukuran Skala Likert	Nominal	Dengan skor pernyataan STS = 1 TS = 2 S = 3 SS = 4 Kriteria :	0 = Motivasi tinggi ≥ mean 1 = Motivasi rendah < mean (Sumber : Hidayat, 2009)
Variabel Terikat **Disiplin Kerja**	Kesadaran dan kesediaan staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku	Menurut Veitzhal Rivai (2005) dalam Litjan (2016) , Disiplin kerja ada 5 indikator yaitu : 1. Kehadiran	Output Absensi Finger Print Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun	Nominal		Kriteria : 0 = Disiplin tinggi < Standar 30% 1 = Disiplin rendah ≥ Standar 30% (Sumber : Rumah Sakit Paru Dungus)

4.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk pengumpulan data (Notoatmodjo, 2012). Di dalam penelitian ini instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah angket atau kuisioner yaitu sejumlah pertanyaan atau peryataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2013)

Pengisian kuesioner variable Motivasi diukur dengan menggunakan skala Likert menggunakan 4 *point scale,* sedangkan untuk disiplin kerja sendiri menggunakan data penilaian kinerja perilaku kerja dari staf Tata Usaha Paru Dungus Madiun. Skala Likert merupakan teknik mengukur sikap, presepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan (Sugiyono,2015)

Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 4
Setuju (S)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2013)

Rumus kolerasi yang digunakan dikemukan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\ \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N\ \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][Ny^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien kolerasi *product moment*

X = Skor masing-masing butir suatu variabel

Y = Skor total seluruh butir dalam satuan variabel

N = Banyaknya subyek atau jumlah responden

Adapun hasil uji validitas kuisioner variabel independen (Motivasi) penelitian ini, dilakukan di Rumah Sakit Griya Husada pada bagian Kantor yaitu Tata Usaha, Keuangan, Rumah Tangga. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 20 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *Product Moment Pearson* dengan df (degree of freedom) = n-2, jadi df =

20-2 = 18, maka r tabel = 0,378. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel yang mana r hitung dapat dilihat dari *Corrected Item Total corelation* (Sujarweni, 2015). Berikut merupakan uji validitas kuisioner Motivasi.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuisioner Motivasi

Indikator	**Pernyataan**	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
Kebutuhan Berprestasi	P1	0,600	0,378	Valid
	P2	0,792	0,378	Valid
	P3	0,709	0,378	Valid
	P4	0,570	0,378	Valid
Kebutuhan Kekuasaan	P1	0,629	0,378	Valid
	P2	0,446	0,378	Valid
	P3	0,609	0,378	Valid
	P4	0,546	0,378	Valid
Kebutuhan Berafiliasi	P1	0,709	0,378	Valid
	P2	0,640	0,378	Valid
	P3	0,769	0,378	Valid
	P4	0,792	0,378	Valid

Berdasarkan uji validitas menunjukan indikator dari masing-masing variabel dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai r hitung > r tabel sehingga hasil jawaban

responden layak digunakan sebagai indikator penelitian dan dapat dianalisis lebih lanjut.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabel menunjuk pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data kerena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensus mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang dapat dipercaya (Arikunto,2013).

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2015). Berikut merupakan hasil uji Realiabilitas kuisioner Motivasi.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Motivasi

Indikator	**Pernyataan**	**Cronbach's Alpha**	**r tabel**	**Keterangan**
Kebutuhan Berprestasi	P1	0,900	0,60	Reliabel
	P2	0,900	0,60	Reliabel
	P3	0,900	0,60	Reliabel
	P4	0,900	0,60	Reliabel
Kebutuhan Kekuasaan	P1	0,900	0,60	Reliabel
	P2	0,900	0,60	Reliabel

	P3	0,900	0,60	Reliabel
	P4	0,900	0,60	Reliabel
Kebutuhan Berafiliasi	P1	0,900	0,60	Reliabel
	P2	0,900	0,60	Reliabel
	P3	0,900	0,60	Reliabel
	P4	0,900	0,60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukan kontruk dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel ini mempunyai konsisten internal yang tinggi dibuktikan dengan nilai koefisien Cronbach's Alpha yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,900 > 0,60.

4.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

4.6.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

4.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bulan Juli 2017

4.7 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data suatu proses pendekatan kepada subyek dan proses pengumpulan karakteristik subyek yang diperlukan dalam suatu penelitian (Nursalam, 2016).

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan data kuantitatif. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur berupa arsip/dokumen/profil atau administrasi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

4.8 Teknik Analisis Data

4.8.1 Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian merupakan salah satu langkah yang penting. Karena untuk memperoleh penyajian data sebagai hasil yang berarti dan kesimpulan yang baik diperlukan pengolahan data.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah :

1. Editing

   Editing adalah kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian kuesioner.

2. Coding

   Setelah kuesioner diedit selanjutnya dilakukan peng “kodean” yaitu mengubah data berbentuk kalimat.

3. Entry Data

   Jawaban dari masing-masing responden dalam bentuk kode dimasukan dalam *software*SPSS komputer.

4. Tabulating

   Proses pengelompokan jawaban-jawaban serupa dan menjumlahkan dengan teliti dan teratur. Setelah jawaban terkumpul kita kelompokan jawaban yang sama dengan menjumlahkannya. Pada tahap ini data diperoleh untuk setiap variabel disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dalam bentuk tabel (Nazir, 2009)

4.8.2 Analisis Data

Analisa data suatu penelitian, biasanya melalui prosedur bertahap antara lain (Notoatmodjo, 2012) :

1. Analisis Univariate (Analisis Deskriptif)

   Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Bentuk analisis univariate tergantung pada jenis datanya. Untuk data numerik digunakan nilai mean atau rata-rata, median dan standar deviasi. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel.

2. Analisis Bevariate

   Analisis bevariate yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Dalam analisis bevariate ini dilakukan beberapa tahap, antara lain :

a. Analisis proporsi atau presentase, dengan membandingkan distribusi silang antara dua variabel yang bersangkutan..
b. Analisis dari hasil uji statistik, dari uji statistik ini dapat disimpulkan adanya hubungan dua variabel tersebut bermakna atau tidak bermakna.
c. Analisis keeratan hubungan antara dua variabel tersebut, dengan melihat Odd Ratio (OR).

Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Chi Square. Karena kedua variabel berdata nominal. Uji Chi Square bertujuan untuk menguji pengaruh satu variable dependen dan satu variable independent (Sujarweni, 2015)

4.9 Etika Penelitian

Dalam penelitian, banyak hal yang harus dipertimbangkan, tidak hanya metode, desain, dan aspek lainnya, tetapi ada hal yang sangat penting dan serius yang harus diperhatikan oleh peneliti yaitu etika penelitian. Mengingat begitu penting dan seriusnya aspek etika dalam penelitian, seseorang peneliti harus betul-betul berpegang teguh terhadap beberapa prinsip etika dalam penelitian, seperti berikut ini (Politand Bech, 2003) ;

1. Prinsip Kebaikan

   Dalam etika penelitian, hal yang patut menjadi prinsip adalah prinsip kebaikan dalam penelitian. Dengan demikian, penelitian

yang akan dilakukan memang mampu memberikan manfaat kebaikan bagi kehidupan manusia.

2. Menghormati Harkat dan Martabat Manusia

   Dalam hal ini, peneliti harus memegang prinsip yaitu menghormati harkat dan martabat manusia. Terkait partisipan berhak untuk terbebas dari paksaan dalam bentuk apapun dan peneliti menjelaskan secara penuh tentang sifat dari penelitian.

3. Keadilan

   Penelitian semestinya mampu menerapkan prinsip keadilan, terutama terhadap subjek maupun partisipan dalam penelitian yang dilakukan.

4. Informen Consent

   Informen consent berarti partisipan punya informasi yang adekuat tentang penelitian, mampu memahami informasi, bebas menentukan pilihan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk ikut atau tidak ikut berpartisipasi dalam penelitian secara sukarela.

5. Subjek yang Rentan

   Tidak memilih subjek yang rentan dalam penelitian seperti orang-orang yang tidak mampu secara mental dan emosional, orang-orang yang sakit terutama dengan penyakit yang serius atau yang mengalami kecacatan.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

1. Sejarah

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun didirikan pada tanggal 5 Juli 1939 oleh Pemerintah kolonial Belanda melalui direktur *Van Economic Zaken*. Konsep awal berdirinya Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah "Sanatorium" (tempat peristirahatan /pengisolasian bagi penderita penyakit paru), dengan nama "Sanatorium Rakyat". Ditetapkanmenjadi Rumah Sakit Paru berdasarkan Perda Nomor 37 Tahun 2000 serta Pergub Nomor 26 tahun 2002.

Pada tahun 2009 ditetapkan sebagai PPK-BLUD Unit Kerja dengan status bertahap Pada tahun 2011 ditetapkan sebagai Rumah Sakit terakreditasi 5 pelayanan dasar. Pada tahun 2012 ditetapkan sebagai PPK-BLUD Unit Kerja dengan status penuh.

2. Aspek Legal

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No.9 tahun 2008 tanggal 20 Agustus 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Daerah Provinsi Jawa Timur dan Peraturan Gubernur No. 32 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT. Dinkes. Provinsi Jawa Timur tanggal 12 Mei 2015, kedudukan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah Sebagai Unsur Pelaksana Teknis Operasional Dinas Kesehatan Provinsi Jawa

Timur. Rumah Sakit Paru Dungus Madiun menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: HK.07.06/III/340/08 tanggal 5 Februari 2008 tentang Pemberian Ijin Penyelenggaraan.

Rumah Sakit Khusus dan diperpanjang dengan surat keputusan bupati Madiun No 445/ 2149 / 402.102 / 2015 tanggal 10 Agustus 2015 tentang Klasifikasi dan Ijin Operasional Rumah Sakit Paru Dungus kabupaten Madiun. Berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Timur no 118 / 765 / KPTS / 013 / 2012 tanggal 12 Desember 2012, Rumah Sakit Paru Dungus ditetapkan sebagai PPK-BLUD Penuh.

3. Lokasi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Rumah Sakit Paru Dungus terletak di Dungus, Kelurahan Wungu, Kecamatan Wungu, Kabupaten Madiun (± 13 km di sebelah Timur dari Pusat Kota Madiun) yaitu pada jalan antara Kecamatan Wungu dan Kecamatan Kare, terletak pada ketinggian ± 80m diatas permukaan air laut yang dikelilingi lingkungan hijau pegunungan tepatnya pada kaki Gunung Wilis sisi barat. Luas lahan total ± 9 Ha dengan menyisakan lahan kosong masih ± 5 Ha.Rumah Sakit Paru Dungus berdekatan dengan pemukiman penduduk dan menjadi lokasi persimpangan akses penduduk dari kecamatan Kare, kecamatan Wungu, dan kecamatan Dagangan.

Jangkauan wilayah geografis pelayanan Rumah Sakit Paru Dungus meliputi Kabupaten Madiun, Kota Madiun, Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi, Kabupaten Nganjuk, dan

Kabupaten Pacitan.Secara administrasi alamat Rumah Sakit Paru Dungus Sebagai berikut:

Alamat : Dungus, Desa Wungu, Kec. Wungu, Kab. Madiun
No Telp : 0351 456735
Fax : 0351 459746
Email : rsparudungus@yahoo.co.id

1) Keamanan lingkungan

Keamanan lingkungan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun relatif terjamin, karena lokasinya berdekatan dengan kantor Polisi serta perkampungan penduduk yang memiliki tingkat keamanan baik.

2) Bisnis lain sekitar lokasi

Sebelah kanan bangunan rumah sakit merupakan lokasi perkampungan penduduk, lokasi sebelah kiri dan belakang hutan jati sedangkan depan bangunan rumah sakit merupakan akses jalan raya menuju tempat lokasi wisata monumen nasional dan ke lokasi wana wisata. Keberadaan kompetitor (rumah sakit lain) berjarak ± 13 Km.

3) Akses ke lokasi

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dapat dicapai oleh masyarakat dengan menggunakan kendaraan pribadi yang jaraknya ± 13 km arah timur kota Madiun. Kendaraan umum sejak 2 tahun terakhir hampir tidak jelas keberadaannya.

4. Nilai (value) yang dianut

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi nya Rumah Sakit Paru Dungus Madiun memiliki Nilai Dasar dan Keyakinan Dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi Kepala UPT, Unit Kerja Pelayanan/Operasional dan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.Value yang terkandung di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah sebagai berikut:

Nilai Dasar : “Cepat Tanggap,Peduli dan Santun Dalam Memberikan Pelayanan”. Rumusan Nilai Dasar adalah seluruh jajaran Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tanpa terkecuali dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya memiliki budaya kerja yang cepat, tanggap, peduli, dan santun dalam memberikan pelayanan sebagai dasar serta semangat dalam melaksanakan tugas disertai kepedulian yang tinggi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dalam upaya pencapaian visi dan misi rumah sakit.

Keyakinan Dasar : ”Memberikan Pelayanan Sentuhan Nurani”. Rumusan Keyakinan Dasar akan dapat diwujudkan apabila seluruh jajaran tanpa terkecuali mampu bekerja dalam suatu tim yang senantiasa dilandasi niat yang mengedepankan dan berpegang teguh pada nilai keikhlasan, kejujuran, dan keramahan, yang disertai semangat kemandirian dan optimisme yang tinggi dalam suasana kebersamaan dan saling ingat mengingatkan.

Motto Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah**“ Senyummu Harapanku, Sembuhmu Tujuanku”.**

Adapun Visi dari Rumah Sakit Paru Dungus adalah:

“Menjadi Rumah Sakit Dengan Unggulan Pelayanan Paru Pilihan Utama Masyarakat”

Penjelasan dari Visi diatas adalah: Rumah Sakit Paru Dungus Madiun harus menjadi yang terdepan dalam inovasi dan unggul dalam pelayanan terutama pelayanan kesehatan penyakit paru bagi masyarakat eks karesidenan Madiun. Dengan terwujudnya kualitas pelayanan yang prima/ profesional, unggul dalam inovasi dan pengembangan sumber daya, serta dapat menyentuh hati konsumenya dari berbagai kalangan menjadikan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun sebagai pilihan utama masyarakat dalam berobat dan bukan lagi sebagai pilihan alternatif.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, maka Misi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan pelayanan yang sesuai standar yang berorientasi pada kepuasan konsumen**.**
2. Mewujudkan sistem manajemen yang transparan dan akuntabel**.**
3. Meningkatkan kerja sama lintas sektor dan lintas program

Adapun penjabaran dari Misi tersebut diatas diuraikan seperti dibawah ini :

1. Mewujudkan pelayanan yang sesuai standar yang berorientasi pada kepuasan konsumen

   Rumah Sakit Paru Dungus Madiun senantiasa berupaya memberikan pelayanan yang bermutu dan professional sesuai dengan SPO (Standar Prosedur Operasional) yang ditetapkan kepada seluruh pasien, baik pasien rawat inap maupun rawat jalan. Selain itu, pelayanan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun sungguh-sungguh memperhatikan standar pelayanan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang tersedia (medik, keperawatan, penunjang medik dan manajemen).

   Dalam memberikan pelayanan, Rumah Sakit Paru Dungus Madiun selain memperhatikan mutu pelayanan juga sangat peduli terhadap kepuasan konsumen. Konsumen merupakan aset yang sangat berharga dalam hal pelayanan jasa kesehatan. Menurut Azwar (1996), pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa layanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk serta penyelenggaraannya sesuai dengan standard dan kode etik profesi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu Rumah Sakit Paru Dungus Madiun sangat memperhatikan kepuasan konsumen terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan.

2. Mewujudkan sistem manajemen yang transparan dan akuntabel

   Rumah Sakit Paru Dungus Madiun mengupayakan terwujudnya sistem manajemen yang terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Demi terwujudnya hal tersebut maka diperlukan peningkatan pelayanan publik yang efektif, efisien dan akuntabel. Sehingga indeks kepuasan dari aparatur terhadap pelayanan adminitrasi perkantoran dan kenyamanan kantor terus meningkat.

3. Meningkatkan kerja sama lintas sektor dan lintas program

   Dalam rangka pengendalian penyakit TB dalam rangka pencegahan penyakit TB dengan melakukan penemuan kasus TB sebanyak-banyaknya di masyarakat serta dengan melakukan pengobatan sampai tuntas terhadap pasien TB tidak dapat dilakukan oleh satu sektor maupun satu program saja. Diperlukan adanya kerja sama dari berbagai sektor maupun program, khususnya dengan melibatkan masyarakat itu sendiri. Oleh karena itu, upaya yang harus ditempuh oleh Rumah Sakit Paru Dungus Madiun antara lain adalah dengan meningkatkan kerjasama lintas sektor dan lintas program.

5. Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Berdasarkan data yang didapat dari Unit Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun bahwa jumlah pegawai rumah Sakit paru dungus madiun sebanyak 149 pegawai dengan rincian sebagai berikut:

1. Pegawai PNS : 79 Orang
2. Pegawai BLUD : 90 Orang

6. Tupoksi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Rumah Sakit Paru Dungus mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas kesehatan di bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitative penyakit paru serta melaksanakan Usaha Kesehatan Masyarakat strata II di wilayah kerjanya. Fungsi rumah sakit paru dungus madiun yaitu:

1. Penyusunan rencana dan program rumah sakit paru
2. Pengawasan dan pengendalian operasional rumah sakit paru
3. Pelayanan medis penyakit paru
4. Penyelenggaraan pelayanan penunjang medis dan non medis
5. Pelaksanaan pelayanan kesehatan umum masyarakat
6. Penyelenggaraan pelayanan dan asuhan keperawatan
7. Penyelenggaraan pelayanan rujukan pasien, spesimen, IPTEK, dan program
8. Penyelenggaraan koordinasi dan kemitraan kegiatan rumah sakit paru
9. Penyelenggaraan penelitian, pengembangan dan diklat
10. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program
11. Pelaksanaan ketatausahaan
12. Pelaksanaan pembinaan wilayah dibidang teknis medis tuberkolosis paru
13. Melaksanakan pelayanan kesehatan paru masyarakat yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative baik UKP maupun UKM didalam gedung maupun diluar gedung di wilayah kerjanya, dan
14. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan kepala dinas.

7. Program dan Kegiatan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

1) Program pelayanan administrasi perkantoran
2) Pelaksanaan administrasi perkantoran
3) Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
   a. Penyediaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana
   b. Pemeliharaan peralatan dan kelengkapan sarana dan prasarana
4) Program peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintahan daerah
   a. Koordinasi dan konsultasi kelembagaan pemerintahan daerah
   b. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur
5) Program penyusunan, pengendalian, dan evaluasi dokumen penyelenggaraan pemerintah
   a. Penyusunan dokumen perencanaan
   b. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan rencanaprogram dan anggaran
   c. Penyusunan, pengembangan, pemeliharaan, dan pelaksanaan system informasi data
6) Program usaha kesehatan masyarakat
   a. Peningkatan pelayanan dan penanggulangan masalah kesehatan
7) Laporan peningkatan sarana dan prasarana pelayanan badan Layanan Umum Daerah (BLUD)
   a. Pengadaan Kendaraan Dinas Rumah Sakit
   b. Pengadaan Perlengkapan Rumah Tangga (Dapur, Ruang Pasien, Laundry, Ruang Tunggu, dll) Rumah Sakit

c. Peningkatan Derajat Kesehatan Masyarakat Dengan Penyediaan Fasilitas Perawatan Kesehatan Bagi Penderita Akibat Dampak Asap Rokok yang dibiayai oleh Dana Bagi Hasil Cukai Tembakau (DBHCT)

d. Pembangunan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit

8) Program Peningkatan Pelayanan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)

1. Peningkatan Pelayanan Rumah Sakit Khusus.

5.2 Karakteristik Responden

Didalam penelitian ini dikumpulkan data primer melalui kuesioner untuk mengetahui gambaran umum atau karakteristik responden. Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada 30 orang responden yang merupakan staf tata usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tentang karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan serta lama bekerja diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Usia Responden

   Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

No	**Usia**	**Frekuensi**	**Persentase (%)**
1.	20-30 Tahun	12	40
2.	31-40 Tahun	6	20
3.	41-50 Tahun	9	30
4.	51-60 Tahun	3	10
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, diketahui bahwa dari 30 orang responden yang paling banyak adalah usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan presentase 40%. Dengan demikian jumlah staf tata usaha yang berusia 20-30 tahun merupakan responden terbanyak.

2. Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi rresponden menurut jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

No	**Jenis Kelamin**	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
1.	Laki-laki	16	53,3
2.	Perempuan	14	46,7
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki laki yaitu 16 orang dengan presentase 53,3%, sedangkan perempuan sebanyak 14 orang dengan persentase 46,7%.

3. Pendidikan

Hasil distribusi frekuensi responden menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

No.	**Tingkat Pendidikan**	**Frekuensi**	**Persentase (%)**
1	Tamat Pendidikan Dasar	0	0
3	Tamat Pendidikan Menengah	10	33,3
5	Tamat Pendidikan Tinggi (Sarjana)	20	66,7
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.3 di atas dapat diketahui tingkat pendidikan staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun paling banyak adalah 20 responden sebesar 40% adalah tamat pendidikan tinggi. Dan terendah tamat pendidikan menengah 10 responden sebesar 33,3%.

4. Lama Bekerja

Hasil distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Kurang dari 1 Tahun	6	20
2.	1-5 Tahun	7	23,3
3	Lebih dari 5 Tahun	17	56,7
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.4 di atas dapat diketahui lama bekerja responden di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tertinggi adalah lebih dari 5 tahun dengan 17 responden sebesar 56,7 % dan yang terendah adalah kurang dari 1 tahun dengan 6 responden sebesar 20%.

5.3 Hasil Penelitian

5.3.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Motivasi Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	9	30
2	Rendah	21	70
Total		30	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui bahwa dari distribusi frekuensi penilaian motivasi dari 30 responden, 21 responden memiliki motivasi rendah dengan persentase sebesar 70%, sedangkan 9 responden memiliki motivasi tinggi dengan persentase 30%.

5.3.2 Distribusi Frekuensi Motivasi dengan Indikator Kebutuhan Berprestasi Staf Tata Usah Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Motivasi dengan Indikator Kebutuhan Berprestasi Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

No	Kebutuhan Berprestasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	18	60
2	Rendah	12	40
Total		30	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.6 diketahui bahwa dari distribusi frekuensi penilaian kebutuhan berprestasi dari 30 responden, 18 responden memiliki kebutuhan berprestasi tinggi sebesar 60% sedangkan 12 responden memiliki kebutuhan berprestasi rendah sebesar 40%.

5.3.3 Distribusi Frekuensi Motivasi dengan Indikator Kebutuhan Kekuasaan Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Motivasi dengan Indikator Kebutuhan Kekuasaan Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

No	Kebutuhan Kekuasaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	11	36,7
2	Rendah	19	63,3
Total		30	100

Sumber : Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.7 diketahui bahwa dari distribusi frekuensi penilaian kebutuhan kekuasaan dari 30 responden, 19 responden memiliki kebutuhan kekuasaan rendah sebesar 63,3%, sedangkan 11 responden memiliki kebutuhan kekuasaan tinggi sebesar 36,7%.

5.3.4 Distribusi Frekuensi Motivasi dengan Indikator Kebutuhan Berafiliasi Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Motivasi dengan Indikator Kebutuhan Berafiliasi Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

No	Kebutuhan Berafiliasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	17	56,7
2	Rendah	13	43,3
Total		30	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa dari distribusi frekuensi penilaian kebutuhan berafiliasi dari 30 responden, 17 responden memiliki kebutuhan kekuasaan tinggi sebesar 56,7%, sedangkan 13 responden memiliki kebutuhan kekuasaan rendah sebesar 43,3%.

5.3.5 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

No	Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	10	33,3
2	Rendah	20	66,7
Total		30	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui bahwa dari distribusi frekuensi penilaian disiplin kerja yang diukur dari output absensi finger print selama 3 bulan yaitu januari, februari, maret tahun 2017 dari 30 responden, 20 responden memiliki disiplin rendah sebesar 66,7%, sedangkan 10 responden memiliki disiplin tinggi sebesar 33,3%.

5.3.6 Tabulasi silang

Tabel 5.10 Tabulasi Silang Antara Motivasi terhadap Disiplin Kerja Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

No	Motivasi	Disiplin				Jumlah		Ẍ	P	α
		Rendah		Tinggi						
		f	%	f	%	F	%			
1.	Rendah	17	56,7	4	13,3	21	70	6,429	0,011	0,005
2.	Tinggi	3	10	6	20	9	30			
Total		**20**	**66,7**	**10**	**33,3**	**30**	**100**			

Sumber : Data primer, 2107

Dari tabel 5.11 di ketahui bahwa dari 30 responden dapat di ketahui bahwa staf tata usaha yang mempunyai motivasi rendah dengan disiplin yang rendah sebesar 17 orang dengan persentase 56,7%. Staf tata usaha yang mempunyai motivasi rendah dengan disiplin tinggi sebesar 4 orang dengan persentase 13,3% . Selain itu ada juga staf tata usaha yang mempunyai motivasi tinggi dengan disiplin rendah sebesar 3 orang dengan persentase 10%. Dan staf tata usaha yang mempunyai motivasi tinggi dengan disiplin tinggi sebesar 6 orang dengan persentase 20%.

5.3.7 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dalam penelitian ini diperoleh dari data kuisioner tentang Motivasi yang dihubungkan dengan Disiplin Kerja staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Dalam rangka menguji hipotesis digunkan analisis Uji *Chi-Square* dengan program *SPSS for windows release 16* untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil analisis Pengaruh Motivasi Terhadap

Disiplin Kerja Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017.

Berdasarkan Uji *Chi-square* yang dilakukan terhadap Staf Tata Usaha tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017 ditemukan nilai p value 0,011 yang berarti < α maka Ho di tolak dan H1 diterima. Sehingga menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja.

Namun, karena hasil dari uji *Chi-Square* tidak memenuhi syarat maka digunakanlah uji alternatif yaitu *Fisher Exact.* Berdasarkan Uji Alternatif Fisher Excact ditemukan nilai p value 0,030 yang berarti < α yang menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja. Dan hasil koefisien kolerasi motivasi dengan disiplin kerja sebesar 0,420 yang berarti ada kolerasi dengan keeratan hubungan yang kuat.

5.4 Pembahasan

5.4.1. Motivasi Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Dari indikator kebutuhan berprestasi , responden yang memiliki tingkat kebutuhan berprestasi tinggi sebanyak 18 responden (60%). Hal ini didukung berdasarkan pernyataan setuju staf tata usaha mengenai bekerja karena ada keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuan sebanyak 21 responden (70%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (30%). Mengenai pernyataan selalu bersemangat untuk meningkatkan prestasi yang mengatakan setuju 20 responden (66,7%), yang menyatakan sangat setuju 9 responden (30%) dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden (3,3%). Untuk pernyataan staf tata usaha terdorong untuk bertanggungjawab pada semua yang dikerjakan yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden (63,3%) dan sangat setuju sebanyak 11 responden (36,7%). Sedangkan untuk pernyataan mengenai staf tata usaha yang terdorong untuk melakukan yang terbaik di dalam pekerjaannya yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden (53,3%) dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (46,7%).

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh dengan tantangan, bekerja keras untuk merealisasikan tujuan tersebut, serta mengaplikasikan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya (Siswanto, 2007).

Kebutuhan berprestasi juga akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas, mengerahkan kemampuan, energi demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Terdapat 6 (enam) karakteristik motivasi untuk berprestasi tinggi, yaitu: (1) memiliki tanggung jawab tinggi, (2) berani mengambil risiko, (3) memiliki tujuan yang realistik, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh, (5) memanfaatkan umpan balik yang konkrit (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Mangkunegara, 2006).

Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses (Donni, 2016)

Menurut peneliti staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun telah memiliki pengetahuan tentang kebutuhan akan berprestasi yang tinggi. Staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus memiliki keinginan yang kuat terhadap tujuannya dalam bekerja. Hal ini sangat dibutuhkan, karena dengan adanya keinginan yang kuat maka semangat serta tanggungjawab mereka dalam bekerja dapat memberikan kualitas organisasi yang baik di dalam rumah sakit tersebut.

Dari indikator kebutuhan kekuasaan, responden yang memiliki tingkat kebutuhan kekuasaan rendah yaitu 19 responden (63,3%). Sedangkan untuk kebutuhan kekuasaan yang tinggi yaitu 11 responden (36,7%). Hal ini didukung dengan pernyataan staf tata usaha yang tidak setuju mengenai dorongan untuk memberikan perintah pada bawahan atau pegawai lain sebanyak 26 responden (86,7%). Selain itu pernyataan tidak setuju lainnya mengenai keinginan untuk dapat menempati jabatan di tempat kerja sebanyak 19 responden (63,3%), perasaan senang jika dapat menunjukkan kemampuan di depan atasan sebanyak 18 responden (60%), dan keinginan untuk mempengaruhi pegawai lain sebanyak 15 responden (50%).

Menurut McClelland, setiap orang ingin berpengaruh terhadap orang lain (Gitosudarmo dan Sudita, 2000). McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

Kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa

tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain (Donni, 2016).

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) sendiri kebutuhan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut peneliti kebutuhan kekuasaan staf tata usaha di rumah sakit dungus masih sangat rendah. Maka perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan pengetahuan tentang kebutuhan akan kekuasaan. Dalam hal ini pemimpin sangat berperan penting untuk mendorong stafnya agar memiliki kebutuhan akan kekuasaan dengan memberikan penghargaan terhadap para stafnya.

Dari indikator kebutuhan berafiliasi, responden yang memiliki kebutuhan berafiliasi tinggi sebanyak 17 responden (56,7%). Sedangkan responden yang memiliki kebutuhan berafiliasi rendah sebanyak 13 responden (43,3%). Hal ini didukung dengan banyak responden yang menyatakan membutuhkan kerjasama dari orang lain pada saat bekerja yang mengatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (36,7%) dan setuju sebanyak 19 responden (63,3%). Yang

menyatakan sangat setuju mengenai lingkungan kerja yang nyaman membuat pekerjaan menjadi lancar sebanyak 11 responden (36,7%), setuju sebanyak 18 responden (60%) dan yang tidak setuju 1 reponden (3,3%). Mengenai perasaan senang jika dapat bertemu dengan atasan atau teman kerja yang menyatakan sangat setuju 6 responden (20%), menyatakan setuju 23 responden (76,7%) dan tidak setuju 1 responden (3,3%). Sedangkan mengenai keharusan mengambil keputusan bersama diambil secara kesepakatan kelompok yang meyatakan sangat setuju 11 responden (36,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden (60%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden (3,3%).

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain (Donni, 2016).

Kebutuhan berafiliasi merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi akan merangsang gairah kerja karyawan karena setiap orang memiliki: (1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain *(sense of belonging),* (2) kebutuhan akan perasaan dihormati, (*sense of importance*), (3) kebutuhan akan perasaan maju (*sense of achievement*) dan (4)

kebutuhan akan perasaan ikut serta *(sense of participation)* (Hasibuan, 2006).

Menurut peneliti kebutuhan berafiliasi staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun termasuk cukup tinggi. Hal ini perlu ditingkatkan lagi karena kebutuhan akan berafiliasi sangat penting mendorong staf untuk lebih banyak berinteraksi dengan rekan kerja mereka, sehingga staf tata usaha akan merasa nyaman dan betah di dalam kantor karena adanya keakraban atau hubungan baik antar staf. Hal ini akan mengurangi tingkat keterlambatan pada jam masuk kerja.

Dari hasil penelitian mengenai motivasi dapat diketahui bahwa responden yang memiliki motivasi rendah sebanyak 21 responden (70%) dan responden yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 9 responden (30%). Hal ini didukung dengan banyaknya responden dari 30 responden yang memiliki motivasi rendah mengenai indikator kebutuhan berprestasi rendah sebanyak 12 responden (40%) dari 30 responden, untuk kebutuhan kekuasaan rendah sebanyak 19 responden (63,3%) dari 30 responden, dan untuk kebutuhan berafiliasi rendah sebanyak 13 responden (43,3%) dari 30 responden. Dari ketiga indikator yang mempengaruhi motivasi rendah adalah kebutuhan akan kekuasaan. Untuk usia responden yang memiliki motivasi rendah adalah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 9 responden dengan persentase 30%, sedangkan untuk responden yang memiliki motivasi rendah paling banyak adalah responden dengan

pendidikannya yang Tamat Pendidikan Menengah sebanyak 10 responden dengan persentase 33,3%, serta untuk responden yang memiliki motivasi rendah dengan lama bekerjanya paling lama yaitu lebih dari 5 tahun sbanyak 11 responden dengan persentase 36,7%

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut (Gitosudarmo dan Mulyono dalam Hidayat,2005). Secara harfiah motivasi dipahami sebagi pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. (Donni, 2016).

McClelland dalam Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorong pertama ini dapat disebut sebagai yaitu kebutuhan akan pencapaian (berprestasi).

Kebutuhan kekuatan (kekuasaan) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Individu dengan kebutuhan kekuasaan tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status, dan lebih cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan pengaruh yang didapatkan ketimbang kinerja yang efektif.

Kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan berafiliasi adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini ditandai dengan memiliki motif yang tinggi untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif (dibandingkan kompetitif), dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

Menurut peneliti motivasi yang dimiliki staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun masih termasuk rendah. Hal ini perlu peningkatan lagi khususnya untuk indikator kebutuhan akan kekuasaan dan untuk responden yang berusia 20-30 tahun, pendidikan dengan Tamat Pendidikan Menengah serta yang lama bekerjanya paling lama yaitu lebih dari 5 tahun. Maka dari itu perlunya penambahan pengetahuan atau wawasan tentang kebutuhan akan kekuasaan untuk para staf serta pemberian reward berupa kenaikan

jabatan. Hal ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

5.4.2. Disiplin Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Berdasarkan hasil rekapan data dari output absensi finger print atau check lock pada bulan Januari hingga Maret Tahun 2017 sebanyak 30 responden, 20 responden memiliki disiplin rendah dengan persentase sebesar 66,7%, sedangkan 10 responden memiliki disiplin tinggi dengan persentase 33,3%. Dilihat dari hasil rekapan output absensi finger print banyak staf tata usaha yang masih mengalami keterlambatan saat jam masuk kerja. Rata-rata dari staf tata usaha mengalami keterlambatan kurang lebih 15 menit dari jam kerja. Jam kerja di Rumah Sakit Paru Dungus dimulai pada jam 07.00 sedangkan para staf masih banyak yang datang lebih dari jam kerja tersebut. Sehingga ini lah yang menyebabkan disiplin di Rumah sakit paru Dungus Madiun masih sangat rendah.

Disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa

dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. (Nitisemito, 2016)

Menurut (Siagian, 2007) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntungan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi maupun target kerja. Kedisiplinan pegawai dapat dipicu dengan kesadaran sendiri atau motivasi dari setiap pegawai yang tinggi dan dari peraturan atau budaya didalam organisasi tersebut (Donni, 2016)

Menurut peneliti, perlu adanya peningkatan kedisiplinan dalam masuk kerja yaitu dengan memberikan sanksi pada staf tata usaha Rumah sakit Paru Dungus Madiun yang mengalami keterlambatan saat jam masuk kerja berupa pengurangan gaji intensif. Hal ini dilakukan agar staf tata usaha yang terlambat, tidak akan mengulanginya lagi, pun ini dilakukan untuk mencapai kualitas serta

tujuan dari organisasai bersama dan meningkatkan kualitas Rumah sakit Paru Dungus Madiun juga.

5.4.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Staf Tata Usaha Rumah Sakit paru Dungus Madiun

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada staf tata usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun diketahui bahwa dari 30 responden staf tata usaha yang mempunyai motivasi tinggi dengan disiplin yang tinggi adalah 6 responden (20%). Staf tata usaha yang memiliki motivasi tinggi dengan disiplin rendah adalah 3 responden (10%). Selain itu, terdapat staf tata usaha yang memiliki motivasi rendah dengan disiplin tinggi adalah 4 responden (13,3%) sedangkan staf tata usaha yang memiliki motivasi rendah dengan disiplin yang rendah adalah 17 responden (56,7%).

Di karenakan uji chi square yang di lakukan oleh peneliti tidak memenuhi syarat maka peneliti menggunakan Uji Fishers Exact sebagai uji alternatif dengan nilai p value 0,030 yang menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja. Dan hasil koefisien kolerasi motivasi dengan disiplin kerja sebesar 0,420 yang berarti ada kolerasi dengan keeratan hubungan yang kuat.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja" menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) 0,143 (*$p<0.05$; $p=0,040$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar (Δ R2) 0,020

Motivasi seorang pegawai dalam bekerja berbeda-beda. Hal ini dikarenakan dorongan kebutuhan serta keinginan yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Apabila kebutuhan serta keinginan tersebut terpenuhi, maka seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini sesuai pendapat (Siagian 2001) mengemukakan bahwa : Motivasi dengan disiplin kerja merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan baik dalam manajemen ataupun administrasi di sebuah lembaga atau institusi. Biasanya di dalam proses kerja untuk mewujudkan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien sangat diperlukan faktor motivasi. Faktor motivasi tersebut biasanya muncul dari pimpinan, dengan kemampuan memimpin bawahan dan pemimpin senantiasa mendorong atau memotivasi bawahan dengan berbagai bentuk baik dengan *reward* ataupun dengan *punishment*.

Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan

menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self discipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai (G.R. Terry dalam Winardi ,2012:115). Disiplin kerja pegawai akan tercipta ketika indikator-indikator motivasi kerja terpenuhi seperti kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation),* kebutuhan kekuatan (*need for power*) (David C.Mc.Celland dalam Hasibuan 2006).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan staf tata usaha dapat dipicu dengan kesadaran sendiri atau motivasi dari setiap pegawai yang tinggi dan dari peraturan atau budaya didalam organisasi tersebut. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaanya dengan sebaik mungkin dan meminimalisir kesalahan dengan cara disiplin mentaati peraturan yang ada di kantor. Motivasi kerja menjadi hal utama yang memicu timbulnya sikap disiplin dari pegawai. Setiap pegawai harus memiliki motivasi yang kuat pada saat menjalankan tugas mereka. Atasan organisasi harus bisa membantu pegawai untuk menumbuhkan motivasi dan menjaga motivasi tersebut didalam diri pegawai,seperti dengan cara memberi pujian apabila pegawai tersebut melakukan pekerjaanya dengan baik.

BAB 6
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagi berikut :

1. Motivasi staf tata usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yaitu termasuk dalam motivasi rendah, yaitu dari 30 responden, 21 responden memiliki motivasi yang rendah dengan persentase 70%.
2. Disiplin Kerja staf tata usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun berdasarkan output absensi *finger print* pada bulan Januari sampai dengan Maret Tahun 2017 yaitu termasuk dalam disiplin kerja rendah, dari 30 responden , 20 responden memiliki disiplin kerja yang rendah dengan persentase 66,7%.
3. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja staf tata usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun diperoleh dari uji alternatif Fisher Exact yaitu nilai p value 0,030 yang berarti p value < α sehingga ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi 0,420 yang berati bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja yang memiliki tingkat pengaruh kuat.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan penelitian pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja staf tata usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun
   a. Untuk meningkatkan motivasi yang rendah staf tata usaha di Rumah Sakit yang akan berdampak pada displin kerja perlu adanya pengembangan staf dan penambahan pengetahuan terutama untuk kebutuhan kekuasaan serta memberikan *reward* berupa kenaikan jabatan.
   b. Untuk meningkatkan disiplin kerja yang rendah di Rumah Sakit , disarankan untuk pimpinan bersikap tegas kepada staf yang terlambat dalam masuk kerja untuk diberikan sanksi maupun hukuman berupa pengurangan gaji intensif atau jasa pelayanan. Agar dalam bekerja nantinya tidak menghambat pekerjaan dari staf lainnya. Sehingga dapat meningkatkan kualitas organisasi dari Rumah Sakit tersebut.
2. Bagi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
   a. Diharapkan STIKES Bhakti Husada Madiun dapat memberikan dukungan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya serta memperkaya sumber referensi sebagai kelengkapan salah satu persyaratan institusi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   a. Penelitian ini hanya terbatas pada faktor motivasi saja mungkin bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja serta melakukan pengkajian lebih dalam yang berpengaruh atau berhubungan dengan motivasi maupun disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian :Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta

Depkes RI 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Indikator Menuju Indonesia Sehat 2010

Juni, Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

Hasibuhan, Malayu.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Nazir, M. N. 2009. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta

Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 3 Jakarta: Salemba Medika

Sinambela, Litjan Poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Siswanto, 2007, *Pengantar Manajemen,*Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV. Andi Offset

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Supriyanto, S. Dan Ernawaty. 2010. *Pemasaran Industri Jasa Kesehatan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Swarjana, I Ketut. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan (EdisiRevisi)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No . 34 / MENKES / PER / III / 2010 / Tentang Klasifikasi Rumah Sakit

Jurnal :

Dzaluly Rizyad. 2014. *Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja di RSUD Ibnu Sina Gresik*. http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jaki6b4d0e9285full.pdf (diakses tanggal 10 Februari 2017)

Emilia Widiati. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting.* http://asmi.ac.id/ e-journals/files/27_EMILIA01.pdf (diakses pada tanggal 11 februari 2017)

Hadyan Lutfhan. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap DisiplinKerja*.http://eprints.uny.ac.id/32065/1/HadyanLuthfanMarhendro_12808141060.pdf (diakses pada tanggal 3 Agustus 2017)

Meilia Dwi. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Perawat Bagian Anak dan Bedah (Studi Kasus pada Rumah Sakit Jogja)*. http://jurnalefektif.janabadra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/Efektif-Juni-2012_2.pdf (diakses tanggal 10 Februari 2017)

Syukron Ma'mun. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan (Study Kasus pada KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus).* http://eprints.walisongo.ac.id/2698/1/102411130.pdf (diakses tanggal 11 Februari 2017).

Tati Herawati. *Pengaruh Motivasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Balai Kesehatan Kerja Masyarakat Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Tahun 2015*. http://repository.unpas.ac.id/961/. (diakses pada tanggal 3 Agustus 2017)

Yunia Inong. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota BukitTinggi.* http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/download/5388/4266 (diakses tanggal 11 Februari 2017)

Lampiran 1

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Responden Penelitian

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nurul Shobah

Nim : 201303036

Adalah salah satu mahasiswa Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang sedang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Staf Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017".

Dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Kesrahasiaan semua informasi akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/I menjawab dengan jawaban yang jujur tanpa menutupi hal yang sebenarnya.

Atas perhatian dan kesediaan sebagai responden, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Nurul Shobah

Lampiran 2

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama :

Umur :

Alamat :

Setelah membaca surat permohonan menjadi responden dan mendapat penjelasan tentang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat. Saya dapat memahami dan mengerti tujuan dan manfaat penelitian yang akan dilakukan. Saya mengerti dan yakin peneliti akan menghormati hak-hak saya dan kerahasiaan identitas saya sebagai responden.

Dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan, saya bersedia menandatangani lembar persetujuan untuk menjadi responden pada penelitian ini.

Madiun, ...

(.....)

Lampiran 3

DAFTAR PERNYATAAN (KUISIONER)

1. Dibawah ini beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Staf Tata Usaha Di Rumah Sakit Paru Dungus. Oleh Karena itu saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut sesuai dengan data pribadi, pendapat dan pandangan yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan cukup dijawab dengan memberikan tanda (√) kode angka sesuai jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan

   Keterangan :

   a. Sangat Setuju = 4
   b. Setuju = 3
   c. Tidak setuju = 2
   d. Sangat Tidak Setuju = 1
3. Data Responden

   Jenis Kelamin : ( )
   1. Laki-laki
   2. Perempuan

   Usia : (_____)
   1. 20-30 tahun
   2. 31-40 tahun
   3. 41-50 tahun
   4. 51-60 tahun

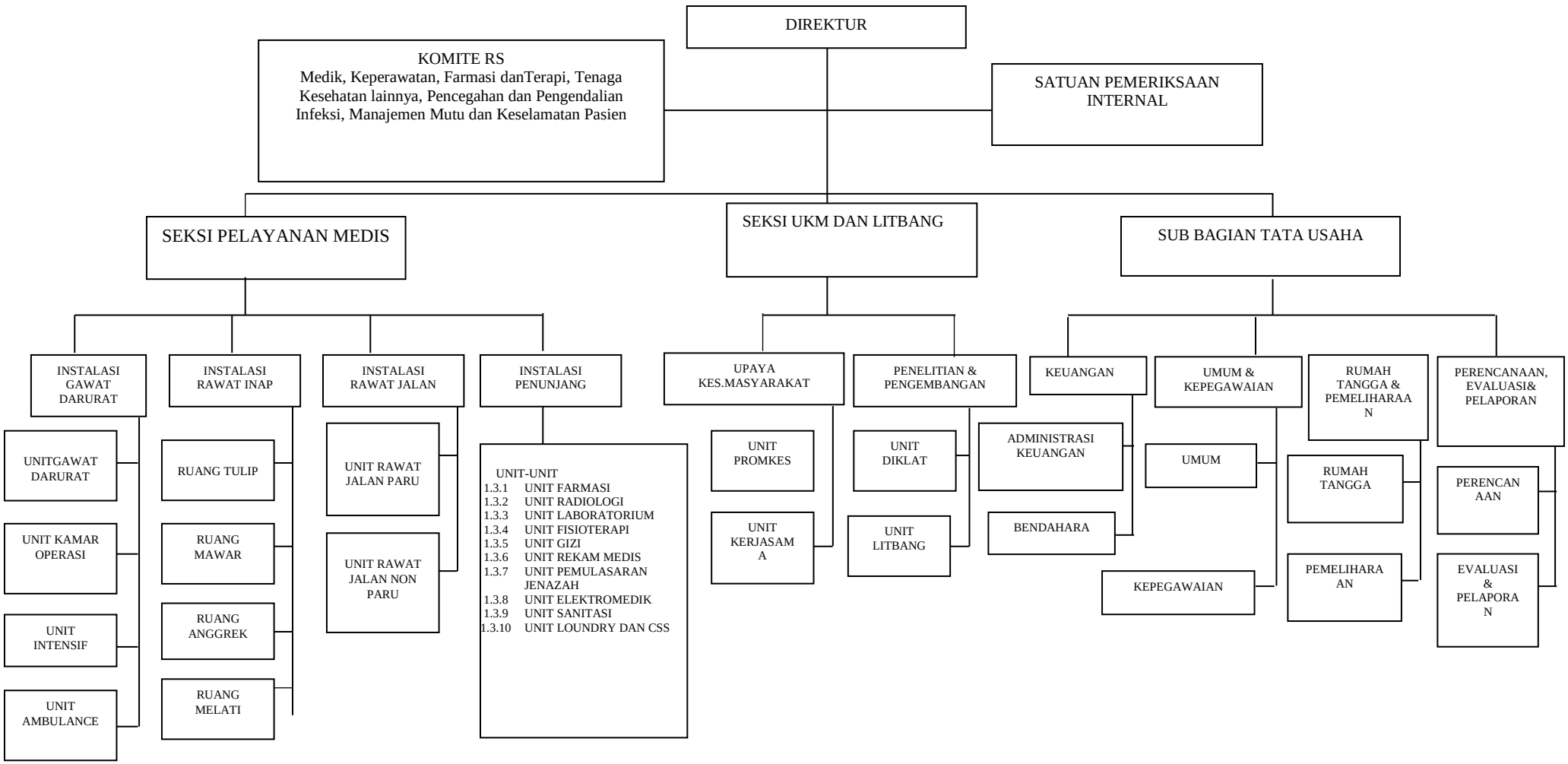
   Pendidikan terakhir : (_____)
   1. Sekolah Dasar
   2. Sekolah Menengah Pertama
   3. Sekolah Menengah Atas
   4. Diploma
   5. Sarjana (S1)
   6. Master (S2)

   Lama bekerja : (_____)
   a. < 1 tahun
   b. 1 - 5 tahun
   c. > 5 tahun

No	Pernyataan Motivasi	Skala Jawaban				Skor
		SS	S	TS	STS	
	Kebutuhan Berprestasi					
1.	Saya bekerja karena ada keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuan					
2.	Saya selalu bersemangat untuk meningkatkan prestasi					
3.	Saya terdorong untuk bertanggung jawab pada semua yang saya kerjakan					
4.	Saya terdorong untuk melakukan yang terbaik didalam pekerjaan saya					
	Kebutuhan Kekuasaan					
1.	Saya memiliki keinginan untuk bisa mempengaruhi pegawai lain					
2.	Saya memiliki keinginan untuk dapat menempati jabatan di tempat kerja					
3.	Saya terdorong untuk memberikan perintah pada bawahan atau pegawai lain					
4.	Saya merasa senang jika dapat menunjukkan kemampuan di depan atasan					
	Kebutuhan Berafiliasi					
1.	Saya membutuhkan kerjasama dari orang lain pada saat bekerja					
2.	Lingkungan kerja yang nyaman membuat pekerjaan menjadi lancar					
3.	Saya merasa senang jika dapat berteman dengan atasan atau teman kerja					
4.	Jika harus mengambil keputusan saya ingin keputusan tersebut diambil secara kesepakatan kelompok					

Lampiran 4

Struktur Organisasi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun
Nomer : 445/1112/102.6/2017



Lampiran 5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan_1	33.70	22.642	.600	.894
pertanyaan_2	33.50	21.947	.792	.886
pertanyaan_3	33.65	22.134	.709	.889
pertanyaan_4	33.75	22.829	.570	.895
pertanyaan_5	35.00	20.526	.629	.894
pertanyaan_6	35.00	22.526	.446	.902
pertanyaan_7	34.90	20.832	.609	.895
pertanyaan_8	34.85	20.766	.546	.901
pertanyaan_9	33.65	22.134	.709	.889
pertanyaan_10	33.60	22.463	.640	.892
pertanyaan_11	33.55	21.945	.769	.887
pertanyaan_12	33.50	21.947	.792	.886

Lampiran 6

Hasil Output SPSS

Motivasi * Disiplin Crosstabulation

			Disiplin		Total
			tinggi	rendah	
Motivasi	tinggi	Count	6	3	9
		Expected Count	3.0	6.0	9.0
		% of Total	20.0%	10.0%	30.0%
	rendah	Count	4	17	21
		Expected Count	7.0	14.0	21.0
		% of Total	13.3%	56.7%	70.0%
Total		Count	10	20	30
		Expected Count	10.0	20.0	30.0
		% of Total	33.3%	66.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.429[a]	1	.011		
Continuity Correction[b]	4.464	1	.035		
Likelihood Ratio	6.283	1	.012		
Fisher's Exact Test				.030	.018
Linear-by-Linear Association	6.214	1	.013		
N of Valid Cases[b]	30				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.00.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.420	.011
N of Valid Cases		30	

Variabel Motivasi

resp	berprestasi				kekuasaan				berafiliasi				berprestasi	kekuasaan	berafiliasi	x	X(rata-rata)	x-X	(x-X)2	SD	SKOR T	MEAN	KODE
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12											
1	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	14	10	11	35	36	-1	1	3	48	50	1
2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	12	12	14	38	36	2	4	3	56	50	0
3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	13	9	12	34	36	-2	4	3	45	50	1
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	12	11	12	35	36	-1	1	3	48	50	1
5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	16	9	14	39	36	3	9	3	59	50	0
6	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	13	9	12	34	36	-2	4	3	45	50	1
7	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	12	8	12	32	36	-4	16	3	39	50	1
8	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	12	9	11	32	36	-4	16	3	39	50	1
9	3	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	3	15	5	15	35	36	-1	1	3	48	50	1
10	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	12	9	14	35	36	-1	1	3	48	50	1
11	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	14	12	14	40	36	4	16	3	62	50	0
12	4	3	3	3	1	4	1	4	3	3	3	3	13	10	12	35	36	-1	1	3	48	50	1
13	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	14	9	12	35	36	-1	1	3	48	50	1
14	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	12	9	13	34	36	-2	4	3	45	50	1
15	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	16	8	16	40	36	4	16	3	62	50	0
16	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	11	8	12	31	36	-5	25	3	36	50	1
17	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	12	8	12	32	36	-4	16	3	39	50	1
18	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	12	8	14	34	36	-2	4	3	45	50	1
19	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	12	8	13	33	36	-3	9	3	42	50	1
20	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	13	10	12	35	36	-1	1	3	48	50	1
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	12	11	12	35	36	-1	1	3	48	50	1
22	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	14	8	13	35	36	-1	1	3	48	50	1
23	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	16	9	16	41	36	5	25	3	65	50	0
24	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	4	12	7	13	32	36	-4	16	3	39	50	1
25	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	14	12	15	41	36	5	25	3	65	50	0
26	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	3	3	16	5	14	35	36	-1	1	3	48	50	1
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	16	14	16	46	36	10	100	3	80	50	0
28	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	14	10	15	39	36	3	9	3	59	50	0
29	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	14	11	13	38	36	2	4	3	56	50	0
30	3	4	3	4	2	1	2	3	3	3	3	3	14	8	12	34	36	-2	4	3	45	50	1
													402	276	396	1074					1503		

Indikator 1 Kebutuhan berprestasi

Responden	Keb.Berprestasi(x)	X	x-X	(x-X)2	SD	SKOR T	MEAN	KODE
1	14	13	1	1	2	54	50	0
2	12	13	-1	1	2	41	50	1
3	13	13	0	0	2	47	50	0
4	12	13	-1	1	2	41	50	1
5	16	13	3	9	2	67	50	0
6	13	13	0	0	2	47	50	0
7	12	13	-1	1	2	41	50	1
8	12	13	-1	1	2	41	50	1
9	15	13	2	4	2	61	50	0
10	12	13	-1	1	2	41	50	1
11	14	13	1	1	2	54	50	0
12	13	13	0	0	2	47	50	0
13	14	13	1	1	2	54	50	0
14	12	13	-1	1	2	41	50	1
15	16	13	3	9	2	67	50	0
16	11	13	-2	4	2	34	50	1
17	12	13	-1	1	2	41	50	1
18	12	13	-1	1	2	41	50	1
19	12	13	-1	1	2	41	50	1
20	13	13	0	0	2	47	50	0
21	12	13	-1	1	2	41	50	1
22	14	13	1	1	2	54	50	0
23	16	13	3	9	2	67	50	0
24	12	13	-1	1	2	41	50	1
25	14	13	1	1	2	54	50	0
26	16	13	3	9	2	67	50	0
27	16	13	3	9	2	67	50	0
28	14	13	1	1	2	54	50	0
29	14	13	1	1	2	54	50	0
30	14	13	1	1	2	54	50	0
	402					1501		

Indikator 2 Kebutuhan Kekuasaan

responden	Keb.Kekuasaan(x)	X	x-X	(x-X)2	SD	SKOR T	MEAN	KODE
1	10	9	1	1	2	55	50	0
2	12	9	3	9	2	65	50	0
3	9	9	0	0	2	50	50	0
4	11	9	2	4	2	60	50	0
5	9	9	0	0	2	50	50	0
6	9	9	0	0	2	50	50	0
7	8	9	-1	1	2	44	50	1
8	9	9	0	0	2	50	50	0
9	5	9	-4	16	2	29	50	1
10	9	9	0	0	2	50	50	0
11	12	9	3	9	2	65	50	0
12	10	9	1	1	2	55	50	0
13	9	9	0	0	2	50	50	0
14	9	9	0	0	2	50	50	0
15	8	9	-1	1	2	44	50	1
16	8	9	-1	1	2	44	50	1
17	8	9	-1	1	2	44	50	1
18	8	9	-1	1	2	44	50	1
19	8	9	-1	1	2	44	50	1
20	10	9	1	1	2	55	50	0
21	11	9	2	4	2	60	50	0
22	8	9	-1	1	2	44	50	1
23	9	9	0	0	2	50	50	0
24	7	9	-2	4	2	39	50	1
25	12	9	3	9	2	65	50	0
26	5	9	-4	16	2	29	50	1
27	14	9	5	25	2	76	50	0
28	10	9	1	1	2	55	50	0
29	11	9	2	4	2	60	50	0
30	8	9	-1	1	2	44	50	1
	276					1520		

Indikator 3 Kebutuhan Berafiliasi

Responden	Keb.Berafiliasi(x)	X	x-X	(x-X)2	SD	SKOR T	MEAN	KODE
1	11	13	-2	4	1	35	50	1
2	14	13	1	1	1	55	50	0
3	12	13	-1	1	1	42	50	1
4	12	13	-1	1	1	42	50	1
5	14	13	1	1	1	55	50	0
6	12	13	-1	1	1	42	50	1
7	12	13	-1	1	1	42	50	1
8	11	13	-2	4	1	35	50	1
9	15	13	2	4	1	62	50	0
10	14	13	1	1	1	55	50	0
11	14	13	1	1	1	55	50	0
12	12	13	-1	1	1	42	50	1
13	12	13	-1	1	1	42	50	1
14	13	13	0	0	1	49	50	1
15	16	13	3	9	1	69	50	0
16	12	13	-1	1	1	42	50	1
17	12	13	-1	1	1	42	50	1
18	14	13	1	1	1	55	50	0
19	13	13	0	0	1	49	50	1
20	12	13	-1	1	1	42	50	1
21	12	13	-1	1	1	42	50	1
22	13	13	0	0	1	49	50	1
23	16	13	3	9	1	69	50	0
24	13	13	0	0	1	49	50	1
25	15	13	2	4	1	62	50	0
26	14	13	1	1	1	55	50	0
27	16	13	3	9	1	69	50	0
28	15	13	2	4	1	62	50	0
29	13	13	0	0	1	49	50	1
30	12	13	-1	1	1	42	50	1
	396					1500		

Hasil Output SPPS Motivasi Per Indikator

Frequency Table

Kebutuhan_Berprestasi1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	16	53.3	53.3	53.3
	tinggi	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kebutuhan_Kekuasaan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	19	63.3	63.3	63.3
	tinggi	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kebutuhan_Berafiliasi1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	18	60.0	60.0	60.0
	tinggi	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Disiplin Kerja

Resp	Telat Datang			Σ	Jumlah Hari		%	ANGKA BULAT	STANDAR	KODE
	Januari	Februari	Maret							
1	16	12	22	50	76	0.657895	65.78947	66%	30%	1
2	0	8	3	11	76	0.144737	14.47368	14%	30%	0
3	12	15	17	44	76	0.578947	57.89474	58%	30%	1
4	14	17	11	42	76	0.552632	55.26316	55%	30%	1
5	0	1	0	1	76	0.013158	1.315789	1%	30%	0
6	18	17	22	57	76	0.75	75	75%	30%	1
7	18	23	23	64	76	0.842105	84.21053	84%	30%	1
8	13	13	16	42	76	0.552632	55.26316	55%	30%	1
9	24	20	21	65	76	0.855263	85.52632	86%	30%	1
10	0	4	12	16	76	0.210526	21.05263	21%	30%	0
11	0	0	0	0	76	0	0	0%	30%	0
12	12	17	11	40	76	0.526316	52.63158	53%	30%	1
13	22	21	20	63	76	0.828947	82.89474	83%	30%	1
14	19	18	23	60	76	0.789474	78.94737	79%	30%	1
15	0	0	1	1	76	0.013158	1.315789	1%	30%	0
16	7	19	13	39	76	0.513158	51.31579	51%	30%	0
17	20	18	23	61	76	0.802632	80.26316	80%	30%	1
18	14	15	18	47	76	0.618421	61.84211	62%	30%	1
19	23	19	26	68	76	0.894737	89.47368	90%	30%	1
20	19	18	20	57	76	0.75	75	75%	30%	1
21	0	6	10	16	76	0.210526	21.05263	21%	30%	0
22	21	20	22	63	76	0.828947	82.89474	83%	30%	1
23	10	9	3	22	76	0.289474	28.94737	29%	30%	0
24	24	23	26	73	76	0.960526	96.05263	96%	30%	1
25	0	6	10	16	76	0.210526	21.05263	21%	30%	0
26	21	23	24	68	76	0.894737	89.47368	89%	30%	1
27	12	17	11	40	76	0.526316	52.63158	53%	30%	1
28	22	21	20	63	76	0.828947	82.89474	83%	30%	1
29	18	17	22	57	76	0.75	75	75%	30%	1
30	11	0	10	21	76	0.276316	27.63158	28%	30%	0
				1267						

Hasil Output SPSS Distribusi Responden

Frequencies

Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Lama_Bekerja
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.10	1.47	4.07	2.37

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	12	40.0	40.0	40.0
	31-40	6	20.0	20.0	60.0
	41-50	9	30.0	30.0	90.0
	51-60	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tamat SMA	10	33.3	33.3	33.3
	Tamat Diploma	8	26.7	26.7	60.0
	Tamat Sarjana	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	6	20.0	20.0	20.0
	1-5 Tahun	7	23.3	23.3	43.3
	> 5 Tahun	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Output SPSS Motivasi Per Pernyataan

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	66.7	66.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	63.3	63.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat TIdak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Tidak Setuju	10	33.3	33.3	50.0
	Setuju	14	46.7	46.7	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	16	53.3	53.3	63.3
	Setuju	8	26.7	26.7	90.0
	Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	24	80.0	80.0	86.7
	Setuju	3	10.0	10.0	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	15	50.0	50.0	60.0
	Setuju	10	33.3	33.3	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	63.3	63.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	23	76.7	76.7	80.0
	Sangat TIdak Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	18	60.0	60.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 7

RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA MADIUN
Jl. Mayjend Panjaitan No. 22 Telp. (0351) 472801, 472802 Hunting, Fax (0351) 475900
Email : rs_griyahusada_madiun@yahoo.com
M A D I U N

Madiun, 12 Juli 2017

No : 0492 / RSGH / VII / 2017
Lampiran : -
Perihal : **Uji Validitas di RS. Griya Husada Madiun**

Kepada
Yth. Ketua STIKES
Bhakti Husada Mulia Madiun
Jl. Taman Praja, Kec. Taman
di
Madiun

Sehubungan dengan surat saudara, pada tanggal 29 Mei 2017 perihal : Permohonan Ijin Uji Validasi dan Reabilitas Mahasiswa STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang di laksanakan di RS. Griya Husada Madiun sebagai persyaratan perkuliahan program S1 study Kesehatan Masyarakat.

Maka, bersama ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami ***Menyetujui*** seperti yang dimaksud pada surat, kepada mahasiswa yang disebut dibawah ini :

Nama : **NURUL SHOBAH**
NIM / Kelas : 201303036
Program Study : Kesehatan Masyarakat
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Staf Tata Usaha di Rumah Sakit

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Rumah Sakit Griya Husada Madiun
Direktur

dr. A. Thamrin Jazuli, Sp. JP.

Tembusan disampaikan :
Yth. 1. Ka. Bid. Yan. Med RS. Griya Husada Madiun.
2. Ka. Instalasi Rawat Inap RS. Griya Husada Madiun.
3. Yang Bersangkutan.
4. Arsip.

Lampiran 8

PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN
DUNGUS, KEL./KEC. WUNGU, KAB. MADIUN 63181
Telp. 0351-456735 Fax. 0351-459746
email: rsparudungus@yahoo.co.id

Madiun, - - AUG 2017

Nomor : 445/ 3846 / 102.6 / 2017
Sifat : Segera
Lampiran : -
Perihal : ***Pelaksanaan Penelitian***

Kepada,
Yth. Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
di
MADIUN

Dengan Hormat

Menindak lanjuti surat saudara Nomor 013/ STIKES/ BHM / U/VII/ 2017 .tentang Permohonan Izin Penelitian bersama ini kami menerangkan bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Nurul Shobah
Nim : 20130301036
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Staf Tata Usaha di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Telah melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Selanjutnya hasil penelitian ada yang disampaikan ke Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Direktur Rumah Sakit Paru
Dungus Madiun

PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
RS. Paru Dungus
Madiun

dr. NUNIK DHAMAYANTI M.Kes
Pembina
NIP. 19640916 198903 2 010

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR

PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT

Nama Mahasiswa : Nurul Shobah
NIM : 201303036
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja pada Staf TU di RSP Dungus Madiun
Pembimbing 1 : Retno Widiarini SKM., M.Kes
Pembimbing 2 : Agus Widodo SKM., MMKes.

PEMBIMBING 1

NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
	08-03-2017	Acc judul Susun bab 2, 3 Revisi bab 1		
	24-03-2017	1. Bab 1, kalimat masalah 2. k. konsep 3 Lanjutkan bab 4 & kuesioner	revisi sempurnakan revisi	
	20-04-2017	revisi kuesioner		
	04-05-2017	Lengkapi semua naskah Jadwalkan ujian		

PEMBIMBING 2

NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
1	10-3-2017	BAB. I	Bikin lanjut	
2	19-4-2017	BAB. I - perbaiki latar obs pendahuluan. ~~BAB III~~ perbaiki thn penelitian yg sejenis. BAB. III. Dipelajari materi konsep kerangka. - Kuesioner cetakan dulu. Yu.		
3	3/5 2017	Kinerja disiplin harus dilihat dari thn yg lalu bagus dan yg aktual dari absen di jam pd tuntutan kerja l.		
4	7/8/2017	BAB Pembahasan	Dipersiapkan pertahanan.	
5.	8/8/2017	BAB VI	Akan dipersiapkan (opsional)	

NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
6	12/8/2017	Pembahasan & Kesimpulan	- Operasional [illegible] dg Pakai Hsl Penelitian - Dosen dipertahkan hrs RiL dg Pikon RS Apa CA Pakai Bi Rotti harus ACC dgn.	

NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
	17-06-2017	ACC Revisi Proposal.		
	21-07-2017	ACC Uji validitas Revisi Hasil dan Pembahasan		
	15-08-2017	ACC naskah Jadwalkan ujian		

Kaprodi Kesehatan Masyarakat

( )

(Nissa Kusariana, S.KM.M.Si)

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI
PRODI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

Nama Mahasiswa : Nurul Shobah

NIM : 201303036

Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Staf Tata Usaha Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017

NO.	BAB/SUB BAB	HAL YANG DIREVISI	PENGUJI
1.	BAB 5	• Karakteristik responden berdasarkan usia dibuat rata-rata • Perbanyak pembahasan berdasarkan usia,	Ketua Dewan Penguji Kuswanto, S.Kep Ners.,M.Kes
2.	Abstrak	• Disesuaikan saran dan dirangkum lagi	Penguji I Retno Widiarini, S.KM.,M.Kes
	Daftar Lampiran	• Diberi Halaman	
	BAB 1	• Kalimat Masalah	
	BAB 4	• Definisi Operasional Penambahan Kolom Kategori	
	BAB 5	• Pembahasan kebutuhan kekuasaan dicrostab kan dengan usia	
	BAB 6	• Saran disesuaikan dengan pembahasan	
3.	BAB 5	• Pembahsan diperbanyak	Penguji II Agus Widodo, S.KM.,MM.Kes

Madiun, Mei 2017
Kaprodi Kesehatan Masyarakat

Avicena Sakufa Marsanti, S.KM.,M.Kes
NIS. 2015 0114