

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT JOGJA

¹Agus Sarwo Prayogi, ² Sri Rizki Andani, ³ Kirnantoro

^{1,3} Jurusan Keperawatan Poltekes Kemenkes Yogyakarta

² Prodi Ilmu Keperawatan STIKes Surya Global Yogyakarta

saworbali@gmail.com

Abstrack

Increased attitude of discipline is very important for the growth of the organization, used primarily to motivate employees to be able to discipline themselves in carrying out the work of both individuals and groups. Labor discipline can be seen from the level of attendance and punctuality came to office. Knowing the relationship between work motivation and work discipline of nurses in the inpatient hospital of Yogyakarta. The research method uses observational with cross sectional approach. The research subjects are nurses in the inpatient hospital Jogja with a sample of 87 respondents, the sampling technique nonprobability sampling by purposive sampling. The results obtained the majority of nurses work motivation levels in a category are 50 respondents (57.5%) and the level of discipline of nurses in the inpatient hospital Jogja majority are in good category were 68 respondents (78.2%) , Analysis of test results obtained the value of correlation coefficient between work motivation and discipline of nurses at 0.342 with $P = 0,002$ ($p < 0,05$), which means that H_0 rejected and H_a accepted. **Conclusion:** There was a significant correlation between work motivation and discipline of nurses in the inpatient hospital of Yogyakarta.

Key words: work motivation, work discipline nurses, hospital

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang disiplin pegawai negeri sipil menyebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin yang diberikan biasa berupa teguran lisan atau tertulis, penundaan kenaikan gaji ataupun pangkat, dan penurunan pangkat¹.

Peningkatan sikap disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok². Disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor³. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Sedangkan motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu⁴.

Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang

pemberian, perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja serta mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya³.

Tenaga keperawatan per wilayah kerja di DIY tahun 2012 tertera jumlah tenaga perawat yaitu sejumlah 6560 orang, terbanyak berada di Kabupaten Sleman dengan jumlah perawat sebanyak 2364 orang dan disusul dengan tenaga perawat di Kota Yogyakarta sebanyak 2198 orang. Dimana tenaga perawat sebagian besar bekerja di rumah sakit, baik rumah sakit pemerintah maupun swasta, yang jumlahnya mencapai 4865 orang atau mencapai 74,16%, adapun sisanya tersebar di puskesmas, Dinas Kesehatan dan fasilitas pelayanan kesehatan lainnya. Jika dilihat dari pendidikan yang dimiliki oleh tenaga perawat yang berpendidikan Sarjana Strata Satu keatas baru mencapai 11,28%, sedangkan sisanya mencapai 88,72% masih berpendidikan Diploma III⁵. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi kerja perawat, gambaran disiplin kerja perawat serta hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian Non eksperimen dengan rancangan penelitian observational dengan pendekatan Cross sectional⁶. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja

2. Hasil Penelitian

dengan jumlah populasi sebanyak 118 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Nonprobability sampling* dengan cara *Purposive sampling*⁶, dengan kriteria inklusi adalah perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RS Jogja, latar belakang pendidikan minimal D III, telah bekerja minimal 6 bulan dan bersedia menjadi responden

Instrument penelitian untuk variabel motivasi kerja menggunakan kuesioner yang berstruktur, berbentuk pernyataan tertutup sebanyak 43 item pernyataan dengan 21 item pernyataan *favorable* dan 22 item pernyataan *unfavorable*. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja perawat menggunakan kuesioner yang terdiri dari 17 item pernyataan.

HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Jogja adalah rumah sakit pemerintah kota Yogyakarta. Kegiatan operasional rumah sakit mulai berlangsung sejak Oktober 1987 dan merupakan pengembangan dari Klinik Bersalin Trisnowati yang beralamat di Jalan Letkol Sugiyono Yogyakarta, mejadi rumah sakit umum dengan tipe “D” dan dikenal sebagai Rumah Sakit Wirosaban. Berdasar Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor : 337/KEP/2010 tanggal 8 Juni 2010 Tentang Nama dan Logo Rumah Sakit Umum Daerah Kota Yogyakarta, nama baru sebagai Rumah Sakit Jogja dan telah ditetapkan Logo Rumah Sakit Jogja yang baru⁷.

a. Analisa Univariat

Tabel 1
Karakteristik responden di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja Tahun 2016

No	Karakteristik	Frek	%
1	Jenis Kelamin :		
	a. Laki-laki	15	17,3
	b. Perempuan	72	82,7
2	Kelompok Umur		
	20 - 30 tahun	30	34,5
	31 - 40 tahun	44	50,6
	> 40 tahun	13	14,9
3	Pendidikan		
	D III Keperawatan	70	80,5
	D IV Keperawatan	5	5,7
	Ners	12	13,8
4	Lama Kerja		
	< 5 tahun	5	5,8
	1-5 tahun	24	26,4
	6-15 Ahun	45	51,7
	>15 tahun	14	16,1
4	Status Kepegawaian		
	PNS	62	71,3
	Pegawai Kontrak	35	28,7
	Jumlah	87	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 82,7 %. Sedangkan menurut kelompok umur 50,6% menempati kelompok umur antara 31-40 tahun, dan dilihat dari tingkat pendidikan mayoritas

responden 80,5% latar belakang pendidikan D III Keperawatan. Kemudian dilihat dari lama masa kerja, mayoritas responden 51,7% dengan pengalaman kerja 6-15 tahun dan status kepegawaian responden mayoritas pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 71,3%.

Tabel 2
Distribusi frekwensi nilai motivasi kerja erawat pelaksana ruang rawat inap Rumah sakit Jogja tahun 2016

No	Motivasi kerja	Frekwensi	%
1	Tinggi	37	42,5
2	Sedang	50	57,5
3	Rendah	0	0

Tabel 3
Distribusi frekwensi nilai motivasi kerja erawat pelaksana ruang rawat inap umah sakit Jogja tahun 2016

No	Motivasi kerja	Frekwensi	%
1	Baik	68	78,2
2	Cukup	19	21,8
3	Kurang	0	0

b. Analisa Bivariat

Tabel 4
Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah sakit Jogja tahun 2016

Motivasi Kerja	Disiplin Kerja						Total	%
	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%		
Tinggi	35	40,2	2	2,3	0	0	37	42,5
Sedang	33	37,9	17	19,5	0	0	50	57,5
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	68	78,2	19	21,8	0	0	87	100

Tabel 5
Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat Berdasar uji Kendall Tau diruang rawat inap Rumah Sakit Jogja tahun 2016

			Motivasi kerja	Disiplin Kerja
Kendall's tau_b	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.242**
		Sig (2-tailed)	-	.002
	Disiplin Kerja	N	87	87
		Correlation Coefficient	.242**	1.000
		Sig (2-tailed)	.002	-
		N	87	87

PEMBAHASAN

a. Motivasi kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Jogja

Berdasar hasil penelitian di ruang Rawat inap Rumah Sakit Jogja, berdasarkan tabel 2 di dapatkan data motivasi kerja tinggi sebanyak 37 responden (42,5 %) dan sedang sebanyak 50 responden (57,5 %). Motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja mayoritas sedang. Hasil

penelitian ini sejalan dengan teori motivasi, dimana Herzberg menyatakan bahwa apabila pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada factor yang sifatnya internal. Sebaliknya, apabila para pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu dikaitkan dengan faktor eksternal⁴. Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa mayoritas motivasi kerja perawat diruang rawat inap

Rumah Sakit Jogja dalam kategori sedang. Hal ini merupakan salah satu faktor yang harus ditingkatkan, karena motivasi kerja perawat yang tinggi akan membuat perawat merasa puas dengan pekerjaannya dan kepuasan itu akan berpengaruh terhadap perawat dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tujuan dari rumah sakit. Dengan kata lain seseorang yang performance kerjanya rendah, maka hal ini dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah atau kemampuannya tidak baik atau hasil dari kedua komponen motivasi dan kemampuan yang rendah. Demikian pula sebaliknya seseorang yang performance kerjanya tinggi dapat merupakan hasil dari motivasi yang tinggi atau kemampuannya baik atau hasil dari kedua motivasi dan kemampuan tinggi.^{14,17}

b. Disiplin kerja perawat diruang rawat inap Rumah Ssakit Jogja

Berdasar hasil penelitian diruang rawat inap Rumah Sakit Jogja, berdasarkan tabel 3 di apatkan data disiplin kerja baik sebanyak 68 responden (78,2 %) dan cukup sebanyak 19 responden (21,8). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja mayoritas baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku^{8,15}. Sehingga disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa disiplin kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Jogja mayoritas baik. Hal ini dikarenakan Rumah Sakit telah menerapkan system absensi dengan menggunakan sidik jari dan menetapkan tata tertib penggunaan atribut dinas serta perijinan yang harus dipertahankan dan ditingkatkan agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

c. Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Jogja

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi dan disiplin kerja baik sebanyak 35 responden (40,2%), motivasi kerja tinggi dan disiplin kerja cukup 2 responden (2,3%). Kemudian motivasi kerja sedang dan disiplin kerja baik sebanyak 33 responden (37,9%), motivasi kerja sedang dan disiplin kerja cukup 17 responden (19,5%).

Hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Jogja dapat dilihat dari tabel. 5 hasil uji *kendall-*

tau, berdasarkan hasil tabel correlation diketahui bahwa nilai correlation coefficient antara motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat sebesar 0,342. Untuk nilai signifikansi (nilai *p*) diperoleh 0,002 dengan nilai α 0,05, karena nilai $p < \alpha$ yaitu $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja.

Penelitian ini sejalan dengan teori disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku⁸. Disiplin juga selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan, khususnya lingkungan perusahaan⁹.

Disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja, diklat, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin¹⁰. Untuk mendorong para pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku diperlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Sebagaimana dijelaskan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan

meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal^{11,14,17}. Pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja^{12,14,17}. Sedangkan dalam disiplin kerja, ketaatan terhadap jam kerja merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai^{10,15}. Hasil penelitian yang dilakukan pada dua variabel, ditemukan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja. Jika perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi maka disiplin kerja perawat akan semakin baik dan hal tersebut akan mendukung terwujudnya pelayanan yang prima sesuai dengan tujuan rumah sakit.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja mayoritas berada dalam kategori sedang
2. Disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja mayoritas berada dalam kategori baik
3. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jogja dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

1. Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Parawangsyah, dkk. (2012). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Batua Kota Makassar. Makassar <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/4318/AANPARAWANGSYAH.pdf;sequence>
3. Widiyanti. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen. Surakarta : Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta <http://eprints.ums.ac.id/35122/>
4. Nursalam. (2011). *MANAJEMEN KEPERAWATAN : Aplikasi dalam praktik keperawatan professional*. Edisi 3 : Jakarta : Salemba Medika.
5. DINKES. (2013). *Profil Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2013*. Yogyakarta
6. Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*. Edisi 3 : Jakarta : Salemba Medika
7. Rumah Sakit Jogja, dilihat 2 Mei 2016, <http://rumahsakitjogja.jogjakota.go.id>
8. Permatasari, dkk. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 25. No. 1*
9. Hennessy, Sara. (2011). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Di Jakarta Pusat. Jakarta : *Skripsi S1 Psikologi*
10. Universitas Esa Unggul <http://digilib.esaunggul.ac.id/Public/UEU-Undergraduate-4458-Lampiran-pdf>
11. Amar & Fitriah. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis & Publik Vol. 3 No. 3*
12. Kirana. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai RSJ Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda. Samarinda : *Articles Vol. 1 No. 1*
13. Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Kutai : *eJournal Pemerintahan Integratif Vol. 1 No. 1*
14. Prayogi, Sri Arini, Ana Ratnawati. (2009), Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul, *Jurnal Teknologi Kesehatan, Vol. 5, No. 3, Hal. 15-24. ISSN. 0216-4981*, Poltekkes Yogyakarta.
15. Setiadi. (2010) Hubungan Iklim Kerja, Etos kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Non Militer, *Jurnal Ilmiah Keperawatan, Vol.2, No. 1, Hal. 1-7, ISSN 2085-3742*, Stikes Hangtuah Surabaya
16. Diyah Arini dan kukuh Widodo. (2010). Hubungan Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja pada perawat departemen Bedah, *Jurnal Ilmiah Keperawatan, Vol.2, No. 1, Hal. 55-62, ISSN 2085-3742*, Stikes Hangtuah Surabaya