
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PERAWAT

Gusti Kurnia¹, R.A. Fadilah²

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, STIKES Mitra Adiguna Palembang^{1,2}

*gustikurniania@gmail.com*¹

*radenayu.dila23@gmail.com*²

ABSTRAK

Latar Belakang: Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan. Fenomena yang terjadi di berbagai rumah sakit dimana beban kerja yang diberikan kepada perawat terlalu berat sementara itu, tidak ada sama sekali reward yang mereka akan terima apabila mereka dapat memenuhi kinerja dengan baik. **Tujuan** penelitian untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023. **Metode** penelitian yang digunakan adalah analitik kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 58 orang pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Analisa data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji statistik uji *chi square*. **Hasil** penelitian didapatkan distribusi frekuensi disiplin kerja perawat sebagian besar pada kategori baik sebanyak 43 responden (74,1%), distribusi frekuensi responden sebagian besar mendapatkan motivasi kategori baik sebanyak 42 responden (72,4). Hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023 (*p.value* = 0,002). **Saran:** Dapat meningkatkan motivasi kepada tenaga kesehatan dalam melakukan praktek keperawatan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga mutu pelayanan rumah sakit dapat menjadi lebih baik dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Perawat

ABSTRACT

Background: Empowerment of human resources owned by hospitals is directed to achieve high performance. The loss of discipline will affect work efficiency and the effectiveness of work tasks. The phenomenon that occurs in various hospitals where the workload given to nurses is too heavy, meanwhile, there is no reward at all that they will receive if they can fulfill their performance well. **Objective:** to find out the relationship between work motivation and work discipline of nurses at the Special Community Eye Hospital in South Sumatra Province in 2023. **Method:** used was quantitative analytic with a cross-sectional approach. The population in this study were all nurses at the Special Community Eye Hospital in South Sumatra Province, totaling 58 people. Sampling was carried out using a saturated sample technique. Data analysis used univariate and bivariate analysis with the chi square test statistic. **Results:** showed that the frequency distribution of nurses' work discipline was mostly in the good category, 43 respondents (74.1%), the frequency distribution of respondents mostly got motivation in the good category, 42 respondents (72.4). The results of the statistical test found that there was a significant relationship between work motivation and work discipline of nurses at the Special Community Eye Hospital in South Sumatra Province in 2023 (*p.value* = 0.002). **Suggestion:** can increase the motivation of health workers in carrying out nursing practice so that they can improve the work discipline of nurses in providing services to the community so that the quality of hospital services can be better and gain the trust of the community

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Nurse

PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat yang harus diikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam Rumah Sakit (UU RI No 44, 2009 dalam Nisa, 2020).

Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Untuk pencapaian kinerja perawat yang tinggi, disiplin merupakan hal yang sangat urgen. Disiplin perawat perlu dikontrol dan dipelihara dengan baik, karena melambatkan pelaksanaan tugas juga akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap rumah sakit yang dalam ruang lingkup yang lebih besar akan menurunkan kinerja perawat (Hermianti, 2021).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan sebuah rumah sakit mereka harus memperhatikan disiplin kerja perawat. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Karena hanya profesi perawat dan bidan merawat pasien 24 jam, mereka menjadi kunci untuk kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu fungsi, tugas, tanggung jawab serta akuntabilitas perawat dan bidan harus diperjelas. Demikian juga pengetahuan dan keterampilannya terus menerus harus ditingkatkan, supaya asuhan kepada pasien bisa diberikan secara profesional dan holistik. Hal yang patut kita sadari bahwa pelayanan keperawatan/ kebidanan dapat memberikan kontribusi besar dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan (Hermianti, 2021).

Bentuk kedisiplinan di rumah sakit merupakan salah satu hal penting yang perlu diterapkan kepada perawat. Untuk itu, perawat dituntut untuk bersikap disiplin, sebagai salah satu upaya dalam

melayani pasien dengan baik. Namun sayangnya, upaya dalam menegakkan kedisiplinan ini seringkali terhambat oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap perawat. Padahal motivasi termasuk bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja dengan kedisiplinan perawat yang tinggi sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat kearah yang lebih baik dalam menangani pasien (Syukur, 2020).

Disiplin kerja perawat dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat, diantaranya datang dan pulang sesuai dengan peraturan, tertib, berpakaian rapi dan berartibut dinas lengkap, serta melaporkan jika tidak masuk kerja. Tingkat disiplin kerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya adalah motivasi kerja dari perawat itu sendiri, sehingga perawat yang memiliki motivasi tinggi tentunya akan memiliki disiplin yang tinggi pula. Motivasi menjadikan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bersedia bekerja keras, disiplin dalam menaati berbagai kebijakan dan peraturan, serta antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Permana, 2019).

Hal yang sama diungkapkan Prayogi (2020), bahwa seorang perawat 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 perawat 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 pekerjaannya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bersedia bekerja keras, disiplin dalam menaati berbagai kebijakan dan peraturan dan antusias dalam untuk mencapai produktivitas tinggi. Masalah kurangnya disiplin pegawai akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Hal ini juga bisa

berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan institusi tersebut (Syukur, 2020).

Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan adalah salah satu rumah sakit khusus mata yang ada di Kota Palembang. Dengan keberadaannya tersebut, rumah sakit ini menjadi alternatif pilihan bagi masyarakat untuk mendapat pelayanan kesehatan, termasuk didalamnya pelayanan keperawatan. Tuntutan masyarakat akan pelayanan keperawatan profesional terhadap Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan akan semakin meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kemajuan ilmu dan teknologi, masyarakat semakin menyadari tentang pentingnya pemeliharaan kesehatan, sehingga mereka akan mencari tempat pelayanan yang berkualitas yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan kesehatannya.

Dari data yang didapat dari Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan, jumlah perawat yang ada di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022 sebanyak 58 orang.

Berdasarkan hasil penelitian Permana (2019) yang berjudul hubungan motivasi kerja, karakteristik individu dan kompensasi terhadap disiplin kerja

perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi. Dari uji korelasi yang mengacu pada nilai *Pearson correlation*, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja memiliki korelasi sedang (nilai 0,583), sedangkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai $p.value\ 0,011 < 0,05$ yang artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pada hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Desember 2022 didapatkan bahwa jumlah keterlambatan dan pulang lebih awal masih terlihat belum mematuhi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan, sedangkan untuk tingkat keterlambatan karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan yang didapat melalui HRD di bulan Juni sampai November 2022 yaitu pada perawat tingkat keterlambatan 20% dan ketidakhadiran 10%. Dari data awal yang ditemukan di lapangan terindikasi bahwa dari 10 orang perawat yang diwawancarai terdapat 6 orang perawat yang menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan terlalu berat untuk mereka hadapi. Beban itu dapat berupa tingkat kehadiran yang dipacu harus datang lebih awal sebelum jam yang ditentukan, dan sanksi yang mereka terima pun agak berat karena potongan honor

yang harus mereka terima lebih besar dalam satu kali tidak hadir. Sementara itu, tidak ada sama sekali reward yang mereka akan terima apabila mereka dapat memenuhi kinerja dengan baik. Sehingga sebagian perawat pun beranggapan tidak ada keseimbangan antara sanksi dan prestasi kerja yang mereka akan terima.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 58 responden.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 23 Januari – 6 Februari 2023. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara memberikan pertanyaan dalam bentuk

kuesioner kepada perawat sedangkan data sekunder didapat dari data perawat yang bertugas di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan

Teknik analisa data menggunakan analisis univariat dan bivariat yang dianalisis dengan uji *chi-square* (χ^2) dengan taraf signifikan (α) = 0,05.

Masalah etika yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut: *Informed Consent* (Lembar Persetujuan), *Anonimity* (Tanpa Nama), *Confidentiality* (Kerahasiaan), *Protection From Discomfort* (Perlindungan Dari Ketidaknyamanan).

Prosedur penelitian diawali dengan mengajukan ijin penelitian kepada pimpinan rumah sakit, kemudian peneliti melakukan observasi awal dan menentukan siapa yang akan dijadikan sebagai sampel. Setelah jumlah sampel didapatkan peneliti melakukan penelitian dengan memberikan pertanyaan secara langsung menggunakan alat bantu kuesioner kepada perawat yang bertugas di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan. Langkah selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik *chi square*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penyajian data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, lama kerja dan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	%
1 Jenis Kelamin		
Laki-Laki	26	40,6
Perempuan	38	59,4
2 Lama Kerja		
< 3 tahun	20	31,3
≥ 3 tahun	44	68,8
3 Pendidikan		
DIII	39	60,9
S1	15	23,4
Ners	10	15,6
Jumlah	64	100

Berdasarkan tabel 1, diatas diketahui bahwa sebagian besar berjenis kelamin perempuan (59,4%), memiliki lama kerja ≥ 3 tahun (68,8%), dan berpendidikan DIII (60,9%).

Analisa Univariat

Untuk mengetahui distribusi frekuensi hasil dari analisis univariat dari tiap variabel independen (motivasi kerja) dan variable dependen (disiplin kerja) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi berdasarkan disiplin kerja dan motivasi kerja

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
1 Disiplin Kerja		
Baik	43	74,1
Tidak Baik	15	25,9
2 Motivasi Kerja		
Baik	42	72,4
Tidak Baik	26	27,6
Jumlah	58	100

Berdasarkan tabel 2, diketahui distribusi frekuensi disiplin kerja perawat sebagian besar pada kategori baik

sebanyak 43 responden (74,1%) dan motivasi kategori baik sebanyak 42 responden (72,4).

Analisa Bivariat

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan *uji-chi square* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (disiplin kerja)

dan variabel independen (motivasi kerja) di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan. Dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3

Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Perawat

No	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja		N	%	<i>p value</i>	<i>OR</i>
		Baik	Tidak Baik				
		n	%	n	%		
1.	Baik	36	85,7	6	14,3	42	100
2.	Tidak Baik	7	43,8	9	56,3	16	100
	Total	43		15		58	

Berdasarkan tabel 3, diatas diketahui bahwa dari 42 responden mendapatkan motivasi kerja kategori baik dengan disiplin kerja baik sebanyak 36 responden (85,7%), sedangkan dari 16 responden yang motivasi kerja tidak baik dengan disiplin kerja tidak baik sebanyak 9 responden (56,3%).

Dari hasil uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p value* = 0,002 < α (0,05) hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat dengan nilai *OR* = 7,714 yang artinya perawat yang mendapatkan motivasi kerja tidak baik dari atasan cenderung akan melakukan disiplin kerja yang tidak baik sebesar 7,714 kali dibandingkan dengan perawat yang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan. Dengan demikian hipotesa awal yang menyatakan ada hubungan yang

bermakna antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023 terbukti secara statistik.

PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Berdasarkan hasil analisis univariat diketahui bahwa distribusi frekuensi disiplin kerja perawat sebagian besar pada kategori baik sebanyak 43 responden (74,1%) sedangkan disiplin kerja tidak baik sebanyak 15 responden (25,9%).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Hermianti (2021), yang menyatakan bahwa untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan sebuah rumah sakit harus memperhatikan disiplin kerja perawat. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan. Dengan

adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hal serupa diungkapkan Syukur (2020), yang menyatakan bahwa bentuk kedisiplinan di rumah sakit merupakan salah satu hal penting yang perlu diterapkan kepada perawat. Untuk itu, perawat dituntut untuk bersikap disiplin, sebagai salah satu upaya dalam melayani pasien dengan baik. Namun sayangnya, upaya dalam menegakkan kedisiplinan ini seringkali terhambat oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap perawat. Padahal motivasi termasuk bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja dengan kedisiplinan perawat yang tinggi sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat kearah yang lebih baik dalam menangani pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jusman (2021) yang berjudul Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Hasil penelitian didapatkan disiplin kerja cukup sebanyak 28 responden (90,3%) dan disiplin kerja kurang sebanyak 3 responden (9,7%).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas peneliti berasumsi bahwa dalam penelitian ini sebagian besar disiplin kerja perawat baik. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor diantaranya sebagian besar perawat telah lama bekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan dan sebagian besar perawat berusia di atas 30 tahun. Hal ini membuktikan bahwa perawat telah memiliki banyak pengalaman dan telah mengetahui tata tertib yang di tetapkan oleh pihak rumah sakit. Sehingga sikap disiplin perawat telah terbiasa dilakukan dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit.

Berdasarkan hasil analisis univariat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden sebagian besar mendapatkan motivasi kategori baik sebanyak 42 responden (72,4) sedangkan responden yang mendapatkan motivasi kategori tidak baik sebanyak 26 responden (27,6%).

Menurut Hendayani (2019), motivasi adalah salah satu faktor menentukan hasil kerja seseorang termotivasi dalam berkerja berusaha sekuat tenaga untuk mengwujudkan dan menyelesaikan tugasnya. Motivasi dipastikan mempengaruhi kinerja

walaupun bukan salah satunya faktor yang membentuk kinerja.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara dalam Hendayani (2019), yang menyatakan bahwa keberadaan motivasi sangat diperlukan untuk mendorong perawat dalam melakukan dokumentasi sehingga pemberian asuhan keperawatan pada pasien berkesinambungan, tepat sehingga mampu meningkatkan status kesehatan pasien dan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan sehingga timbul kepuasan dari pelanggan dan pihak rumah sakit. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dan berhasil secara optimal. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hal serupa diungkapkan Prasojo (2018), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk

diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jusman (2021) yang berjudul Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Hasil penelitian didapatkan motivasi kategori cukup sebanyak 23 responden (74,2%) dan motivasi kategori kurang sebanyak 8 responden (25,8%).

Berdasarkan hasil pembahasan diatas peneliti berasumsi bahwa dengan adanya motivasi yang baik yang diberikan atasan kepada perawat akan membuat perawat semakin giat, semangat dalam bekerja sehingga menciptakan disiplin kerja yang lebih baik, hal ini disebabkan karena perawat merasa diperhatikan oleh atasan dan adanya sanksi jika

pekerjaannya dinilai tidak baik sebaliknya ada suatu penghargaan dari atasan jika hasil kerjanya dinilai baik. Sebaliknya jika perawat kurang mendapatkan motivasi maka hasil kerjanya juga kurang efisien sehingga membuat disiplin kerja menjadi tidak baik.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis bivariat diketahui bahwa dari 42 responden mendapatkan motivasi kategori baik sebagian besar disiplin kerjanya baik sebanyak 36 responden (85,7%). Sedangkan dari 16 responden yang motivasi kerjanya tidak baik sebagian besar disiplin kerjanya tidak baik sebanyak 9 responden (56,3%). Dari hasil uji *Chi-Square* didapatkan nilai $p\ value = 0,002 < \alpha (0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Perawat dengan nilai $OR = 7,714$ yang artinya perawat yang mendapatkan motivasi kerja tidak baik dari atasan cenderung akan melakukan disiplin kerja yang tidak baik sebesar 7,714 kali dibandingkan dengan perawat yang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan. Dengan demikian hipotesa awal yang menyatakan ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Perawat di

Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023 terbukti secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permana (2019) yang berjudul hubungan motivasi kerja, karakteristik individu dan kompensasi terhadap disiplin kerja perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi. Dari uji korelasi yang mengacu pada nilai *Pearson correlation*, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja memiliki korelasi sedang (nilai 0,583), sedangkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai $p\ value 0,011 < 0,05$ yang artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Syukur (2020) yang berjudul Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Hasil penelitian didapatkan dari hasil analisis uji *Chi-Square* di dapatkan nilai $p\ value 0,012 (\alpha < 0,05)$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kedisiplinan perawat di ruang rawat inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Prasojo (2018), yang menyatakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bersedia bekerja

keras, disiplin dalam mentaati berbagai kebijakan dan peraturan dan antusias dalam untuk mencapai produktivitas tinggi. Masalah kurangnya disiplin pegawai akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Hal ini juga bisa berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan institusi tersebut.

Pernyataan yang sama diungkapkan Hasibuan (2015), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan tingkat kedisiplinan perawat dikarenakan jika perawat selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dapat dikatakan baik, apabila sebagian besar karyawannya menaati peraturan yang ada, selain itu perawat yang mempunyai motivasi akan selalu berusaha datang tepat waktu dan mematuhi peraturan yang diterapkan dalam perusahaan, seseorang yang mempunyai motivasi yang baik akan selalu bekerja dengan baik pula dan akan bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya, karena dalam melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang sadar.

Hal serupa juga diungkapkan Prayogi (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja 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.

Lebih lanjut menurut Prayogi (2020), 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 pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, peneliti berasumsi bahwa motivasi merupakan kunci utama yang menentukan disiplin kerja perawat. Dalam pelaksanaannya perawat harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri perawat itu sendiri. Kalau perawat tidak memiliki motivasi yang baik maka perawat akan sulit untuk menerapkan disiplin dalam bekerja dan bisa saja hal ini mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan.

KESIMPULAN

Distribusi frekuensi disiplin kerja perawat sebagian besar pada kategori baik sebanyak 43 responden (74,1%) sedangkan disiplin kerja tidak baik sebanyak 15 responden (25,9%). Distribusi frekuensi

responden sebagian besar mendapatkan motivasi kategori baik sebanyak 42 responden (72,4) sedangkan responden yang mendapatkan motivasi kategori tidak baik sebanyak 26 responden (27,6%). Ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Perawat (p.value = 0,002).

SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan atasan dapat meningkatkan motivasi kepada tenaga kesehatan dalam melakukan praktek keperawatan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga mutu pelayanan rumah sakit dapat menjadi lebih baik dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, Umi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Penerbit Umpo Press
- Hermianti. 2021. *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare*. Jurnal ilmiah Manusia dan Kesehatan Vol.4 No. 2 Mei 2021
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi* (pp.326-332). Jakarta: UI Press
- Nisa, Nabila Khoiru.2020. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud 45 Kuningan Tahun 2019*, *Journal Of Nursing Practice And Education Vol. 01 No. 01, Desember 2020*
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Permana, Dini Rahmawati. 2019. *Hubungan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi Tahun*

2018. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Volume 19, Nomor 1, Februari 2019, (Halaman 174-178)

Prayogi, Agus Sarwo. 2020. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jogja*

Susiana, Endang. 2019. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Dr. Soetomo Surabaya*. Skripsi Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya, diakses 20 Desember 2021.

Syukur, Sabirin. 2020. *Motivasi kerja dengan tingkat kedisiplinan perawat di ruang rawat inap rsud. Otanaha kota gorontalo. Jurnal Zaitun ISSN : 2301-5691 Universitas Muhammadiyah Gorontalo*

Wardani. 2020. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.