

**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



**SKRIPSI**

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN DI RS. PGI CIKINI**

Diajukan oleh :

ELISABETH

1431150049

JAKARTA, 2018

## **LEMBAR PERNYATAAN PENULIS**



### **UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

#### **PERNYATAAN**

Seluruh isi/materi skripsi ini menjadi tanggung jawab penulis sepenuhnya.

Jakarta, Juli 2018

Penulis,

Nama : Elisabeth

NIM : 1431150049

**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : ELISABETH  
N I M : 1431150049  
Fakultas : Ekonomi  
Program Jurusan : S1 Manajemen  
Peminatan : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN  
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PGI CIKINI**

Disetujui untuk diajukan kepada sidang ujian pendadaran.

Jakarta, Juli 2018

Pembimbing Materi,



**(Nenny Anggraeni, SE.,M.Psi)**

Pembimbing Teknis,



**(Sautman Sinaga,SE.,MM)**

**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ELISABETH  
NIM : 1431150049  
Fakultas : Ekonomi  
Program Jurusan : SI Manajemen  
Peminatan : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PGI  
CIKINI**

Diterima dan disahkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana  
Ekonomi .

Jakarta, Juli 2018

**Panitia Penguji**


Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE., MS	(Ketua)
Nenny Anggraeni, SE., M. Psi	(Sekretaris)
Emma Tampubolon, SE, MM.	(Anggota)



Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi,



(Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE., MS)



(Dr. Ir. Posma SJK Hutasoit, SE., Msi., MSE)

## RINGKASAN

### **Elisabeth, Hubungan Motivasi dan Disiplin kerja Dengan Kinerja Karyawan di RS PGI Cikini**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang berperan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dapat dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dapat diperoleh melalui karyawan yang mampu mengerjakan tugas yang diembannya dan bekerja secara professional sehingga terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Sebuah organisasi juga harus mempunyai strategi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan. Untuk mencapai tujuannya perusahaan perlu adanya motivasi, selain motivasi disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja yang optimal dan sarana untuk memperbaiki sumber daya manusia yang ada.

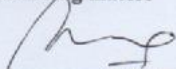
Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada RS PGI Cikini, Jakarta. Data yang digunakan bersumber data primer dan observasi riset kepustakaan, serta penyebaran kuesioner. Penelitian dilakukan di RS PGI Cikini Jakarta perusahaan ini berada di Raden Saleh No.40, RT.12/RW.2, Cikini, Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 1030. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 73 orang. Dan data dianalisis menggunakan analisis korelasi Rank Spearman dan analisis korelasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat Hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan RS PGI Cikini dengan koefisien korelasi Rank Sperman (0.676) yang menunjukkan korelasi bersifat kuat. (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja RS PGI Cikini yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi Rank Sperman (0.640) yang menunjukkan korelasi bersifat kuat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi di RS PGI Cikini tergolong kuat sehingga harus memperhatikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai pendidikan pegawai, dan perlu konsisten pada sistem yang ada. Dalam hal disiplin, perusahaan lebih memperhatikan pelaksanaan peraturan dengan adil atas seluruh pegawai agar mendorong pegawai untuk disiplin sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal kinerja karyawan terus ditingkatkan dan serta mendengarkan opini karyawan serta memberikan kebijakan didalam perusahaan yang menguntungkan pegawai.

Jakarta, Juli 2018

**Pembimbing materi**

  
(Nenny Anggraeni, SE.,M.Psi)

**Penulis**

  
(Elisabeth)

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan berkat dan karunia, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini diajukan untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Prodi Manajemen. Dalam penyusunan skripsi ini saya telah berusaha dengan semua pengetahuan dan kemampuan, namun saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak luput dari kekurangan dikarenakan pengalaman dan keterbatasan kemampuan saya. Oleh karena itu saya dengan hati terbuka menerima kritik dan saran yang bersifat positif.

Tanpa doa, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE., MS, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia. Bapak Dr. Posma S.J.K. Hutasoit, SE., MS, selaku Kepala Program Studi S I Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia.
2. Ibu Nenny Anggraeni, SE., M.Psi, selaku dosen pembimbing materi dan Bapak Sautman Sinaga, SE.,MM, selaku pembimbing teknis yang telah meluangkan waktu untuk member bantuan, bimbingan, dan saran sampai terselesaikan skripsi ini.
3. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia yang telah mendidik, mengajar dan memberikan berbagai ilmu dan pengetahuan.
4. Kepada Karyawan Rumah Sakit PGI Cikini terkhusus Bu Ida selaku pimpinan divisi Human Resources Departemen (HRD) yang telah membantu, dan mengizinkan menyebarkan kuesioner serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada Papa, Mama, Abang (bang Noel) yang memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Yohana Natalena sahabat yang selalu setia membantu, mengingatkan, menyemangati dan mendoakan untuk skripsi ini dapat selesai dengan baik.
7. Kepada teman-teman kuliah angkatan 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan dan doa.

8. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan disini atas dukungan dan doa.

Semoga Tuhan melimpahkan kasih, dan berkat-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan pengetahuan bagi pihak yang berkepentingan. Terimakasih.

Jakarta, Juli 2018

**Elisabeth**



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
RINGKASAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	4
C. RUANG LINGKUP PENELITIAN.....	4
D. HIPOTESIS PENELITIAN.....	4
E. TUJUAN PENELITIAN.....	4
F. MANFAAT PENELITIAN.....	5
G. SISTEMATIKA PENULISAN.....	5
BAB II UJIAN TEORITIS.....	7
A. MOTIVASI PEGAWAI.....	7

1. PENGERTIAN MOTIVASI.....	7
2. TUJUAN MOTIVASI.....	7
3. FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI.....	8
4. JENIS-JENIS MOTIVASI.....	8
5. LANGKAH-LANGKAH MOTIVASI.....	8
6. TEORI MOTIVASI.....	8
B. DISIPLIN KERJA.....	9
1. PENGERTIAN DISIPLIN KERJA.....	9
2. MACAM-MACAM DISIPLIN KERJA.....	10
3. FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA.....	11
4. INDIKATOR DISIPLIN KERJA.....	11
C. KINERJA KARYAWAN .....	13
1. PENGERTIAN KINERJA.....	13
2. UNSUR PRILAKU KINERJA.....	14
3. INDIKATOR KINERJA.....	14
4. TUJUAN PENILAIAN KINERJA.....	14
5. ASPEK KINERJA.....	14
BAB III METODE PENELITIAN .....	18
A. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN.....	18

B. POPULASI DAN SAMPEL.....	18
C. DEFINISI OPERASIONAL.....	18
• VARIABEL BEBAS.....	18
• VARIABEL TERIKAT.....	18
D. JENIS DAN SUMBER DATA.....	21
1. JENIS PENELITIAN.....	21
2. SUMBER DATA.....	22
E. TEKNIK PENGOLAHAN DATA.....	23
1. Editing.....	23
2. Coding.....	23
3. Tabulating.....	23
4. Scoring.....	23
F. PENGUJIAN INSTRUMEN.....	23
1. Validitas.....	23
2. Reliabilitas.....	23
G. TEKNIK ANALISA DATA.....	24
1. SPSS.....	24
2. Korelasi.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Gambaran Umum.....	27
1. Sejarah Singkat RS PGI Cikin.....	27
2. Visi dan Misi.....	27

B. Karakteristik Responden.....	28
1. Jenis Kelamin.....	29
2. Usia.....	30
3. Pendidikan.....	31
4. Lama Bekerja.....	31
C. Analisis Jawaban Responden.....	32
1. Kuesioner Motivasi.....	32
2. Kuesioner Disiplin (X2).....	43
3. Kuesioner Kinerja Karyawan.....	54
D. Pengujian Instrumen.....	64
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Relibilitas.....	68
E. Pengujian Hipotesis.....	69
1. Pengujian Hipotesis I.....	70
2. Pengujian Hipotesis II.....	72
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

TABEL I-1 HASIL PENELITIAN TERDAHULU .....	14
TABEL II-1 OPERASIONAL VARIABEL.....	19
TABEL II-2 INTERPRESTASI KOEFISIEN.....	24
TABEL IV-1 SATUAN KEGIATAN RS PGI.....	27
TABEL IV-2 DISTRIBUSI FREKUENSI BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	28
TABEL IV-3 DISTRIBUSI FREKUENSI BERDASARKAN USIA.....	28
TABEL IV-4 DISTRIBUSI FREKUENSI BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	29
TABEL IV-5 DISTRIBUSI FREKUENSI BERDASARKAN LAMA BEKERJA.....	30
TABEL IV-6 PROMOSI PERLU DILAKUKAN UNTUK PENINGKATAN JABATAN.....	31
TABEL IV-7 SAYA SENANG DENGAN PENILAIAN UNTUK PROMOSI BERDASARKAN PRESTASI.....	32
TABEL IV-8 PRESTASI KERJA YANG ADA MEMBUAT KESEMPATAN MEMILIKI JENJANG KARIR TINGGI.....	33
TABEL IV-9 PIMPINAN MEMOTIVASI PEGAWAI DENGAN MEMBERIKAN INSENTIF KENAIKAN UPAH.....	34
TABEL IV-10 SAYA MENERJAKAN PEKERJAAN DENGAN SENANG HATI.....	35
TABEL IV-11 SAYA SENANG DENGAN PEKERJAAN SAAT INI KARENA SESUAI DENGAN KEMAMPUAN.....	36
TABEL IV-12 PENGHARGAAN DALAM PEKERJAAN DAPAT MEMOTIVASI UNTUK BEKERJA LEBIH BAIK LAGI.....	37
TABEL IV-13 PERUSAHAAN SELALU MEMBERIKAN PENGHARGAAN BAGI PEGAWAI YANG BERPERSTASI.....	38

TABEL IV-14 TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB YANG DIBERIKAN SESUAI DENGAN PENDIDIKAN DAN KEMAMPUAN SAYA.....	38
TABEL IV-15 DENGAN TANGGUNGJAWAB YANG LEBIH BESAR, SAYA MERASA DITANTANG UNTUK BEKERJA LEBIH BAIK .....	39
TABEL IV-16 DISTRIBUSI FREKUESI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI MOTIVASI .....	40
TABEL IV-17 RUMAH SAKIT MEMBERIKAN SANKSI BERUPA TEGURAN DAN LISAN JIKA PEGAWAI TIDAK MASUK KERJA .....	42
TABEL IV-18 ABSENSI KEHADIRAN SANGAT PENTING DALAM MENENGAKAN DISIPLIN KERJA.....	43
TABEL IV-19 JIKA SAYA ADA KEPERLUAN MENDADAK,SAYA AKAN MEMBERITAHU LEBIH DAHULU KEPADA ATASAN .....	44
TABEL IV-20 PEGAWAI MENJAGA KETERTIBAN,KEAMANAN DAN SUASANA KERJA TENANG DILINGKUNGAN KERJA .....	45
TABEL IV-21 PEGAWAI TIDAK PERNAH MELAKUKAN KESALAHAN SAAT BEKERJA .....	45
TABEL IV-22 SAYA BERSEDIA MENERIMA SANKSI, JIKA TIDAK DAPAT MEMATUHI JAM KERJA YANG DITETAPKAN OLEH PERUSAHAAN .....	46
TABEL IV-23 PEGAWAI SELAMA JAM KERJA BERLANGSUNG BERADA DI UNIT KERJA MASING- MASING.....	47
TABEL IV-24 JARAK TEMPUH PEGAWAI MEMPENGARUHI STANDAR KERJA YANG DITETAPKAN.....	47
TABEL IV-25 SAYA BERSEDIA DIBERI SANKSI, JIKA TIDAK DAPAT MENYELESAIKAN PEKERJAAN YANG DIBERIKAN ATASAN DENGAN TEPAT WAKT.....	48
TABEL IV-26 SAYA AKAN MEMATUHI PERATURAN KERJA YANG DIBUAT OLEH PERUSAHAAN KARENA SAYA TAHU PERATURAN DIBUAT UNTUK KENYAMANAN BEKERJA.....	49

TABEL IV-27 DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DISIPLIN KERJA .....	50
TABEL IV-28 SEBAGAI PEGAWAI SAYA DDITUNTUT UNTUK SELALU MENINGKATKAN KUALITAS PEKERJAAN YANG SAYA LAKSANAKAN.....	52
TABEL IV-29 DENGAN ADANYA TEAM KERJA,KUALITAS KERJA SEMAKIN BAIK .....	53
TABEL IV-30 DENGAN ADANYA PELATIHAN, KUALITAS KERJA PEGAWAI SEMAKIN BAIK.....	53
TABEL IV-31 SAYA MELAKSANAKAN TUGAS YANG DIBERIKAN PERUSAHAAN .....	54
TABEL IV-32 SELAMA BEKERJA SAYA BERUSAHA LEBIH BAIK DARI SESAMA PEGAWAI LAIN .....	55
TABEL IV-33 SAYA SELALU TANGGUNGJAWAB DALAM MENYELESAIKAN TUGAS UNTUK MENCAPAI HASIL YANG MAKSIMAL .....	56
TABEL IV-34 SAYA DAPAT MELAKSANAKAN TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB SESUAI DENGAN WAKTU YANG DITENTUKAN .....	56
TABEL IV-35 SAYA SELALU TANGGUNGJAWAB DENGAN BERADA DIRUANG KERJA SELAMA JAM KERJA BERLANGSUNG.....	57
TABEL IV-36 DENGAN ADANYA KERJA SAMA PEGAWAI PEKERJAAN AKAN LEBIH TERASA RINGAN DAN CEPAT SELESAI.....	58
TABEL IV-37 TERJALINNYA KERJASAMA YANG BAIK SESAMA PEGAWAI TIDAK HANYA DIKANTOR TAPI DILUAR JUGA AKAN TERJALIN PERSAHABATAN ANTAR REKAN KERJA .....	59
TABEL IV-38 DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN MENGENAI KINERJA KARYAWAN .....	60
TABEL IV-39 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI.....	63
TABEL IV-40 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA.....	64

TABEL IV-41 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA.....	64
TABEL IV-42 HASIL UJI RELIABILITAS MASING-MASING VARIABEL .....	65
TABEL IV-43 UJI KORELASI RANK SPERMAN .....	66
TABEL IV-44 INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI NILAI $r$ .....	67