

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN  
KERJA DI BAGIAN KEPEGAWAIAN ADMINISTRASI UMUM PADA RSUD  
WANGAYA KOTA DENPASAR**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana  
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan  
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

**OLEH:**

**NI KOMANG BELLA OKAYANI**

**NIM : 2215764003**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG**

**2023**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
DISIPLIN KERJA DI BAGIAN KEPEGAWAIAN ADMINISTRASI  
UMUM PADA RSUD WANGAYA KOTA DENPASAR**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana  
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan  
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH:

**NI KOMANG BELLA OKAYANI**

**NIM : 2215764003**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2023**

### PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Bagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Komang Bella Okayani
  - b. Nim : 2215764003
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 22 Agustus 2023

Menyetujui :

Pembimbing I,



Ida Bagus Sanjaya, SE,MM  
NIP. 196307301989031002

Pembimbing II,



Prof. Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA. Ph.D.  
NIP. 196312311992031013

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
DISIPLIN KERJA DI BAGIAN KEPEGAWAIAN ADMINISTRASI  
UMUM PADA RSUD WANGAYA KOTA DENPASAR**

Oleh :

NI KOMANG BELLA OKAYANI

NIM : 2215764003

Disahkan:

Ketua Penguji

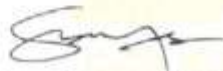


Ida Bagus Sanjaya, SE,MM

NIP. 196307301989031002

Penguji I

Penguji II



I Wayan Siwantara, SE, M.M.  
NIP. 196503071992031002



Ni Wayan Sumetri, SE, M.Agh  
NIP. 196403131990032003

Mengetahui

Badung, 22 Agustus 2023

Jurusan Administrasi Niaga

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua,

Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D  
NIP. 196409291990032003



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M  
NIP. 197612032008122001

## MOTTO

“We Will Never Know The Real Answer Before We Try”

## PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Bagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar”** tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya penelitian ini, maka penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, saudara dan keluarga yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan moril, nasehat dan doa untuk kesuksesan penulis.
2. Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE, MM , selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran, memberikan motivasi serta memberikan petunjuk selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat waktu.

3. Bapak Prof. Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA. Ph.D. , selaku Dosen Pembimbing II yang juga membimbing penulis dengan sabar, memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Rekan-rekan terdekat penulis, serta teman-teman D4 RPL MBI yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas dukungan, motivasi kesetiaan selama penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatkan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam skripsi Penelitian ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 20 Juli 2023



Penulis

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dibagian Kepegawaian Administrasi Umum RSUD Wangaya Kota Denpasar”** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 20 Juli 2023

Yang Menyatakan,



Ni Komang Bella Okayani

NIM. 2215764003

## **ABSTRAK**

Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar merupakan pusat pelayanan kesehatan ,dimana perusahaan sangat menuntut disiplin karyawan dalam bekerja, baik yang di kantor maupun yang di lapangan. Dengan disiplin yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari perusahaan yaitu tidak lepas dari target perusahaan yang ditetapkan. Dalam hal kedisiplinan kerja karyawan administrasi umum ini, karyawan selalu saja ada yang datang terlambat ,dimana para karyawan secara umum terlambat 10 sampai 20 menit. Selanjutnya motivasi kerja yang terjadi, pada RSUD Wangaya Kota Denpasar dilihat dari motivasi kerja pada pegawai yang ada dalam instansi tersebut yaitu adanya pegawai yang kurang mampu berprestasi dalam meningkatkan kerjanya dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya untuk dikerjakan. Berdasarkan observasi penelitian pada RSUD Wangaya Kota Denpasar pada tanggal 10 Desember sampai dengan 31 Desember 2022, Kepegawaian Administasi Umum memiliki karyawan sebanyak 40 orang terindikasi masalah rendahnya motivasi. Populasi penelitian ini adalah kepegawaian Admintrasi Umum RSUD Wangaya sebanyak 40 orang. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, dan observasi. metode analisis yang ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F\text{-hitung} (15.659) > F\text{-tabel} (0,70)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Pegawai ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) Dibagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar sebesar 67,7%. Hasil luaran dari penelitian ini berupa flowchart dari asil penelitian.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Pegawai dan Disiplin Kerja**



## **ABSTRACT**

*Wangaya Regional General Hospital, Denpasar City, is a health service center, where companies really demand employee discipline at work, both in the office and in the field. With high discipline, it is hoped that it will improve employee performance which is the goal of the company, which cannot be separated from the company's targets set. In terms of the work discipline of these general administration employees, there are always employees who arrive late, where employees are generally 10 to 20 minutes late. Furthermore, the work motivation that occurs, at Wangaya Hospital, Denpasar City, can be seen from the work motivation of employees in the agency, namely the employees who are less able to excel in improving their work in carrying out the tasks given to them to do. Based on research observations at the Wangaya Hospital in Denpasar City from December 10 to December 31, 2022, the General Administrative Staff has 40 employees with indications of problems with low motivation. The population of this study was the General Administrative Staff of Wangaya Hospital, consisting of 40 people. To obtain the necessary data in this study used data collection techniques, namely interviews, questionnaires, and observation. The analytical method is multiple linear regression analysis. The results showed that  $F\text{-count} (15,659) > F\text{-table} (0.70)$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , then  $H_0$  was rejected and  $H_3$  was accepted. This means that the variables Work Motivation ( $X_1$ ) and Employee Satisfaction ( $X_2$ ) simultaneously have a significant effect on Work Discipline ( $Y$ ) in the General Administration Personnel Section at Wangaya Hospital, Denpasar City by 67.7%. The output of this research is in the form of flowchart of research result.*

**Keyword: Work Motivation, Employee Satisfaction and Work Discipline**

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT/ Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Bagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar” dengan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat kelulusan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Binsis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.

Dalam kesempatan yang baik ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak – pihak yang telah mendukung sehingga penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari semua pihak dalam menyelesaikan laporan ini. Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. **Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom.**, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. **Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang sudah

mengizinkan penulis melakukan kegiatan pembelajaran pada kelas RPL  
MBI 2022

3. **Bapak Drs. Ida Bagus Artha Adnyana, M.Hum.**, selaku Ketua Prodi RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali
4. **Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE, MM** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk, masukan, dan nasehat yang sangat berguna
5. **Bapak Prof. Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA. Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, penulisan, format kerapian dan waktunya untuk membimbing selama proses penyusunan skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah mendidik dan memberikan materi pembelajaran serta seluruh staf pegawai yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa D4 RPL Manajemen Bisnis Internasional yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan dalam pembuatan skripsi ini
8. Kedua Orang tua Saya dan Adik, Orang yang Hebat yang selalu menjadi Penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya.

9. Danan Adi selaku seorang yang selalu mendengarkan keluh kesah saya, dan selalu memberikan dukungan kepada saya, menemani skripsi sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
10. Ni Komang Bella Okayani, last but no least, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini, baik dari segi materi maupun penyajian laporan ini. Masih memerlukan kritik dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Badung, 20 Juli 2023



Ni Komang Bella Okayani

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KULIT MUKA</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKIRPSI</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	8
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Motivasi .....	12

2.2.1	Pengertian Motivasi.....	12
2.2.2	Tujuan Motivasi.....	13
2.2.3	Metode Motivasi.....	14
2.2.4	Teori-Teori Motivasi Kerja .....	15
2.2.5	Indikator-Indikator Motivasi Kerja .....	17
2.3	Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.3.3	Indikator-indikator Kepuasan Kerja .....	20
2.4	Disiplin Kerja.....	21
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	21
2.4.2	Faktor-faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.4.3	Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.5	Penelitian Terdahulu .....	23
2.6	Kerangka Pikir .....	26
2.7	Kerangka Konsep.....	28
2.8	Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>31</b>
3.1	Populasi dan Sampel.....	31
3.2	Data Penelitian.....	32
3.2.1	Jenis Data.....	32
3.2.2	Sumber Data .....	32
3.2.3	Pengumpulan Data.....	33
3.2.4	Instrumen Penelitian .....	33
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	35
3.3.1	Metode Analisis.....	39
3.4	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	39
3.4.1	Uji Validitas.....	39
3.4.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.4.3	Uji Asumsi Klasik .....	40
3.4.4	Uji Statistik F (F-test).....	42

3.4.5 Uji Statistik t (t-test) .....	44
3.5 Teknik Analisa Data .....	45
3.5.3 Analisis Kuantitatif.....	45
3.5.2 Analisis Kualitatif.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	47
4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.....	47
4.1.2 Visi, misi, motto Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar ....	52
4.1.3 Unit pelayanan yang disediakan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya ...	53
4.1.4 Kedudukan, tugas pokok dan fungsi.....	55
4.1.5 Struktur Organisasi Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya	57
4.1.6 Tugas Pokok Bagian Umum.....	58
4.2 Hasil Analisis Dan Pembahasan .....	64
4.2.1 Uji Instrumen.....	64
4.2.2 Karakteristik Responden.....	70
4.2.3 Frekuensi Jawaban Responden.....	74
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	78
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi .....	83
4.2.7 Uji Stastistik F .....	84
4.2.8 Uji Statistik T.....	86
4.2.9 Pembahasan .....	89
4.3 Implikasi Teoritis .....	95
4.4 Implikasi Praktis .....	97
4.4.1 Flowchart Rekomendasi Untuk Bagian Umum Rumah Sakit Umum.....	98
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>101</b>
5.1 Kesimpulan .....	101
5.2 Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Administasi Umum RSUD Wangaya ..	4
Tabel 3.1 Skor pendapat reponden .....	34
Tabel 3.2 Definisi Oprasional .....	35
Tabel 4.1 Variabel Motivasi Kerja (X1).....	65
Tabel 4.2 Variabel Kepuasan Pegawai (X2) .....	66
Tabel 4.3 Variabel Disiplin Kerja (Y).....	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.7 Karakteristik Responden .....	71
Tabel 4.8 Rangkuman Interval Skor Variabel Penelitian .....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolineritas .....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser) .....	79
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	83
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji T .....	86



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka konsep .....	28
Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ .....	43
Gambar 3.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah.....	57
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan trakhir.....	73
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja .....	74
Gambar 4.6 Uji heteroskedastisitas (Scatterplot) .....	79
Gambar 4.7 Histogram.....	80
Gambar 4.8 P-Plot.....	81
Gambar 4.9 Hasil Uji F.....	85
Gambar 4.10 Daerah Penolakan dan Penerimaan $X_1$ .....	87
Gambar 4.11 Daerah Penolakan dan Penerimaan $X_2$ .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 *Draft* Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Rekap Tabel Tanggapan Responden

Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Nilai Tabel R

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas  $X_1$

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas  $X_2$

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Y

Lampiran 9 Regresi Linear Berganda

Lampiran 10 Hasil Normalitas

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengembangan sumber daya manusia dan organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai saat ini untuk mencapai tujuan organisasi (Darim, 2020:20-44). Tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai tersebut. Menurut Rohida, (2018:144-136) Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu instansi ini salah satunya adalah pegawai, sehingga untuk dapat meningkatkan kualitas suatu instansi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas. Adanya standar kualitas pegawai ini nantinya akan menjadi acuan bagi masing-masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan serta sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Menurut Sospelissa (2020:76-87) Usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pimpinan tidak cukup hanya dengan meyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus dapat memahami motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-potensi yang ada serta memahami hal-hal

yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja. Faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, untuk itu motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan Setiawan, (2015:43-53). Dengan demikian pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin bagi pegawai untuk berproduksi.

Motivasi kerja yang terjadi, pada RSUD Wangaya Kota Denpasar dilihat dari motivasi kerja pada pegawai yang ada dalam instansi tersebut yaitu adanya pegawai yang kurang mampu berprestasi dalam meningkatkan kerjanya dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya untuk dikerjakan. Terkadang tugas yang harus mereka kerjakan, mereka membutuhkan bantuan dari pegawai lain atau rekan sekerja untuk menyelesaikan tugas tersebut. ini menandakan pegawai tidak adanya motivasi dari pegawai tersebut untuk berprestasi dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu terkadang juga, kurangnya pemahaman yang merata tentang job description yang seharusnya diketahui oleh pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya pemahaman yang baik dan dengan didorong oleh kurangnya kesadaran dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan untuk dikerjakan mengindikasikan bahwa pegawai tidak berusaha untuk pengembangan diri untuk kearah yang lebih

baik, dalam memotivasi dirinya untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas yang di kerjakannya.

Menurut Nurjaya, (2021:47:60) Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar merupakan pusat pelayanan kesehatan, dimana perusahaan sangat menuntut disiplin karyawan dalam bekerja, baik yang di kantor maupun yang di lapangan. Dengan disiplin yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari perusahaan yaitu tidak lepas dari target-target perusahaan yang ditetapkan. Dalam hal kedisiplinan kerja karyawan administrasi umum ini, karyawan selalu saja ada yang datang terlambat ,dimana para karyawan secara umum terlambat 10 sampai 20 menit.

Berdasarkan observasi penelitian pada RSUD Wangaya Kota Denpasar pada tanggal 10 Desember sampai dengan 31 Desember 2022, Kepegawaian Administasi Umum memiliki karyawan sebanyak 40 orang terindikasi masalah rendahnya motivasi. Untuk mencapai visi dan misi RSUD Wangaya Kota Denpasar, maka perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan khususnya karyawan di bagian Administrasi Umum . Akan tetapi pada kenyataanya kinerja karyawan pada bagian Administrasi Umum RSUD Wangaya Kota Denpasar ini masih terdapat ketidak stabilan disiplin kerja dalam tingkat kehadiran tepat waktu yang terjadi di RSUD Wangaya Kota Denpasar, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan Administasi Umum RSUD Wangaya**

<b>kriteria absensi</b>	<b>Agustus 2022</b>	<b>September 2022</b>	<b>Oktober 2022</b>	<b>November 2022</b>
<b>Sakit</b>	4	6	3	2
<b>Izin</b>	9	7	4	0
<b>Cuti</b>	4	3	0	0
<b>Datang Terlambat</b>	29	15	18	19
Total	46	34	22	21
Jumlah Pegawai	40	40	40	40
Hari Kerja	24	23	22	22

Sumber: Rekapitulasi Absensi 2022

Dilihat dari tabel 1.1 pada karyawan Administrasi Umum pada RSUD Wangaya Kota Denpasar, yang tinggi tingkat ketidakhadirannya adalah pada bulan Agustus yang paling tinggi total 17, September total 16 sedangkan Oktober total 7 dan November total 2. Absensi merupakan catatan kehadiran yang mana sebagai bahan dasar untuk menentukan perhitungan pemberian upah sanksi dan reward. Salah satu indikator yang digunakan untuk menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, karna dengan absensi dapat terlihat tingkat kedisiplinan karyawan melalui kehadiran.

Ketidakhadiran telah lama dianggap sebagai masalah yang signifikan pada organisasi. Ketidakhadiran mengakibatkan ketidakberfungsian suatu organisasi dan menjadi masalah yang harus dikontrol. Ketidakhadiran memiliki pengaruh pada organisasi maupun pada karyawan dalam organisasi tersebut. Johns (2010:111) mengemukakan bahwa ketidakhadiran telah menjadi penelitian sejak lama karena menimbulkan biaya bagi organisasi. Dari segi organisasi, ketidakhadiran dapat menimbulkan biaya tidak langsung bagi organisasi, seperti mengurangi produktivitas yang berakibat mengurangi efisiensi, meningkatkan biaya kecelakaan

kerja, dan meningkatkan beban pengelolaan laporan dan administrasi organisasi. Biaya yang langsung ditimbulkan akibat ketidakhadiran yaitu biaya untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, mengadakan pelatihan, membayar karyawan tambahan, membayar tunjangan perkerjaan tambahan, dan meningkatkan beban pengawasan terkait dengan ketidakhadiran. Dari perspektif organisasi, tidak diragukan lagi bahwa ketidakhadiran mengakibatkan gangguan pada proses kerja terutama pada produktivitas dan menimbulkan biayabiaya bagi organisasi. Dengan menurunnya semangat kerja karyawan akan berdampak besar pada organisasi/perusahaan, dampak tersebut antara lain tingkat ketidakhadiran

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya pada Kepegawaian Adminstrasi Umum RSUD Wangaya Kota Denpasar dengan usaha pengembangan diri pegawai dikarenakan sebagian pegawai belum sepenuhnya dapat melaksanakan tanggung jawab, disiplin dan belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang tercermin pada adanya tunggakan kerja. Fenomena tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak fakta yang terjadi dan diduga ada kaitannya dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung serta motivasi kerja para pegawai yang kurang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawainya dikatakan kurang baik. Namun hal tersebut masih perlu diteliti lebih lanjut melalui penelitian empiris dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja di bagian Kepegawaian Adminstrasi Umum pada RSUD Wangaya Kota Denpasar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Kepegawaian administrasi umum pada RSUD wangaya Kota Denpasar?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Kepegawaian Administrasi Umum RSUD Wangaya Kota Denpasar?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Kepegawaian Administrasi Umum RSUD Wangaya Kota Denpasar?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Kepegawaian Administrasi Umum pada RSUD Wangya Kota Denpasar.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Kepegawaian Administrasi Umum RSUD Wangaya Kota Denpasar.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Kepegawaian Administrasi Umum RSUD Wangaya Kota Denpasar.

### **1.4 Kontribusi Hasil Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Mahasiswa**

- a. Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh/ditekuni dan sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.



- b. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar S.Tr.M pada Politeknik Negeri Bali .

#### 1.4.2 Bagi Intansi Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia khususnya dalam mengatasi motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja ,serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan.

#### 1.4.3 Bagi Lembaga Pendidikan (Fakultas/Universitas)

Penelitian ini dapat dipakai untuk menambah referensi bacaan perpustakaan di Universitas sehingga dapat dipergunakan sebagai pedoman penelitian lebih lanjut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pembahasan ini, dari hasil data tersebut diatas, maka didapat simpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Di Bagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Disiplin Kerja karyawan.
2. Kepuasan Pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Disiplin Kerja Di Bagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kepuasan Pegawai maka semakin meningkatkan terhadap Disiplin Kerja karyawan Di Bagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar.
3. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap Disiplin Kerja Di Bagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangabya Kota Denpasar berdasarkan nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$ . Hal ini berarti Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Pegawai ( $X_2$ ) sangat berperan dalam mempengaruhi Disiplin Kerja Di Bagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Bagi Akademik**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan dokumentasi ilmiah serta bermanfaat bagi akademisi khususnya bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali khususnya jurusan Administrasi Bisnis dalam memperluas ilmu pengetahuan dan kepustakaan terkait bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

### **5.2.2 Bagi Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar**

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan Bagian Kepegawaian Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar dapat memanfaakannya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambil keputusan atau membuat suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan disiplin kerja karyawan. Misalnya:

- a. Terkait Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Administrasi Umum pada RSUD Wangaya Kota Denpasar maka pimpinan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kedisiplinan kerja dapat meningkat.
- b. Terkait Kepuasan Pegawai memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Administrasi Umum pada RSUD Wangaya Kota Denpasar, maka pimpinan dapat memperhatikan bahwa setiap karyawan harus mendapat kepuasan bekerja dengan perusahaan dengan sangat baik seperti Memastikan semua fasilitas yang berada di RSUD Wangaya berfungsi dengan baik, sehingga meningkatkan kepuasan karyawan.
- c. Terkait Motivasi Kerja dan Kepuasan Pegawai memiliki pengaruh simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya

Kota Denpasar, maka pimpinan dapat memperhatikan hal-hal yang berperan penting seperti fasilitas yang baik, Pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan seperti pemberian reward , tunjangan tambahan sebagai apresiasi terhadap kinerja karyawan ,sehingga motivasi karyawan meningkat dan juga meningkatkannya menjadi lebih baik agar karyawan tetap memiliki motivasi kerja dan juga mendapatkan kepuasan bekerja sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Administrasi Umum Pada RSUD Wangaya Kota Denpasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basir Barthos, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bradley Setiyadi , Feki Febrianto (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi (*Civil Service*) Vol. 14, No.1, Juni: 17 – 29
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana, 2015. Manajemen, Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, 2011: Motivasi, Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar 2013, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua Cetakan KeduaBelas, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Irhamna Putri, Fairuzzabadi (2021). Pengaruh Surface Acting Terhadap Ketidakhadiran Dengan *Surface Acting Self-Efficacy* Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Cut Nyak Dhien Di Kota Meulaboh (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*) Vol. 3, No. 2 Mei: 111-122
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- M. Kadarisman, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu S.P Hasibuan, 2016. Manajemen, Jakarta: BPF
- Menurut Afandi, 2018. Manajemen Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.

- Rahmawani, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. Sinarmas Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rahayu, P. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport, 35–43.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Rozalia, N. A. (2015). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rudiansyah, M. (2022). The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 136-143.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/308/261>
- Soselissa, H. C., & Killay, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 76-87. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/kinerja-karyawan-definisi-faktor.html.01/2023>

Denpasar

- Subagja, I. K. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28-35.
- Surisno, 2010 *Menajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).

Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati ). *Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV

Wahjono, S. I. (2022). Struktur organisasi. *Universitas Muhammadiyah Surabaya*,

(4)