

HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KOTA KOTAMOBAGU

Novita P. Mardianto¹⁾, Febi Kolibu¹⁾, Ardiansah. A.T Tucunan¹⁾

¹⁾Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRACT

Nurses as prayer one health worker in the hospital holding major role hearts efforts achieve the goal of health development. Performance is the result of execution of a job, both physical/material and non-physical/non-material. Discipline yourself in implementing either individually or in groups. This research attempts to Relationship Between Feeling of discipline and work motivation with performance of nurse in hospital Kotamobagu City. The research is an analytic survey with cross sectional approach, implemented in Kotamobagu City Hospital in December-April 2016. The sample in this study was determined by sampling with a total population of 56 respondents. The data collection was conducted using questionnaires, the test used is the chi square test with $p = 0,05$. Statistical test result using the continuity correction is done, shows that there is no relationship between discipline and nurse's performance kotamobagu city hospital, with a value of ($p=0,052 > 0,05$). As for the motivation and performance kotamobagu city hospital nurse with a value of ($p=0,007 < 0,050$). The conclusion of this study is, there is no relationship between discipline and nurse's performance kotamobagu city hospital, there is a relationship between work motivation and performance of nurse's in hospital cities kotamobagu.

Keywords: Dicipline, Work Motivation, Work Performance

ABSTRAK

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas, baik secara perorangan maupun kelompok. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Penelitian ini merupakan survey analitik dengan pendekatan cross sectional study, yang dilaksanakan di RSUD Kota Kotamobagu pada bulan Desember-April 2016. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan total sampling dengan jumlah 56 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Uji yang di gunakan yaitu Uji Chi Square dengan nilai $p = 0,05$. Hasil uji statistic menggunakan Continuity Correction yang dilakukan, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu, dengan nilai ($p=0,052 > 0,05$). Sedangkan, motivasi ada hubungan dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu dengan nilai ($p=0,007 < 0,05$). Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, tidak terdapat hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu, dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Penilaian kinerja merupakan usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang dilaksanakan pekerja dapat berarti menjajaki dan mendeskripsikan segala sesuatu yang dikerjakan selama tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2008).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan, baik secara perorangan maupun kelompok (Hartatik, 2014). Dalam hal Motivasi, menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, (2001: 205) dalam Wibowo (2007), motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pembangunan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (potter dan perry, 2005 dalam anonim, 2012).

Berdasarkan wawancara awal kepada beberapa perawat mengenai masalah Kedisiplinan, para perawat menyatakan masih banyak yang tidak datang tepat waktu (terlambat) pada saat pergantian shift. Terkait dengan motivasi, ketika diwawancara dengan pertanyaan tentang motivasi, menunjukkan motivasi perawat di RSUD Kota Kotamobagu masih kurang. Hasil wawancara awal kepada beberapa kepala ruangan tentang kinerja perawat, menyatakan bahwa kinerja perawat sudah lumayan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah survey analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Kotamobagu pada bulan Desember 2015-April 2016. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh perawat pelaksana yang bekerja di RSUD Kota Kotamobagu. Metode pengambilan sampel dengan *Total Sampling*, dengan jumlah 56 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang pernah dipakai oleh peneliti sebelumnya dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti. Uji validitas dan reliabilitas telah dilakukan di RSUD Kota Kotamobagu secara berjalan kepada 30 responden penelitian. Analisis bivariat menggunakan uji statistik *chi square* dengan nilai *Confidence Interval* (CI) 95% dan $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	5	8,1
Perempuan	51	91,9
Umur		
20-30 Tahun	49	87,5
>30 Tahun	7	12,5
Pendidikan		
D3	47	83,9
S1	9	16,1
Status Pekerjaan		
Honoror	32	57,1
PNS	24	42,9
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	15	26,8
1-5 Tahun	29	51,8
6-10 Tahun	11	19,6
11-15 Tahun	1	1,8

Distribusi karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1, dimana pada karakteristik jenis kelamin yang paling banyak yaitu Perempuan (91,9%), dibandingkan Laki-laki (8,1%). Berdasarkan umur, responden paling banyak berada pada kelompok umur 20-30 tahun (77,5%) sedangkan kelompok umur >30 tahun (12,5%). Untuk tingkat pendidikan, responden paling banyak yaitu lulusan D3 (83,9%) daripada lulusan S1 (16,1%). Karakteristik responden

berdasarkan status pekerjaan, dimana responden dengan status honoror (57,1%) lebih banyak daripada responden dengan status PNS (42,9%). Sedangkan, berdasarkan lama bekerja dibagi dalam 4 kelompok, berturut-turut yang paling banyak responden telah bekerja 1-5 tahun (52,8%), <1 tahun (26,8%), 6-10 tahun (19,6%), dan 11-15 tahun (1,8%).

Analisis Univariat

Tabel 2. Analisis Univariat

Variabel	n	%
Disiplin Kerja		
Kurang Baik	40	71,4
Baik	16	28,6
Motivasi Kerja		
Kurang Baik	29	51,8
Baik	27	48,2
Kinerja		
Kurang Baik	34	60,7
Baik	22	39,3

Hasil analisis univariat berdasarkan variabel yang diteliti, responden dengan disiplin kerja kurang baik berjumlah 40 responden (71,4%) dan disiplin kerja baik berjumlah 16 responden (28,6%). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2003). Untuk variabel motivasi kerja, responden dengan motivasi kerja kurang baik berjumlah 29 responden (51,8%) dan motivasi kerja baik berjumlah 27 responden (48,2%). Motivasi perawat kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, Tabel 3. Analisis Bivariat

dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Nursalam, 2008). Selanjutnya, pada variabel kinerja, responden dengan kinerja kurang baik berjumlah 34 responden (60,7%) dan kinerja baik berjumlah 22 responden (39,3%). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakannya (Mahardika, 2012).

Analisis Bivariat

Variabel	Kinerja				P-value	pOR (CI 95%)	Keterangan
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%			
Kedisiplinan							
Kurang Baik	28	82,4	12	54,5	0,052	3,89 (1,15-13,14)	Tidak Ada Hubungan
Baik	6	17,6	10	45,5			
Motivasi							
Kurang Baik	23	67,6	6	27,3	0,007	5,576 (1,71-18,18)	Tidak Ada Hubungan
Baik	11	32,4	16	72,7			

Hubungan antara Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Kotamobagu

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja Perawat diperoleh dari 40 responden dengan kedisiplinan kurang, terdapat 28 responden (82,4%) memiliki kinerja kurang baik dan 12 responden (54,5%) memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 16 responden dengan kedisiplinan baik, terdapat 6 responden (17,6%) dengan kinerja kurang dan 10

responden (45,5%) lainnya memiliki kinerja baik.

Hasil analisis bivariat yang didapatkan dengan menggunakan uji statistik *Chi Square* menghasilkan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0,052 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p > \alpha$) yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Utari (2015), yang menyatakan bahwa

kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ($p\text{-value} = 0,134 > 0,05$). Penelitian yang juga pernah dilakukan oleh Setiawan (2013) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kanjuruhan Malang, dimana disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan responden dalam penelitian ini paling banyak dengan kedisiplinan kurang baik dibandingkan kedisiplinan baik, dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa hal tersebut bisa dilatarbelakangi oleh masa kerja responden, dimana responden dengan masa kerja belum lama kemungkinan belum terbiasa dengan kondisi kerja di Rumah Sakit. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nursalam (2009) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja perawat. Semakin banyak masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku.

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Kotamobagu

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara motivasi dengan kinerja Perawat diketahui bahwa dari 29 responden yang motivasi kerja kurang terdapat 23 responden (67,6%) memiliki kinerja kurang dan 6 responden (27,3%) memiliki kinerja baik. Sedangkan, dari 27 responden yang motivasi kerja baik terdapat 11 responden (32,4%) memiliki kinerja kurang dan

sisanya 16 responden (72,7%) memiliki kinerja baik.

Hasil analisis bivariat yang didapatkan dengan menggunakan uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai probabilitas ($p\text{-value}$) sebesar 0,007 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < \alpha$) yang berarti bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja Perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Nilai pOR yang diperoleh yaitu 5,576 hal ini berarti bahwa perawat dengan motivasi kerja baik berpeluang 5,576 kali lipat untuk memiliki kinerja yang baik dari pada motivasi kerja kurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Langingi, dkk., (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja Perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < \alpha$).

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan responden melalui kuesioner pertanyaan dengan Skala Gutman, lebih banyak Perawat menjawab Ya dibandingkan yang menjawab Tidak. Motivasi Perawat dalam penelitian ini paling banyak adalah dengan motivasi kurang, hal ini mungkin bisa dilatarbelakangi oleh status pekerjaan Perawat yaitu paling banyak adalah Honorer/tenaga kontrak dibandingkan PNS, selain itu masih banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi Perawat seperti kesempatan Perawat untuk mengikuti pelatihan atau seminar, dan masih banyak Perawat yang bekerja dengan tujuan untuk memperoleh gaji/imbalan. Sabarulin, dkk. (2013) dalam penelitiannya di rumah sakit Woodward

Palu, dimana faktor imbalan sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan. Imbalan yang sesuai yang di berikan kepada perawat pelaksana akan memberikan kepuasan dan memotivasi untuk melaksanakan fungsinya sesuai kemampuan. Penelitian lain yang juga dilakukan Sangkey, dkk. (2011) yang menyatakan bahwa penghargaan/imbalan dan tunjangan yang sesuai atas hasil kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pihak RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado untuk meningkatkan motivasi kerja perawat demi peningkatan kinerja.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan untuk meningkatkan semangat bekerja pegawai, supaya kinerjanya meningkat dengan segala kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2007).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kedisiplinan tidak berhubungan dengan kinerja Perawat di RSUD Kota Kotamobagu.
2. Motivasi berhubungan dengan kinerja Perawat di RSUD Kota Kotamobagu.

Saran

1. Bagi RSUD Kota Kotamobagu Hendaknya pimpinan dapat mempertahankan motivasi dan kedisiplinan kepada perawat, agar

perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang bekerja lembur, taat pada aturan dan memiliki kinerja yang baik.

2. Bagi peneliti lain Perlu penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain, selain berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap. Misalnya tentang mutu pelayanan pasien dan beban kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2012. *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RSUD Kota Semarang*. (Online), (<http://digilib.unimus.ac.id>, di unduh 5 November 2015).
- Hartatik PI. 2014. *Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Langingi CRA, dkk. 2015. *Hubungan antara Faktor Internal dan Eksternal Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado*. (Online), (<http://jkesmasfkm.unsrat.ac.id>, di unduh 1 mei 2016).

- Mahardika, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survey Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. (Online). (<http://administrasibisnis.studentjourna1.ub.ac.id>, di unduh 25 april 2016).
- Mangkunegara PA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi HH. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Jakarta.
- Sabarulin. 2013. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasi Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Moodward Palu*. (Online), (<http://repository.unhas.ac.id>, di unduh 2 mei 2016).
- Sangkey. 2011. *Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Darurat Medik Badan Layanan Umum RSUD Prof. Dr. R. D. Kandou*. Manado.
- Setiawan A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan*. (Online), (<http://ejournal.unesa.ac.id>, di unduh 24 april 2016).
- Utari. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. (Online), (<http://eprints.ums.ac.id>, di unduh 2 mei 2016).
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.