



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN FAKTOR EKSTRINSIK DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DIVISI UMUM DAN KEUANGAN
RS MH THAMRIN INTERNASIONAL SALEMBA
TAHUN 2009**

SKRIPSI

**GIANI ALDILLA
1005000807**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
JUNI, 2009**



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN FAKTOR EKSTRINSIK DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DIVISI UMUM DAN KEUANGAN
RS MH THAMRIN INTERNASIONAL SALEMBA
TAHUN 2009**

SKRIPSI

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Kesehatan Masyarakat (SKM)**

**GIANI ALDILLA
1005000807**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
JUNI, 2009**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Giani Aldilla
NPM : 1005000807
Program Studi : S1-4 Reguler
Judul Skripsi : Hubungan Antara Faktor Ekstrinsik Dan Motivasi
Kerja Karyawan Divisi Umum Dan Keuangan RS
MH Thamrin Internasional Salemba Tahun 2009

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi S1-4 Reguler Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : dr. Mieke Savitri, MKes ()
Penguji : Dra. Dumilah Ayuningtyas, MARS ()
Penguji : Budi Hartono, SE, MARS ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 25 Juni 2009

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Giani Aldilla

NPM : 1005000807

Tanda Tangan :

Tanggal : 25 Juni 2009



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Giani Aldilla
NPM : 1005000807
Program Studi : S1-4 Reguler
Departemen : Administrasi Kebijakan Kesehatan
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Antara Faktor Ekstrinsik Dan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Umum Dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba Tahun 2009

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 25 Juni 2009

Yang menyatakan

(Giani Aldilla)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : GIANI ALDILLA
Nama Panggilan : Giani
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 19 Juli 1987
Alamat : Jln. Jatinegara Kaum No. 23 Rt 006/03
Pulogadung, Jakarta Timur 13250
Telp : 021-92338266, 085780888513

Riwayat Pendidikan ;

No.	Jenjang Pendidikan	Tahun
1.	Program S1-4 Reguler Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia	2005-2009
2.	Sekolah Menengah Umum Negeri 12 Jakarta	2002-2005
3.	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 92 Rawamangun	1999-2002
4.	Sekolah Dasar Negeri 15 Jatinegara Kaum	1993-1999

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Giani Aldilla
NPM : 1005000807
Program Studi : S1-4 Reguler
Peminatan : Manajemen Rumah Sakit
Angkatan : 2005
Jenjang : Sarjana

menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA FAKTOR EKSTRINSIK DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DIVISI UMUM DAN KEUANGAN RS MH
THAMRIN INTERNASIONAL SALEMBA TAHUN 2009**

apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, Juni 2009

(Giani Aldilla)

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah Nyalah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Sholawat dan salam tidak lupa senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menyampaikan cahaya Iman, Islam, dan Ilham kepada kita semua.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pendidikan yang penulis tempuh yaitu program Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Penulis menyadari, skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

(1) Allah SWT, yang hingga saat ini masih mengizinkan penulis untuk tetap dapat hidup dalam keadaan sehat wal'afiat sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikannya pada program studi S1-4 reguler Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Hanya kepada Allah lah tempat kita bersujud dan meminta akan apa yang ada di langit dan di bumi.

(2) Kedua orang tua penulis tercinta, yang selalu memberikan nasihat, kasih sayang, doa yang tidak pernah putus, serta dukungan penuh dari segi materiil dan juga segi moril sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pendidikannya dan juga skripsi ini dengan baik.

(3) Teman dekat penulis yang bernama Yadi, yang selalu setia dan sabar memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti-hentinya kepada penulis. Terima kasih banyak ya.

(4) Kakak dan adik-adikku tercinta, atas semua dukungannya.

(5) Ibu Mieke Savitri selaku Pembimbing Akademik, yang sudah mau membimbing penulis dalam pembuatan skripsi ini. Terima kasih banyak ya Bu buat semua arahan dan masukannya. Salam buat dedek alya ya.

- (6) Ibu Putu, selaku Manajer Divisi SDM RS MH Thamrin Internasional Salemba yang berperan menjadi Pembimbing Lapangan yang telah memberikan bimbingan, masukan dan saran yang berarti bagi penulis.
- (7) Seluruh staf Divisi SDM RS MH Thamrin Internasional Salemba, Mba Roni, Mba heni dan Mba Dian, terima kasih banyak atas segala bantuannya dalam hal urusan perijinan, pengumpulan data, dll. Terimakasih banyak ya Mba-mba semua.
- (8) Seluruh Karyawan RS MH Thamrin Internasional Salemba, terutama karyawan Divisi Umum dan Keuangan. Terima kasih banyak atas bantuan dan partisipasi yang diberikan kepada penulis ketika melakukan penelitian ini.
- (9) Daru, Dian, Wildan, Ninis, Papaw, teman-temanku tercinta, terima kasih buat masukan, saran dan dukungannya. Kemana jadwal jalan-jalan kita berikutnya nih? Jangan pernah bosan menjadi temanku yah.
- (10) Teman-teman se-jurusan Manajemen Rumah Sakit dan juga teman-teman lainnya angkatan 05, yang telah ikut membantu, mendukung dan memotivasi penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi yang membaca dan berguna untuk perkembangan rumah sakit. Penulis menyadari bahwa “Tak Ada Gading Yang Tak Retak”, begitu halnya pun dengan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, untuk itu penulis mohon masukan berupa kritik dan saran guna perbaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Juni2009

Penulis

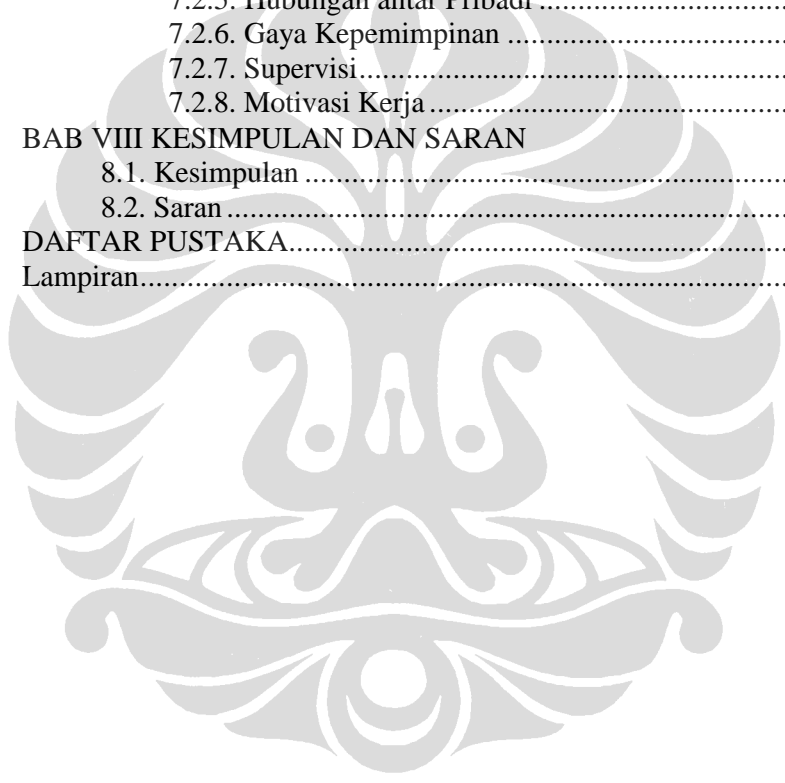
Universitas Indonesia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen	11
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.3. Pengertian Motivasi	12
2.4. Aspek Motivasi.....	14
2.5. Model Motivasi.....	14
2.6. Tujuan pemberian motivasi.....	15
2.7. Teori Motivasi	16
2.7.1. Teori Content (Isi)	16
2.7.1.1. Teori Motivasi Klasik	17
2.7.1.2. <i>Maslow's Need Hierarchy Theory</i>	17
2.7.1.3. Teori ERG (<i>Existence, Relatedness and Growth</i>)	18
2.7.1.4. Herzberg's <i>Two Factor Theory</i>	19
2.7.1.5. Mc. Clelland's <i>Achievement Motivation Theory</i>	21
2.7.1.6. Teori Motivasi Douglas Mc. Gregor.....	22
2.7.2. Teori Proses.....	24
2.7.2.1. Teori Harapan.....	24
2.7.2.2. Teori Keadilan	24
2.7.2.3. Teori Penetapan Tujuan	25
2.7. Motivator.....	26
BAB III KERANGKA KONSEP	
3.1. Kerangka Teori.....	29
3.2. Kerangka Konsep.....	31
3.3. Definisi Operasional	33

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	
4.1. Jenis dan Desain Penelitian	36
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
4.3. Populasi dan Sampel.....	36
4.4. Sumber Data	37
4.4.1. Data Primer.....	37
4.4.2. Data Sekunder	37
4.5. Pengolahan Data	37
4.5.1. <i>Editing</i>	37
4.5.2. <i>Coding</i>	37
4.5.3. <i>Scoring</i>	38
4.5.4. <i>Entry</i>	40
4.5.5. <i>Cleaning</i>	40
4.6. Analisis Data.....	40
4.7. Instrumen Penelitian	41
BAB V GAMBARAN UMUM RS MH THAMRIN INTERNASIONAL SALEMBA	
5.1. Gambaran Umum RS MH Thamrin Internasional Salemba	42
5.1.1. Sejarah	42
5.1.2. Visi, Misi, Tujuan, Falsafah dan Kebijakan-Kebijakan RS MH Thamrin Internasional Salemba.....	44
5.2. Struktur Organisasi	47
5.3. Jumlah dan Komposisi Pegawai	49
5.4. Fasilitas RS MH Thamrin Internasional Salemba	53
5.5. Lingkungan Fisik RS MH Thamrin Internasional Salemba	54
5.5.1. Gedung Utama.....	54
5.5.2. Gedung Annex.....	55
5.5.3. Gedung Penunjang.....	55
5.6. Produk RS MH Thamrin Internasional Salemba	55
5.7. Kinerja RS MH Thamrin Internasional Salemba	58
5.8. Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba ...	61
5.9. Struktur Organisasi Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba.....	61
5.10. Komposisi Dan Jumlah Pegawai Divisi Umum dan Keuangan.....	63
BAB VI HASIL PENELITIAN	
6.1. Pelaksanaan Penelitian	65
6.2. Analisis Univariat.....	65
6.2.1. Kebijakan Perusahaan.....	65
6.2.2. Gaji.....	67
6.2.3. Tanggung jawab	69
6.2.4. Kondisi Kerja.....	70
6.2.5. Hubungan antar Pribadi	72
6.2.6. Gaya Kepemimpinan	74
6.2.7. Supervisi.....	75
6.2.8. Motivasi Kerja	77
6.3. Analisis Bivariat.....	78
6.3.1. Kebijakan Perusahaan dengan Motivasi Kerja.....	79
6.3.2. Gaji dengan Motivasi Kerja	79

6.3.3. Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja	80
6.3.4. Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja	81
6.3.5. Hubungan antar Pribadi dengan Motivasi Kerja	82
6.3.6. Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja	83
6.3.7. Supervisi dengan Motivasi Kerja.....	84
6.3.8. Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	85
BAB VII PEMBAHASAN	
7.1. Keterbatasan Penelitian	87
7.2. Pembahasan.....	88
7.2.1. Kebijakan Perusahaan.....	88
7.2.2. Gaji.....	89
7.2.3. Tanggung jawab	90
7.2.4. Kondisi Kerja.....	92
7.2.5. Hubungan antar Pribadi	93
7.2.6. Gaya Kepemimpinan	94
7.2.7. Supervisi.....	95
7.2.8. Motivasi Kerja	96
BAB VIII KESIMPULAN DAN SARAN	
8.1. Kesimpulan	99
8.2. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
Lampiran.....	xviii

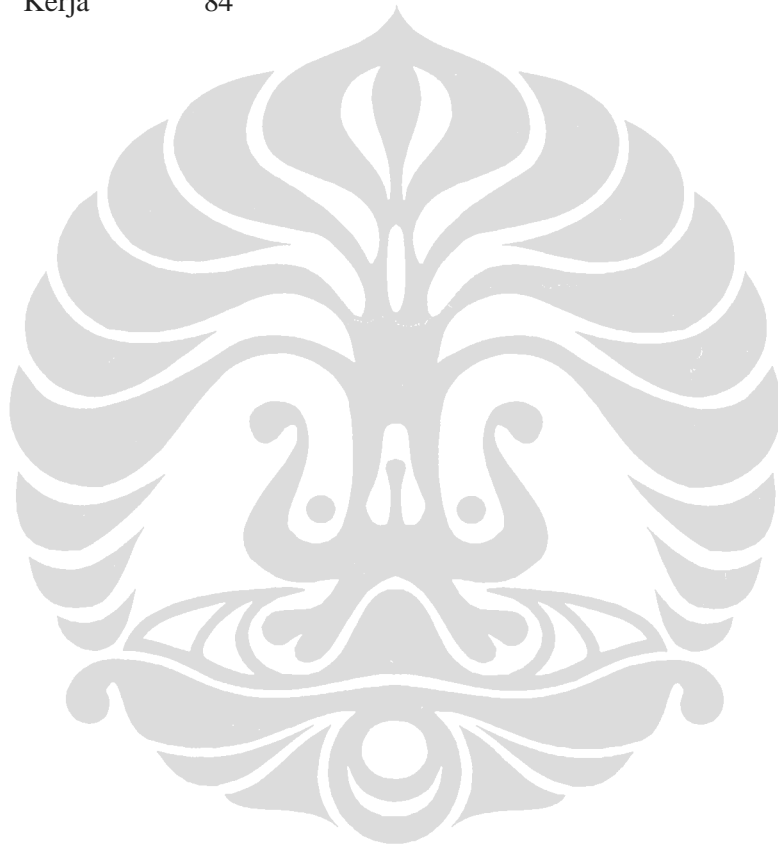


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekap Absensi Keterlambatan Karyawan Divisi Umum Dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba Periode Bulan Juli 2008 – Desember 2008	4
Tabel 2.1	Ciri-ciri Teori X dan Teori Y	23
Tabel	Definisi Operasional.....	33
Tabel 5.1	Komposisi Pegawai Rumah Sakit MH Thamrin Internasional Salemba Tahun 2008.....	50
Tabel 5.2	Jumlah Tempat Tidur Per Bagian Di Rumah Sakit MH Thamrin Internasional Salemba Tahun 2008	53
Tabel 5.3	Indikator Kinerja RS MH Thamrin Internasional Salemba Tahun 2006-2008.....	59
Tabel 5.4	Komposisi Dan Jumlah Karyawan Divisi Umum Dan Keuangan.....	62
Tabel 6.1.1	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 1-2 Mengenai Kebijakan Perusahaan.....	65
Tabel 6.1.2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 3-4 Mengenai Kebijakan Perusahaan.....	65
Tabel 6.2	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Persepsi Terhadap Kebijakan Perusahaan.....	66
Tabel 6.3.1	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 1-2 Mengenai Gaji ...	66
Tabel 6.3.2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 3-4 Mengenai Gaji ...	67
Tabel 6.4	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Persepsi Terhadap Gaji ...	67
Tabel 6.5	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 1-4 Mengenai Tanggung Jawab	68
Tabel 6.6	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Persepsi Terhadap Tanggung Jawab.....	69
Tabel 6.7.1	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 1-3 Mengenai Kondisi Kerja.....	69

Tabel 6.7.2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 4 Mengenai Kondisi Kerja.....	70
Tabel 6.8	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Persepsi Terhadap Kondisi Kerja	70
Tabel 6.9.1	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 1-3 Mengenai Hubungan Antar Pribadi	71
Tabel 6.9.2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 4 Mengenai Kondisi Kerja.....	72
Tabel 6.10	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Persepsi Terhadap Hubungan Antar Pribadi	72
Tabel 6.11.1	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 1-2 Mengenai Gaya Kepemimpinan	73
Tabel 6.11.2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 3-4 Mengenai Kondisi Kerja.....	73
Tabel 6.12	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	74
Tabel 6.13	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 1-4 Mengenai Supervisi.....	75
Tabel 6.14	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Persepsi Terhadap Supervisi.....	75
Tabel 6.15	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden No. 1-3 Mengenai Motivasi Kerja	76
Tabel 6.16	Gambaran Motivasi Kerja Karyawan Divisi Umum Dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba	77
Tabel 6.17	Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kebijakan Perusahaan Dengan Motivasi Kerja	78
Tabel 6.18	Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaji Dengan Motivasi Kerja.....	79
Tabel 6.19	Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja	80
Tabel 6.20	Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kondisi Kerja Dengan Motivasi Kerja.....	81

Tabel 6.21	Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Hubungan Antar Pribadi Dengan Motivasi Kerja.....	82
Tabel 6.22	Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja.....	83
Tabel 6.23	Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Supervisi Dengan Motivasi Kerja.....	84
Tabel 6.24	Rekapitulasi Hubungan Faktor Ekstrinsik Dengan Motivasi Kerja	84



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Struktur Organisasi RS MH Thamrin Internasional Salemba
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Hasil Uji Statistik

