

**HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN
DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RS "X" KOTA
BOGOR TAHUN 2019**

KARYA TULIS ILMIAH



Oleh :

DELLA RAINDINI

201611011

**PROGRAM STUDI DIII KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
WIJAYA HUSADA BOGOR
TAHUN 2019**

**HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN
DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RS "X" KOTA
BOGOR TAHUN 2019**

KARYA TULIS ILMIAH

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya

Keperawatan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wijaya Husada



Oleh :

DELLA RAINDINI

201611011

**PROGRAM STUDI DIII KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
WIJAYA HUSADA BOGOR
TAHUN 2019**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

“Karya Tulis Ilmiah ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber pustaka yang menjadi rujukan dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa Karya Tulis Ilmiah ini merupakan hasil plagiat/ pemalsuan/ penyuapan maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Prodi DIII-Keperawatan STIKes Wijaya Husada Bogor dengan segala resiko yang harus saya tanggung.”

Nama : Della Raindini

NIM : 201611011

Tanggal :

Tanda tangan :

Materai 6000

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RS "X"
KOTA BOGOR TAHUN 2019

PENYUSUN : DELLA RAINDINI

NIM : 201611011

Karya Tulis Ilmiah ini telah disetujui untuk diajukan dihadapan
Tim penguji Karya Tulis Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wijaya
Husada Bogor Program Studi Diploma III Keperawatan

Bogor, 09 September 2019

Oleh :

Dosen Pembimbing



(Ns. Tisna Yanti, S.Kep., M.Kes)

Mengetahui

Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor

(dr.Pridady,Sp.PD-KGEH)

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RS "X"
KOTA BOGOR TAHUN 2019

Penyusun : Della Rain dini

NIM : 201611011

Karya Tulis Ilmiah ini telah dipertahankan dan disahkan oleh Tim Penguji Sidang Karya
Tulis Ilmiah Sekolah Tinggi Kesehatan STIKes Wijaya Husada Bogor

Program Studi DIII Keperawatan

Bogor, 14 September 2019

Mengesahkan,

Dosen Penguji



(Al Muhajirin, S.Kep, MH.Kes)

Dosen Pembimbing



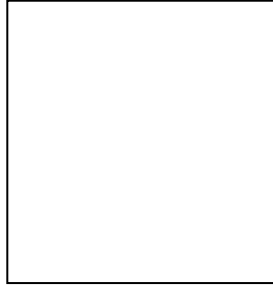
(Ns. Tisna Yanti, S.Kep., M.Kes)

Mengetahui,

Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor

(dr. Pridady, Sp.PD-KGEH)

HALAMAN RIWAYAT HIDUP



Nama : Della Rain dini

Tempat, tanggal lahir : Bogor, 09 Februari 1998

Agama : Islam

Alamat : Kp. Cibanteng RT 06/RW 03 No.44 Kabupaten Bogor

Riwayat Pendidikan :

1. SDN Babakan Dramaga 04 (2010)
2. SMPN 01 Ciampea (2013)
3. SMK Kesehatan Bina Husada (2016)
4. STIKes Wijaya Husada Bogor 2016 sampai saat ini

**HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
DENGAN KINERJA PERAWAT DI
RS “X” KOTA BOGOR
TAHUN 2019¹**

Della Raindini², Tisna Yanti³
STIKes Wijaya Husada

ABSTRAK

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peran penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/non fisik. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas individu atau kelompok. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019.

Jenis penelitian ini adalah *analitik kuantitatif* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini sebanyak 130 responden sampel yang diperlukan sebanyak 57 responden, dengan tehnik *random sampling*. Instrument dalam penelitian ini penyebaran angket berupa kuesioner.

Dari 33 responden terdapat kinerja perawat baik dengan kedisiplinan positif sebanyak 25 responden (43,9%), dari 8 responden (14,0%) terdapat kinerja perawat kurang dengan kedisiplinan positif p *value* 0,911 > 0,05 artinya tidak ada hubungan antara kedua variabel. Dari 37 responden terdapat kinerja perawat baik dengan motivasi positif sebanyak 31 responden (54,4%), dari 6 responden (10,5%) kinerja perawat kurang dengan motivasi positif p *value* 0,041 < 0,05 artinya terdapat hubungan antara kedua variabel. Dari hasil uji regresi logistic variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat yakni motivasi *Exp (B)*=4.227.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, tidak ada hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019 dan terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi, Kinerja Perawat
Daftar Pustaka : 16 Buku (2009-2019), 6 Website, 2 Jurnal
Jumlah Halaman : 90 Halaman, 7 Tabel, 3 Bagan.

¹ Judul Penelitian

² Mahasiswa Diploma III STIKes Wijaya Husada Bogor (Peneliti)

³ Dosen Pembimbing

**CORRELATION BETWEEN OF DISCIPLINE AND MOTIVATION
WITH PERFORMANCE OF NURSE IN
HOSPITAL "X" BOGOR CITY
YEAR 2019**

Della Raindini², TisnaYanti³
STIKes Wijaya Husada

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/non-phsycal. Dicipline yourself in implementing either individually or in groups. This research attmpts to Relationship Between of discipline and motivation with performance of nurse in hospital "X" Bogor City Year 2019.

This study used quantitative analytic design and cross sectional approach. The population in this study many 130 respondent, the required sample was 57 respondent. Technique sampling this study means with random sampling. The instrument in this study was questionnaire distribution.

From 33 respondent there are performance nurse good with discipline positive many 25 respondent (43,9%), from 8 respondent (14,0%) there are performance there are less nurses with discipline positive p value $0,911 > 0,05$ that is a no relationship between the two variable. From 37 respondent there are performance nurse good with motivation positive many 31 respondent (54,5%), from 6 respondent (10,5%) performance there are less nurses with motivation positive p value $0,041 < 0,05$ that is a relation between the two variable. From the test regression logistic obtained variable affected on performance nurse the motivation Exp (B)=4.227.

The conclutsion of this study is, there is no relationship between discipline with performance of nurse in hospital "x" bogor city year 2019 and there is a relationship between motivation with performance of nurse in hospital "x" bogor city year 2019.

Key Words : Dicipline, Motivation, Performance of a Nurses
Reference : 16 Book (2009-2019), 6 Browsing, 2 Joernal
Total Page : 90 Pages, 7 Table, 3 Draft.

¹Title of thesis

²Diploma student academy of nursing STIKes Wijaya Husada Bogor (Researcher)

³Lecturer

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa terpanjatkan kehadirat Allah SWT atas segala keagungan dan kebesaran-Nya hanya dengan petunjuk, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penyusunan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul “Hubungan Antara Kedisiplinan dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019” ini dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan yang berbahagia ini, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi saran, do’a, petunjuk, mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat. Sehingga penulisan Karya Tulis Ilmiah ini dapat terlaksana. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih, khususnya kepada yang terhormat :

1. Eva Irawan, ST, MBA sebagai ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wijaya Husada Bogor.
2. dr. Pridady, Sp.Pd, KGEH sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wijaya Husada Bogor.
3. Ns. Tisna Yanti S.Kep, M.Kes selaku ketua program studi DIII Keperawatan sekaligus sebagai pembimbing akademik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wijaya Husada Bogor dan selaku dosen pembimbing dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah atas ilmu dan bimbingan selama penelitian.
4. Al Muhajirin, S.Kep, M.H.Kes selaku dosen penguji dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah atas ilmu dan bimbingan selama penelitian.

5. Dosen-dosen Program Studi Diploma III Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wijaya Husada Bogor atas ilmu dan bimbingan selama penulis menyelesaikan studi.
6. RS “X” Kota Bogor yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di tempat ini.
7. Para Perawat di RS “X” Kota Bogor yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Keluarga serta kedua orangtua tercinta yang telah memberikan do’a, semangat, dukungan moril dan materi tanpa batas selama pendidikan serta memfasilitasi dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah.
9. Adi Latif Magroby yang telah memberikan do’a, semangat, dukungan moril tanpa batas selama pendidikan dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
10. Teman-teman “DAWED” (Dini Rahayu, Aldina Wahyunisya, Widhia Ramadanty, Eka Sabrina Ardi) yang telah memberikan dukungan, do’a dan saran serta sumbangan pemikiran dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.
11. Teman-teman “WS” yang telah memberikan dukungan serta do’a dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.
12. Rekan-rekan angkatan khususnya Kelas 3A Program Studi Diploma III Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wijaya Husada Bogor yang telah memberikan dukungan dan saran serta sumbangan pemikiran dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah berpartisipasi dalam proses penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.

Peneliti menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun sebagai acuan dalam menyempurnakan Karya Tulis Ilmiah ini akhir kata peneliti mengucapkan banyak terimakasih.

Bogor, September 2019

Penulis

Della Raindini

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
1. Tujuan Umum.....	6
2. Tujuan Khusus	6
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktisi.....	7
E. Ruang Lingkup Penelitian	7

F. Keaslian Penelitian	8
------------------------------	---

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Perawat	12
1. Definisi Kinerja Perawat.....	12
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat.....	14
4. Asas-asas Etika Keperawatan.....	18
5. Standar Penilaian Kinerja Perawat	20
6. Sistem Penilaian Kinerja Perawat.....	21
7. Kategori Dasar Penilaian Kinerja Perawat	22
8. Kompetensi Yang Harus Diukur	22
9. Indikator Kinerja Individu	23
10. Alat Ukur Kinerja Perawat	25
B. Kedisiplinan.....	26
1. Definisi Kedisiplinan.....	26
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	27
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Perawat.....	28
4. Aspek-aspek Kedisiplinan	31
5. Jenis-jenis Kedisiplinan.....	31
6. Indikator-indikator Kedisiplinan	32
7. Alat Ukur Kedisiplinan.....	34
8. Hubungan Antara Kedisiplinan Dengan Kinerja Perawat.....	35
C. Motivasi	37
1. Definisi Motivasi	37
2. Teori Motivasi Berdasarkan Kebutuhan.....	37
3. Aspek-aspek Motivasi	40
4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	41
5. Jenis-jenis Motivasi	42
6. Metode Motivasi.....	43
7. Alat Ukur Motivasi	43
8. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat	45

D. Kerangka Teori	47
-------------------------	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian	48
B. Kerangka Konsep.....	48
C. Variabel Penelitian.....	49
D. Definisi Operasional	49
E. Hipotesis Penelitian	51
F. Populasi dan Sampel.....	51
G. Tempat Penelitian	54
H. Waktu Penelitian.....	54
I. Etika Penelitian.....	55
J. Alat dan Metode Pengumpulan Data	56
K. Metode Pengumpulan dan Analisis Data.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit “X” Kota Bogor	65
B. Visi, Misi, dan Motto.....	66
C. Lokasi	66
D. Hasil Penelitian.....	66
1. Hasil Analisa Univariat	68
2. Hasil Analisa Bivariat	70
3. Hasil Analisa Multivariat	73
E. Pembahasan Hasil.....	75
1. Interpretasi dan Pembahasan Hasil.....	75
F. Keterbatasan Penelitian	86
G. Implikasi Penelitian	87

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Keaslian penelitian	8
Tabel 3.1 Definisi operasional.....	49
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Perawat	68
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat	69
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat.....	70
Tabel 4.4 Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat.....	71
Tabel 4.5 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat.....	72
Tabel 4.6 Seleksi Bivariat.....	73
Tabel 4.7 Pemodelan Multivariat	74

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Sistem Penilaian Kinerja Perawat	21
Bagan 2.2 Kerangka Teori.....	47
Bagan 3.1 Kerangka Konsep	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Permohonan Penelitian dari STIKes Wijaya Husada Bogor
- Lampiran 2 : Surat Balasan Penelitian dari RS “X” Kota Bogor
- Lampiran 3 : Lembar Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 4 : Lembar *Informed Concent*
- Lampiran 5 : Lembar Kuesioner
- Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7 : Data Coding Penelitian
- Lampiran 8 : Lembar Hasil Analisa Data
- Lampiran 9 : Lembar Prosedur Kerja dan Cara Penelitian
- Lampiran 10 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 11 : Lembar Dokumentasi
- Lampiran 12 : Lembar Konsultasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak memenuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.¹

Kedisiplinan kerja merupakan harapan dan keinginan semua pihak, bukan saja dari pihak perusahaan yang ingin mencapai keuntungan dan kemajuan tetapi juga oleh masyarakat pada umumnya, terlebih dalam jasa pelayanan rumah sakit yang sangat membutuhkan ketetapan dan kecepatan dalam penanganan pasien. Oleh karena itu perawat sebagai ujung tombak dalam pemberian pelayanan kepada pasien diharapkan selalu mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab.²

Perawat sebagai salah satu asset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedic untuk merawat pasien. Oleh karena tugas-tugas yang sangat penting tersebut maka perawat seyogyanya memiliki kedisiplinan kerja serta motivasi yang tinggi. Sebagai contoh tentang kedisiplinan kerja dikaitkan dengan resiko yang mungkin terjadi. Bagi perawat yang tidak disiplin keterlambatan menangani pasien (bahkan dalam hitungan detik pun) akan sangat membahayakan keselamatan nyawa pasien, sedangkan sebagai contoh motivasi yang terdapat dalam diri perawat berpengaruh untuk mendorong perawat dalam meningkatkan kualitas bekerja sehingga tercapainya kinerja yang baik .³

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁴

Motivasi kerja perawat dapat dilihat dari data di bagian kepegawaian yaitu daftar presensi kerja yang sering datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, laporan status pasien yang tidak lengkap dan adanya keterlambatan dalam pengembalian catatan status klinis pasien. Kinerja perawat juga dipengaruhi

oleh faktor organisasi rumah sakit yang menyangkut tanggung jawab dan pengawasan kerja, presensi, rencana atau jadwal kerja serta adanya faktor-faktor sosial, sehingga pasien merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan.⁵

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja tidak dapat dinilai pada saat itu juga melainkan dalam periode waktu tertentu.⁸

Kinerja perawat pelaksana merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di organisasi perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan diberi penghargaan yang tinggi, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya asuhan keperawatan yang bermutu.⁹

Perkembangan kemajuan pada masyarakat menuntut kinerja seorang tenaga kesehatan (paramedis) untuk dapat bekerja lebih baik dalam

memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat. Dalam KEMENPAN Nomor 25 tahun 2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan masyarakat unit pelayanan instansi pemerintah terdapat empat belas indikator yang relevan, valid dan reliabel, sebagai unsur pelayanan yang prima dan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di bidang jasa, yaitu, prosedur pelayanan persyaratan pelayanan, kejelasan petugas, kedisiplinan petugas, tanggung jawab petugas, kemampuan petugas, kecepatan pelayanan, keadilan mendapatkan pelayanan, kesopanan dan keramahan petugas, kewajaran biaya, kepastian biaya, kepastian jadwal pelayanan, kenyamanan lingkungan dan keamanan pelayanan.¹⁰

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita P.Mardianto (2016), yang berjudul hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Populasi penelitian adalah perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Pengambilan sampel menggunakan total sampling, dan diperoleh 56 perawat sebagai sampel. Variabel bebas (independen) adalah kedisiplinan dan motivasi, variabel terikat (dependen) adalah kinerja perawat. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan uji chi square dengan hasil 0,05. Hasil 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. Kesimpulan dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan korelasi yang kuat antara kedisiplinan dengan kinerja perawat.⁶

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh A.Haerul Agus. M (2014), yang berjudul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai. Metode penelitian ini menggunakan *cross setional study*. Populasi penelitian adalah perawat di RSUD Sinjai. Pengambilan sampel menggunakan random sampling, dan diperoleh 39 perawat sebagai sampel. Variabel bebas (independen) adalah motivasi kerja, variabel terikat (dependen) adalah kinerja perawat. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan uji fisher exact test 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 29 responden yang motivasi kerja kurang terdapat 15 responden (67,6%) memiliki kinerja kurang dan 11 responden (27,3%) memiliki kinerja baik. Sedangkan, dari 24 responden yang motivasi kerja baik terdapat 18 responden (32,4%) memiliki kinerja kurang dan sisanya 6 responden (72,7%) memiliki kinerja baik. Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat, karena perawat dengan motivasi kerja baik berpeluang 5,576% kali lipat untuk memiliki kinerja yang baik dari pada motivasi kerja kurang.⁷

Berdasarkan hasil studi pendahuluan awal yang dilakukan di RS “X” Kota Bogor tahun 2019 pada tanggal 29 Juli 2019 dari 10 responden didapatkan 8 responden mengatakan bahwa memberikan asuhan keperawatan kurang sesuai

dengan SOP dan 2 diantaranya sesuai SOP. Dari 8 responden yang tidak sesuai dengan SOP, 5 diantaranya mengikuti tata tertib RS dan menjalankan pekerjaan sesuai peran dan sering mendapat dukungan atau pujian dari rekan kerja maupun atasan. Sedangkan 2 responden yang memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan SOP selalu mematuhi tata tertib walaupun tidak mendapat pujian dari rekan kerja maupun atasan. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kedisiplinan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini “Adakah hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

- a. Diketuinya hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.
- b. Diketuinya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya distribusi frekuensi kedisiplinan di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.
- b. Diketuainya distribusi frekuensi motivasi di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.
- c. Diketuainya distribusi frekuensi kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.
- d. Diketuainya hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.
- e. Diketuainya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi ilmu pengetahuan (*scientific*)

Hasil penelitian yang didapat, diharapkan dapat menambah referensi mengenai penelitian yang terkait dan juga sebagai bahan pembandingan yang akan dilakukan setelahnya.

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi RS “X” Kota Bogor

Sebagai acuan bagi instansi rumah sakit terkait dalam menetapkan kebijakan untuk mewujudkan kinerja dalam bidang keperawatan yang optimal.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dan sebagai suatu referensi khususnya bahan pelengkap di perpustakaan dimana nantinya bisa bermanfaat bagi mahasiswa sebagai bahan proses belajar serta tambahan pengetahuan bagi mahasiswa STIKES WIJAYA HUSADA BOGOR.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan mengenai “Hubungan Antara Kedisiplinan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat”. Dimana variabel bebas (*Independent*) adalah kedisiplinan dan motivasi, adapun kinerja perawat sebagai variabel terikat (*Dependent*). Penelitian ini menggunakan *analitik kuantitatif* dengan desain *cross sectional*, adapun sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling (random sampling)* dengan alat pengumpulan data berupa instrument kuesioner dan uji *statistic* yang digunakan adalah uji *Chi-Square*. Adapun sampel dan populas penelitian ini yaitu Perawat di RS “X” Kota Bogor. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Agustus tahun 2019, telah dilakukan di RS “X” Kota Bogor.

F. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Desain Penelitian	Hasil
	Novita P.Mardianto	Hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobogu Tahun 2016.	Variabel Independen: Kedisiplinan dan motivasi Variabel Dependen: Kinerja perawat	Penelitian ini menggunakan <i>survey</i> <i>analitik</i> dengan metode <i>cross</i> <i>sectional</i> <i>study</i> dengan menggunakan <i>total</i> <i>sampling</i> .	Berdasarkan hasil analisa menggunakan uji chi square menghasilkan nilai p value sebesar 0.052 nilai $\alpha = 0,05$ ($p > \alpha$) yang berarti tidak ada hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat dan hasil analisa menggunakan uj chi square menghasilkan

					nilai p value sebesar 0,007 nilai $\alpha = 0,05$ ($p > \alpha$) yang berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobogu.
	A.Haerul Agus.M	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai Tahun 2014.	Variabel Independen: Motivasi kerja Variabel Dependen: Kinerja perawat	Penelitian ini menggunakan <i>survey analitik</i> dengan metode <i>cross sectional study</i> dan menggunakan <i>random sampling</i>.	Berdasarkan hasil analisa menggunakan uji fisher exact test menghasilkan dengan tingkat kemaknaan $p = \alpha < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai.

	Indri Ramadini	Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr.Rasidin Padang Tahun 2017.	Variabel Independen: motivasi Variabel Dependen: Kinerja perawat	Penelitian ini menggunakan <i>deskriptif</i> <i>analitik</i> dengan metode <i>cross</i> <i>sectional</i> dan menggunakan <i>total</i> <i>sampling</i> .	Berdasarkan hasil analisa menggunakan uji chisquare menghasilkan nilai p value sebesar 0,12 (p value < 0,05) yang berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr.Rasidin Padang.
--	-------------------	---	--	--	---

Adapun perbedaan dan persamaan dari peneliti sebelumnya, yaitu:

1. Perbedaan penelitian dari Novita P. Mardianto (2016) terletak pada tempat penelitian, waktu penelitian dan tehnik sampling.

Persamaan penelitian dari Novita P. Mardianto (2016) terletak pada variabel independen yaitu kedisiplinan dan motivasi, variabel dependen yaitu kinerja perawat, desain penelitian, metode penelitian dan uji statistik.

2. Perbedaan penelitian dari A. Haerul Agus. M (2014) terletak pada variabel independen, waktu penelitian, tempat penelitian dan uji statistik.

Persamaan penelitian dari A. Haerul Agus. M (2014) terletak pada variabel dependen yaitu kinerja perawat, desain penelitian, metode penelitian dan tehnik sampling.

3. Perbedaan penelitian dari Indri Ramadini (2017) terletak pada variabel independen, waktu penelitian, tempat penelitian, desain penelitian, dan tehnik sampling.

Persamaan penelitian dari Indri Ramadini (2017) terletak pada variabel dependen yaitu kinerja perawat, metode penelitian dan uji statistik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Perawat

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹¹

kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.¹²

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.¹³ Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *kinerja* adalah perbandingan antara hasil kerja yang standar, baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai seseorang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bambang kusriyanto,¹¹ ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.¹¹

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.¹¹

c. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai di Rumah Sakit adalah penilaian sistematis tentang prestasi kerja, disiplin dan potensi pegawai yang dilaksanakan oleh atasan langsung pada bawahannya.¹¹

Sementara menurut Depkes RI (2009)¹³, beberapa hal yang penting tentang kinerja perawat antara lain :

- a. Kinerja mencerminkan hasil akhir seseorang, yaitu perbandingan antara target dan tingkat pencapaian.
- b. Kinerja berkaitan dengan seluruh tugas-tugas yang diberikan kepada seseorang.
- c. Kinerja diukur dalam waktu tertentu.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Adapun menurut Bambang Kusriyano,¹¹ faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu :

a. Faktor internal

Faktor internal adalah segala sesuatu yang berasal dari diri sendiri yang dapat memberikan tekanan atau dorongan untuk mengerjakan sesuatu dengan gigih untuk mencapai kesuksesan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi¹¹ :

1) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang

dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental, tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan daya ingat. Pekerjaan membebankan tuntutan-tuntutan berbeda kepada pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual, artinya makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam pekerjaan tertentu semakin banyak kecerdasan dan kemampuan verbal umum yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sukses. Sedangkan kemampuan fisik pada derajat yang sama dengan kemampuan intelektual dalam memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan yang kompleks yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik khusus bermakna penting bagi keberhasilan menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan yang lebih standar, misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan fisik, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seseorang karyawan. Kemampuan fisik khusus adalah kemampuan menjalankan

tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa.¹¹

2) Motivasi

Motivasi adalah kemauan atau keinginan didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan kearah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga setiap manusia mempunyai motivasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain.¹¹

Faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

a) Faktor instrinsik

Faktor yang mendorong karyawan berprestasi yang berasal dari dalam diri seseorang diantaranya prestasi, pekerjaan kreatif yang menantang, tanggung jawab dan peningkatan.¹¹

b) Faktor ekstrinsik

Faktor yang berasal dari luar yang dipandang meningkatkan prestasi seseorang karyawan diantaranya kebijakan dan administrasi, kualitas pengendalian, kondisi

kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, kehidupan pribadi serta penggajian.¹¹

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sikap taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, kedisiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.¹¹

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah segala hal yang berasal dari pihak lain yang berpengaruh atau dari lingkungan, misalnya orang tua, rekan kerja atau pimpinan yang mempengaruhi seseorang untuk dapat berupaya lebih keras untuk mencapai sesuatu Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah supervisi, gaya kepemimpinan.¹¹

1) Supervisi

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah segera diberikan petunjuk dan bimbingan atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.

Supervisi adalah suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan staf untuk menyelesaikan tugas-tugas.

Supervisi sebagai suatu kegiatan pembinaan, bimbingan

atau pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksanaan di tingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka menetapkan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.¹¹

2) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dikembangkan oleh seorang pemimpin dipengaruhi oleh tiga faktor (kekuatan) utama. Ketiganya akan menentukan sejauh mana ia akan melakukan pengawasan terhadap kelompok yang dipimpin. Faktor kekuatan yang pertama bersumber dari dirinya sendiri sebagai pemimpin. Faktor kedua bersumber pada kelompok yang dipimpin, dan faktor ketiga tergantung pada situasi. Kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹

4. Asas-asas Etika Keperawatan

Berbicara mengenai prinsip etika keperawatan, tentu tidaklah lepas dari asas etika keperawatan. Sebab, asas-asas itulah yang menjadi acuan dasar dari konsep etika keperawatan. Asas etika keperawatan adalah asas yang bersifat permanen, tidak akan pernah berubah dalam kondisi apapun, bagaimana pun dan dimana pun. Asas-asas etika keperawatan dalam praktiknya dapat dijabarkan menjadi³¹ :

a. Asas Menghormati Otonomi

Hak dan kebebasan pasien sangat dijunjung tinggi dalam dunia keperawatan. Misalnya, hak untuk mengetahui keputusan yang akan dihadapi jika mendapatkan pelayanan keperawatan, hak untuk mendapatkan informasi adalah otonomi pasien yang harus dijunjung tinggi oleh seorang perawat.³¹

b. Asas Manfaat

Semua tindakan yang diberikan oleh perawat kepada pasien harus menjadi uji coba, eksperimentasi, penelitian, sehingga pasien cenderung menjadi korban. Perawat harus mengurangi tindakan yang merugikan pasien, khususnya yang merugikan kesehatan pasien.³¹

c. Asas Tidak Merugikan

Semua perawat yang menjalankan profesinya harus bias menghindari hal-hal yang dapat merugikan pasien, artinya semua resiko baik fisik, psikologis, maupun sosial yang bias muncul akibat tindakan seorang perawat harus dihindari semaksimal mungkin.³¹

d. Asas Kejujuran

Kejujuran sangat penting dan harus dimiliki oleh semua perawat, khususnya ketika menjalankan profesinya sebagai seorang perawat (melayani pasien). Pasalnya, dengan jujur, informasi yang disampaikan oleh perawat kepada pasien akan dapat dipahami dengan benar sehingga dapat mengurangi hal yang tidak diinginkan.³¹

e. Asas Kerahasiaan

Setiap pasien tentu memiliki kerahasiaan yang tidak mau diketahui oleh oranglain. Oleh karena itu, unsur *privacy* dan kerahasiaan pasien harus tetap dihormati oleh setiap perawat.³¹

f. Asas Keadilan

Etika keperawatan yang menjadi pedoman para perawat dalam menjalankan fungsinya juga mengacu pada asas keadilan. Setiap perawat harus memperlakukan pasiennya dengan profesional sesuai dengan ilmu keperawatan, tidak pandang status sosial maupun ekonomi.³¹

g. Asas Menepati Janji

Komponen paling penting dalam praktik keperawatan, terutama pada pasien dalam kondisi terminal. Kondisi terminal adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami penyakit/sakit yang tidak mempunyai harapan untuk sembuh sehingga sangat dekat dengan proses kematian.³¹ Hal ini tidak terlepas dalam pasal 2 UU No.38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Praktik Keperawatan berasaskan :

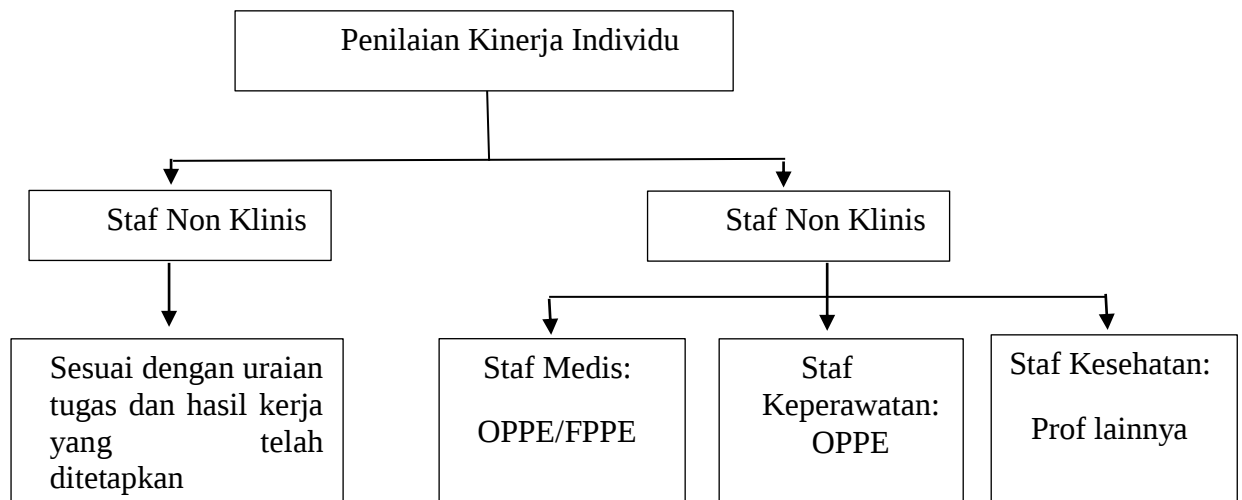
- 1) Perikemanusiaan
- 2) Nilai ilmiah
- 3) Etika dan Profesionalitas
- 4) Manfaat
- 5) Keadilan
- 6) Perlindungan
- 7) Kesehatan dan keselamatan klien

5. Standar Penilaian Kinerja Perawat

Standar pelayanan keperawatan adalah deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan kepada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik.⁵

6. Sistem Penilaian Kinerja Perawat

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang ditentukan. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas. Penilaian kinerja setiap bulan dalam bentuk IKI yang terdiri atas kuantitas, kualitas, perilaku dan dalam tahunan dalam bentuk SKP dan PKP. Sedangkan evaluasi praktek professional berkelanjutan meliputi perilaku, pengembangan professional dan kinerja klinis.²⁸



Sistem Penilaian Kinerja Perawat 2.1

7. Kategori Dasar Penilaian Kinerja Perawat

Menurut Mira Susanti,²⁸ kategori dasar penilaian kinerja perawat sebagai berikut :

- a. *Soft Competencies* : Karakter, sikap dan perilaku agar sukses bekerja.
- b. *Hard Competencies* : Kepandaian dan keahlian atau keterampilan agar mampu bekerja.
- c. *Output* : Semua sasaran atau target individual yang harus dicapai dalam melaksanakan tugas.
- d. *Outcome* : Hasil atau akibat yang dicapai setelah output diperoleh.

8. Kompetensi Yang Harus Diukur

Menurut Mira Susanti,²⁸ kompetensi yang harus diukur sebagai berikut :

- a. *Soft Competencies* :

- 1) Siap melayani

Melayani dengan sepenuh hati tugas yang telah diberikan tidak memandang ekonomi, RAS, suku maupun bahasa semua dilakukan seimbang tidak membedakan.²⁸

- 2) Disiplin

Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.²⁸

- 3) Komitmen

Suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa.²⁸

4) Integritas

Suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter yang kuat.²⁸

5) Kerja sama

Pekerjaan yang dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.²⁸

6) Kepemimpinan

Kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.²⁸

- e. *Hard Competencies* : Kepandaian dan keahlian atau keterampilan agar mampu bekerja.
- b. *Tehnickal Skill* : Profesional dalam bidang tehnik.

- c. *Management Skill* : Profesional dalam perencanaan, implementasi, monitoring dan evaluasi.²⁸

9. Indikator Kinerja Individu

Penilaian kinerja pegawai setiap bulan dalam bentuk Indikator Kerja Individu (IKI) yang akan dinilai oleh atasan langsung. Indikator kinerja individu ditetapkan melalui suatu penilaian kerja yaitu dengan membandingkan antara pencapaian realisasi kinerja dengan satuan atau standar kinerja individu atau target dalam bulan berjalan. Indikator penilaian kinerja individu menurut Mira Susanti,²⁸ yaitu :

- a. Kuantitas, merupakan jumlah kegiatan atau tugas pokok atau program kerja atau jumlah tindakan yang diselesaikan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan dengan cara membandingkan antara target kerja yang seharusnya dengan capaian atau realisasi targetnya.²⁸
- b. Kualitas, merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standard an persyaratan yang telah ditetapkan sesuai kelompok dan kerja sama.²⁸
- c. Perilaku kerja, merupakan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang konsisten dalam suatu periode waktu yang ditentukan berdasarkan indikator keberadaan, inisiatif, kehandalan, kepatuhan dan kerja sama.²⁸

Dalam menjalankan tugas dan fungsi, perawat harus berupaya memberikan yang terbaik sebagai penilaian kerja yang berdasarkan pada

perilaku kerja. Untuk menilai perilaku kerja perawat dilakukan oleh pemimpin dalam suatu instansi tersebut, tujuannya adalah untuk menegakkan keadilan, hal tersebut sebagaimana yang diatur dalam Pasal 49 UU No.38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan yang menjelaskan bahwa “Dalam menegakkan fungsi konsil keperawatan memiliki tugas menegakkan disiplin praktek keperawatan”.

10. Alat Ukur Kinerja Perawat

Menurut Sugiyono,¹⁴ *skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Berdasarkan penelitian ini, konsumen memberikan penilaian atas masing-masing indikator produk atau jasa yang mereka nikmati (pada umumnya menggunakan *skala Likert*) yaitu dengan memberikan rating dari 1 (Selalu), 2 (Sering), 3 (Jarang). 4 (Tidak Pernah).¹⁴

Nilai yang diperoleh dari skala ini dapat dipertimbangkan dengan dua cara yaitu dengan dibandingkan dengan nilai rata-rata dibandingkan dengan nilai masing-masing indikator. Hasilnya adalah apabila nilai masing-masing indikator tersebut lebih tinggi di bandingkan nilai standar,

konsumen dianggap sudah merasa puas, sebaliknya apabila masing-masing indikator tersebut lebih rendah dibandingkan nilai standar.¹⁴

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjau, evaluasi, dan penilaian hasil kerja. Kategori penilaian standar kinerja di bagi menjadi dua, yaitu Kinerja baik jika ≥ 28 dan Kinerja Kurang jika < 28 .⁵

B. Kedisiplinan

1. Definisi Kedisiplinan

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subyek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.¹

Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 49 ayat 1 UU No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan yang menjelaskan bahwa “Untuk

menegakkan disiplin tenaga kesehatan dalam penyelenggaraan praktik, konsil masing-masing tenaga kesehatan menerima pengaduan, memeriksa, dan memutuskan kasus pelanggaran disiplin tenaga kesehatan”.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau lembaga mencapai hasil yang optimal.¹⁵

Kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat dalam diri seseorang, dan terwujudnya keberhasilan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.¹⁶ Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *kedisiplinan* adalah terpenuhinya peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sehingga terciptanya hasil yang optimal karena tingkat keberhasilan pada suatu organisasi atau lembaga terletak pada kedisiplinan masing-masing personal.

Dalam Pasal 49 ayat 1 UU No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, yang menjelaskan “Untuk menegakkan disiplin tenaga kesehatan dalam penyelenggaraan praktik, konsil masing-masing tenaga kesehatan menerima pengaduan, memeriksa, dan memutuskan kasus pelanggaran disiplin tenaga kesehatan”. Sedangkan dalam Pasal 1 ayat 16 UU No.38 Tahun 2014 tentang Tenaga Keperawatan, yang menjelaskan “Kolegium Keperawatan adalah badan yang dibentuk oleh Organisasi Profesi Perawat untuk setiap cabang disiplin ilmu Keperawatan yang bertugas mengampu dan meningkatkan mutu pendidikan cabang disiplin ilmu tersebut”.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Handoko, T.H,¹⁷ baik buruknya disiplin seseorang tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal, merupakan faktor dalam diri individu sendiri atau dengan kata lain pembawaan sejak lahir,¹⁷ yaitu:
 - 1) Fisiologis : Faktor fisiologis dapat dilihat dari riwayat penyakit apabila individu tersebut memiliki keterbatasan fisik maupun fisik yang lemah maka akan mempengaruhi kedisiplinan tersebut.¹⁷
 - 2) Psikologis : Faktor psikologis yaitu karena bawaan sejak lahir, faktor bawaan memiliki peran yang besar dalam membentuk kepribadian seseorang.¹⁷

3) Sikap : Kesadaran diri yang muncul dari batin terdalam seseorang untuk mengikuti sekaligus mentaati nilai-nilai, peraturan-peraturan, dan hukum yang berlaku dalam suatu lingkungan.¹⁷

b. Faktor Eksternal, merupakan faktor yang timbul dari luar diri individu,¹⁷ yaitu :

1) Lingkungan Sosial RS : Dukungan dari teman sejawat maupun atasan sangat berpengaruh terhadap pola pikir individu, jika individu tersebut memiliki rasa aman dan nyaman maka akan timbul kedisiplinan yang tinggi.¹⁷

2) Lingkungan Sosial Masyarakat : Bagaimana individu sering melakukan interaksi dengan lingkup masyarakat atau lingkup pertemanan semua akan memberikan kontribusi dalam pembentukan sikap disiplin diri pada individu.¹⁷

3) Lingkungan Sosial Keluarga : Faktor keluarga dalam hal ini merupakan pola asuh yang diberikan oleh orang tua sejak kecil akan berpengaruh pada pola pikirnya.¹⁷

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Perawat

Menurut M.Falaq,²⁹ Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja perawat, yaitu :

a. Faktor Internal

1) Kemampuan

Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.²⁹

2) Bakat

Kemampuan dasar seseorang atau potensi yang dimiliki sejak lahir atau sebagai bawaan lahir.²⁹

3) Perhatian

Pemusatan psikis, salah satu aspek psikologis yang tertuju pada suatu objek yang datang dari dalam dan luar diri individu.²⁹

4) Motivasi

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.²⁹

5) Disiplin

Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.²⁹

6) Kesehatan Jasmani

Dilihat dari riwayat penyakit apabila individu tersebut memiliki keterbatasan fisik maupun fisik yang lemah maka akan mempengaruhi kedisiplinan tersebut.²⁹

7) Cara bekerja

Seseorang yang mempunyai keinginan untuk maju dan terus berkembang ke arah yang lebih baik, hal ini karena seseorang yang berkarakter kuat sudah pasti akan berusaha untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab, penuh integritas dan dilakukan dengan sepenuh hati.²⁹

b. Faktor Eksternal

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberi rasa aman dan nyaman sehingga menimbulkan disiplin kerja yang tinggi.²⁹

2) Peralatan Kerja

Pemenuhan fasilitas yang mendukung berpengaruh untuk menunjang semangat kerja yang tinggi.²⁹

4) Teman Sejawat

Dukungan dari teman sejawat sangat berpengaruh terhadap pola pikir individu, jika individu tersebut memiliki rasa nyaman maka akan timbul kedisiplinan yang tinggi.²⁹

3) Keluarga

Dukungan keluarga sangat memberikan hal positif untuk melakukan sesuatu dengan semangat kerja yang tinggi.²⁹

4) Masyarakat

Bagaimana individu sering melakukan interaksi dengan lingkup masyarakat semua akan memberikan kontribusi dalam pembentukan sikap disiplin diri pada individu.²⁹

Dalam Pasal 4 UU No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, yang menjelaskan :

- a. Pengaturan, pembinaan, pengawasan, dan peningkatan mutu Tenaga Kesehatan.
- b. Perencanaan, pengadaan, dan pendayagunaan Tenaga Kesehatan sesuai dengan kebutuhan.
- c. Perlindungan kepada Tenaga Kesehatan dalam menjalankan praktik.

4. Aspek-aspek Kedisiplinan

Menurut Handoko, T.H,¹⁷ kedisiplinan mempunyai 3 aspek, yaitu :

- a. Sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.¹⁷
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan. Norma dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).¹⁷
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.¹⁷

5. Jenis-jenis Kedisiplinan

Menurut AA. Anwar Prabu M,¹⁸ mengatakan bahwa jenis-jenis kedisiplinan yaitu :

- a. *Self Imposed Discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas paksaan. Kedisiplinan ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang tersebut akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.¹⁸
- b. *Command Discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi kedisiplinan ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan dari orang lain.¹⁸

Setiap organisasi atau lembaga, yang diinginkan dalam meningkatkan kedisiplinan adalah kedisiplinan yang memang tumbuh dari dalam diri sendiria atas dasar kerelaan dan kesadaran tanpa ada tuntutan atau paksaan dari luar. Untuk dapat menjaga agar kedisiplinan tetap terpelihara, maka organisasi atau lembaga perlu melaksanakan pendisiplinan baik dilakukan pendekatan melalui personal maupun interpersonal.¹⁸

6. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Edy Sutrisno,¹⁶ ada beberapa indikator kedisiplinan, diantaranya adalah :

a. Disiplin Waktu

Masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, apabila datang lebih dari jam yang telah ditentukan maka perawat tersebut tidak disiplin waktu.¹⁶

Disiplin waktu ada 2, yaitu :

- 1) Masuk kerja
- 2) Pulang kerja

Dalam UU No.36 Tahun 2014 Pasal 49 Ayat 1 sampai ayat 5 menjelaskan tentang Penegakan Disiplin Tenaga Kesehatan, yang berbunyi:

- 1) Ayat (1) Untuk menegakkan disiplin Tenaga Kesehatan dalam penyelenggaraan praktik, konsil masing-masing Tenaga Kesehatan menerima pengaduan, memeriksa, dan memutuskan kasus pelanggaran disiplin Tenaga Kesehatan.
- 2) Ayat (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), konsil masing-masing Tenaga Kesehatan dapat memberikan sanksi disiplin berupa :
 - a) Pemberian peringatan tertulis
 - b) Rekomendasi pencabutan STR atau SIP
- 3) Ayat (3) Kewajiban mengikuti pendidikan atau pelatihan di Institusi pendidikan kesehatan.

- 4) Ayat (4) Tenaga Kesehatan dapat mengajukan keberatan atas putusan sanksi disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Menteri.
- 5) Ayat (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan peraturan Menteri. Dalam Peraturan Walikota Bogor No.43 Tahun 2005 menjelaskan bahwa disiplin kerja, efisiensi, dan penghematan.

b. Disiplin Menegakkan Aturan

Disiplin menegakkan aturan sangat berpengaruh terhadap kewibawaan pegawai, artinya keadilan harus ditegakkan karena keadilan itu yang mengantarkan kehidupan kearah kemajuan, kebahagiaan dan kenyamanan.¹⁶

c. Disiplin Sikap

Disiplin sikap merupakan perkataan mengontrol diri sendiri menjadi *starting point* untuk menata perilaku oranglain.¹⁶

7. Alat Ukur Kedisiplinan

Umumnya disiplin kerja dapat dinilai apabila pegawai datang ke kantor/institusi teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor/instansi dan jika

menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Penelitian ini menggunakan 3 indikator disiplin kerja menurut Reza,¹⁹ yaitu :

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : Kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.¹⁹

b. Disiplin peraturan dan berpakaian

Salah satu wujud tanggungjawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan yang berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.¹⁹

Penelitian yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja berupa skala Guttman, skala Guttman adalah pengukuran yang membutuhkan jawaban tegas dari respondennya, seperti jawaban “iya” atau “tidak”, “benar” atau “salah”, “pernah” atau “tidak pernah” dan lain sebagainya. Jawaban tersebut diajukan untuk mendapatkan jawaban yang tegas oleh peneliti terkait permasalahan yang ditanyakan.

Untuk kebutuhan analisis data secara statistik dibutuhkan pemberian skor kepada jawaban tersebut, yang mana skor untuk jawaban yang mendukung atau jawaban positif (yakin dan ya) diberi skor 1, dan skor untuk jawaban

yang tidak mendukung atau jawaban negative (tidak yakin dan tidak) diberi skor 0.²⁰

8. Hubungan Antara Kedisiplinan Dengan Kinerja Perawat

Kedisiplinan merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat dalam diri seseorang, dan terwujudnya keberhasilan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa seorang karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan terwujudnya keberhasilan kerja, dengan dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal : Kemampuan, bakat, perhatian, motivasi, disiplin, kesehatan jasmani, cara bekerja. Faktor Eksternal : Lingkungan kerja, peralatan kerja, teman sejawat, keluarga, dan masyarakat. Oleh karena itu seorang karyawan yang telah menerapkan disiplin kerja dalam dirinya kemungkinan akan terciptanya kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita P.Mardianto (2016), yang berjudul hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan

cross sectional study. Populasi penelitian adalah perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Pengambilan sampel menggunakan total sampling, dan diperoleh 56 perawat sebagai sampel. Variabel bebas (independen) adalah kedisiplinan dan motivasi, variabel terikat (dependen) adalah kinerja perawat. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan uji chi square dengan hasil 0,05. Hasil 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. Kesimpulan dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan korelasi yang kuat antara kedisiplinan dengan kinerja perawat.⁶

C. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁵

Motivasi yang kata dasarnya adalah motif (*motive*) berarti dorongan, sebab itu alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi

dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara wajar.¹⁴

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.²² Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *motivasi* adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk melaksanakan sesuatu yang akan dikerjakan.

2. Teori Motivasi Berdasarkan Kebutuhan

Kebutuhan dasar Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan cinta sayang, kebutuhan dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hirarki kebutuhan ini disusun membentuk segitiga dimana dasarnya memiliki luas yang lebih luas dan mengerucut keatas. Tingkatan paling bawah adalah kebutuhan yang paling dasar dan berlanjut pada tingkat kedua ketiga dan seterusnya sampai tingkatan tertinggi di puncak piramida. Berikut ini pemahaman tentang teori kebutuhan dasar Maslow³⁰, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar pertama yang akan dicari oleh manusia untuk mencapai kepuasan hidup, apabila salah satu dari kebutuhan fisiologis ini tidak

didapatkan, maka akan mengganggu pemenuhan kebutuhan dasar selanjutnya.³⁰

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan dasar yang kedua adalah keamanan, ketika kebutuhan dasar pertama sudah terpenuhi, kebutuhan akan keamanan menjadi aktif. Kebutuhan keamanan ini lebih banyak pada anak-anak karena kesadaran mereka terhadap batasan diri masih kurang. Sehingga perlu adanya orang lain untuk memberikan keamanan bagi mereka. Pada orang dewasa, kebutuhan keamanan sedikit kecuali pada keadaan darurat, bencana, atau kegagalan organisasi dalam struktur sosial. Adanya situasi yang tidak menyenangkan membuat orang dewasa mencari tempat atau orang yang dapat memenuhi kebutuhan keamanannya.³⁰

c. Kebutuhan Cinta dan Kasih Sayang

Ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan sudah terpenuhi, tingkatan selanjutnya adalah kebutuhan akan cinta, kasih sayang. Maslow menyatakan bahwa orang mencari cara untuk mengatasi rasa kesepian atau kesendirian. Manusia membutuhkan rasa cinta, kasih sayang dan rasa memiliki. Tidak hanya dicintai, namun juga mencintai yaitu memberikan kebutuhan yang sama terhadap orang lain juga akan memenuhi kebutuhan dasarnya sendiri.³⁰

d. Kebutuhan Dihargai

Kebutuhan harga diri maupun penghargaan dari orang lain. Ketika kebutuhan pada tingkat ketiga terpenuhi maka akan muncul kebutuhan akan dihargai. Manusia memiliki kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain, dipercaya oleh orang lain, stabil diri. Ketika kebutuhan ini sudah dicapai maka tingkat percaya diri seseorang tersebut juga akan meningkat dan memiliki harga diri yang tinggi. Hal ini akan berpengaruh terhadap peran sosial dan aktivitasnya dalam interaksi sosial. Apabila kebutuhan ini tidak bias dicapai, maka orang menjadi depresi, tidak percaya diri, harga diri rendah, dan merasa tidak berharga atau berguna.³⁰

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan suatu bentuk nyata yang mencerminkan keinginan seseorang terhadap dirinya sendiri. Bentuk aktualisasi diri bukanlah hal yang mudah untuk dicapai karena perlunya dukungan dari berbagai pihak. Apabila kebutuhan ini tidak bias dicapai akan memunculkan suatu kegelisahan, tidak tenang, tegang, merasa harga diri kurang. Apabila kebutuhan rasa kasih sayang kurang, tidak dicintai, tidak aman, maka akan mudah untuk mengetahui apa yang membuatnya gelisah.³⁰

3. Aspek-aspek Motivasi

Menurut Anoraga Panji,²¹ ada beberapa aspek yang terdapat dalam motivasi, yaitu :

a. Adanya kedisiplinan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.²¹

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.²¹

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.²¹

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi seseorang terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.²¹

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.²¹

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi mencakup faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan perilaku manusia menuju ke suatu arah tertentu sehingga mereka (manusia) merasa terikat untuk melakukannya. Tujuan-tujuan organisasi tidak dapat dicapai tanpa bantuan berupa komitmen terus-menerus dari para anggota organisasi yang bersangkutan.²⁵

Menurut Wirawan,²³ ada empat faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam organisasi. Faktor yang dikenal sebagai “*The Four Factors of Motivation*” tersebut diuraikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Kepemimpinan yang efektif dimulai dengan pemahaman tentang berbagai tanggung jawab dan kewenangan atau otoritas dari orang-orang dalam organisasi dan bagaimana orang-orang ini bekerja sama. Kepemimpinan yang efektif sangat penting agar suatu organisasi dapat beroperasi secara efisien dan memenuhi misinya.²³

b. Penghargaan

Penghargaan menjadi faktor yang umum bagi setiap organisasi untuk meningkatkan produk dan jasa sehingga menjadi keuntungan untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri dan prestasi.²³

5. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.⁴

a. Motivasi positif (*Insentif positive*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.⁴

b. Motivasi negatif (*Insentif negative*)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.⁴

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.⁴

6. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan,⁴ ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

a. Motivasi langsung (*Direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil & nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.⁴

b. Motivasi tak langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.⁴

7. Alat Ukur Motivasi

Menurut Notoadmojo,²⁴ motivasi tidak dapat diobservasi secara langsung namun harus diukur. Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu dengan :

a. Tes proyektif

Apa yang kita katakan merupakan cerminan dari apa yang ada dalam diri kita. Dengan demikian untuk memahami apa yang dipikirkan orang, maka kita beri stimulus yang harus diinterpretasikan. Salah satu teknik proyektif yang banyak dikenal adalah *Thematic Apperception Test* (TAT). Dalam test tersebut klien diberikan gambar dan klien diminta untuk membuat cerita dari gambar tersebut. Dalam teori Mc Leland dikatakan, bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu

kebutuhan untuk berprestasi (*nach*), kebutuhan untuk power (*n-aff*).

Dari isi cerita tersebut kita dapat menelaah motivasi yang mendasari diri klien berdasarkan konsep kebutuhan diatas.²⁴

b. Kuesioner

Salah satu cara untuk mengukur motivasi melalui kuesioner adalah dengan meminta klien untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dapat memancing motivasi klien. Sebagai contoh adalah EPPS (*Edward's Personal Preference Schedule*). Kuesioner tersebut terdiri dari 210 nomor dimana pada masing-masing nomor terdiri dari dua pertanyaan. Klien diminta memilih salah satu dari dua pertanyaan tersebut yang lebih mencerminkan dirinya. Dari pengisian kuesioner tersebut kita dapat melihat dari ke-15 jenis kebutuhan yang dalam tes tersebut, kebutuhan mana yang paling dominan dari dalam diri kita. Contohnya antara lain, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan keteraturan, kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, kebutuhan untuk membina hubungan dengan lawan jenis, bahkan kebutuhan untuk bertindak agresif.²⁴

c. Observasi perilaku

Cara lain untuk mengukur motivasi adalah dengan membuat situasi sehingga klien dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasinya. Misalnya, untuk mengukur keinginan untuk berprestasi, klien diminta untuk memproduksi origami dengan batas waktu

tertentu. Perilaku yang diobservasi adalah, apakah klien menggunakan umpan balik yang diberikan, mengambil keputusan yang beresiko dan mementingkan kualitas daripada kuantitas.²⁴

Adapun menurut Azwar,²⁰ pengukuran motivasi menggunakan kuesioner dengan skala *Guttman* adalah pengukuran yang membutuhkan jawaban tegas dari respondennya, seperti jawaban “iya” atau “tidak”, “benar” atau “salah”, “pernah” atau “tidak pernah” dan lain sebagainya.

Untuk kebutuhan data secara statistik dibutuhkan pemberian skor kepada jawaban tersebut, yang mana skor untuk jawaban yang mendukung atau jawaban positif (yakin dan ya) diberi skor 1, dan skor untuk jawaban yang tidak mendukung atau jawaban negative (tidak yakin dan tidak) diberi skor 0.²⁰

8. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat

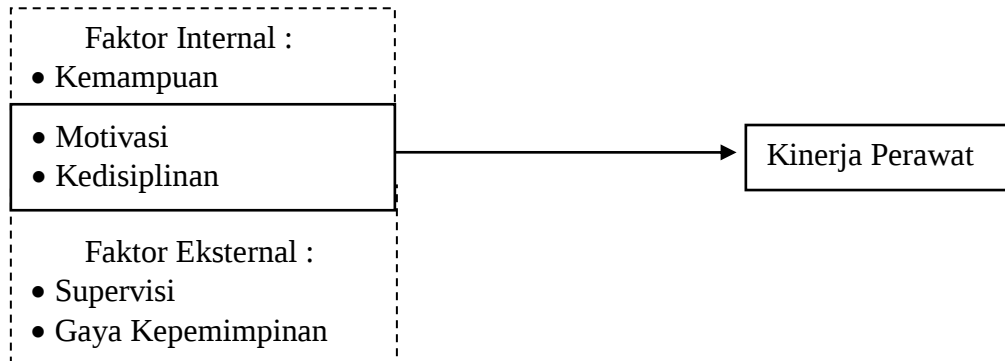
Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan kearah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor instrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan berprestasi yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar yang dipandang meningkatkan prestasi seseorang karyawan diantaranya kebijakan dan administrasi, kualitas pengendalian, kondisi kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, kehidupan pribadi serta penggajian. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi yang

terdapat dalam diri karyawan akan berpengaruh untuk mendorong karyawan tersebut meningkatkan kualitas bekerja atau kinerja yang baik, sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh A.Haerul Agus. M (2014), yang berjudul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai. Metode penelitian ini menggunakan *cross setionl study*. Populasi penelitian adalah perawat di RSUD Sinjai. Pengambilan sampel menggunakan random sampling, dan diperoleh 39 perawat sebagai sampel. Variabel bebas (independen) adalah motivasi kerja, variabel terikat (dependen) adalah kinerja perawat. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan uji fisher exact test 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 15 responden yang motivasi kerja kurang terdapat 11 responden (67,6%) memiliki kinerja kurang dan 4 responden (27,3%) memiliki kinerja baik. Sedangkan, dari 24 responden yang motivasi kerja baik terdapat 18 responden (32,4%) memiliki kinerja kurang dan sisanya 6 responden (72,7%) memiliki kinerja baik. Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat, karena perawat dengan motivasi kerja baik berpeluang 5,576% kali lipat untuk memiliki kinerja yang baik dari pada motivasi kerja kurang.⁷

D. Kerangka Teori

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat.



Kerangka Teori 2.2

Modifikasi dari Bambang Kusriyono (2011)¹¹

Keterangan :



: Yang diteliti



: Yang tidak diteliti

BAB III

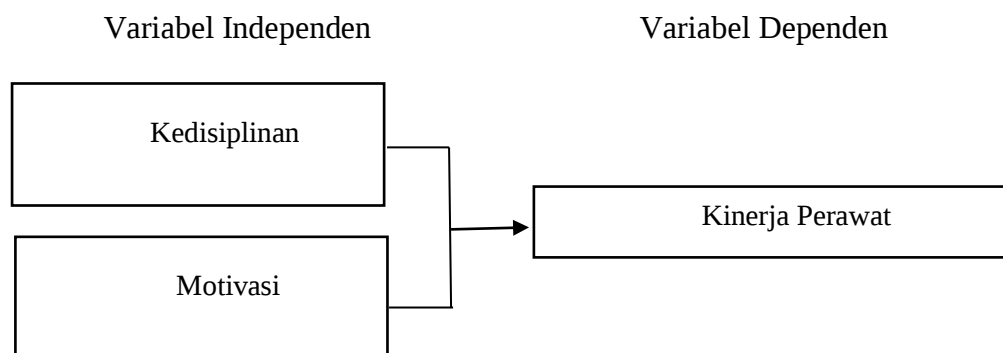
METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Desain pada penelitian ini adalah analitik kuantitatif. Analitik kuantitatif adalah penelitian diarahkan untuk menjelaskan suatu keadaan atau situasi. Sedangkan metode yang digunakan adalah *cross sectional* ialah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*).²⁴

B. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan, maka kerangka konsep dijelaskan sebagai berikut :



Bagan 3.1 Kerangka Konsep

C. Variabel Penelitian

1. Variabel independent (variabel bebas) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya/ berubahnya variabel terikat. ²⁴

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan dan Motivasi.

2. Variabel dependent (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi/menjadi akibat karena adanya variabel bebas. ²⁴

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja perawat.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud, atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel penelitian	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Variabel Independen Kedisiplinan	Kedisiplinan merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan	Kuesioner	Kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan dengan skala Guttman :	1. Positif $\geq$ Mean Negatif $<$ Mean	Nominal

		perbuatan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.		Ya, skor: 2 Tidak, skor : 1		
2	Variabel Independen Motivasi	<i>Motivasi</i> berasal dari kata latin <i>movere</i> yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	Kuesioner	Kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan dengan skala Guttman : Ya, skor:2 Tidak, skor : 1	1.Positif $\geq \text{Mean}$ 2.Negatif $f < \text{Mean}$	Nominal 1
3	Variabel Dependen kinerja perawat	Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu	Kuesioner	Kuesioner yang terdiri dari 14 pertanyaan	1.Kinerja a Baik, nilai	Ordinal

		wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan saran unit organisasi.		dengan skala Likert : 1.SL (Selalu) 2.S (Sering) 3.JR (Jarang) TP (Tidak Pernah)	<u>≥ 50</u> 2.Kinerj a kurang, < 50	
--	--	--	--	--	---	--

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari pertanyaan penelitian. Biasanya hipotesis ini dirumuskan dalam bentuk hubungan antara dua variabel, variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis berfungsi untuk menentukan ke arah pembuktian, artinya hipotesis ini merupakan pernyataan yang harus dibuktikan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah²⁴ :

Ha : Ada Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019, nilai $p\text{ value}=0,032 \leq (0,05)$.

Ho : Tidak Ada Hubungan Antara Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019, nilai $p\text{ value}=1.000 > \alpha (0,05)$.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda yang lain.²⁴ Populasi dalam penelitian ini sejumlah 130 perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.

2. Sampel

a. Sampel

Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel haruslah representative yang berarti sampel dapat mewakili populasi yang ada serta sampel harus cukup banyak. Semakin banyak sampel maka hasil penelitian mungkin lebih representative.²⁴ Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random* sampling. Pada penelitian ini besarnya sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut²⁴:

$$n = \frac{N}{1 + (N.d^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Tingkat signifikansi (0,1)

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot d^2)}$$

$$n = \frac{130}{1 + (130 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{130}{2,3}$$

$$n = 56,52$$

n = Dibulatkan menjadi 57 responden

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 57 responden yang artinya semua perawat di RS “X” Kota Bogor.

b. Teknik Sampling

Teknik Sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel. Terdapat berbagai macam teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan yaitu *random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam

populasi itu dengan mengundi anggota populasi atau teknik undian.²⁴

Dimana sampel yang digunakan adalah perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.

3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Agar karakteristik sampel tidak menyimpang dari populasinya, maka sebelum dilakukan pengambilan sampel perlu ditentukan kriteria inklusi, maupun kriteria eksklusi.

a. Kriteria Inklusi

Kriteria Inklusi adalah kriteria atau ciri-ciri yang perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat diambil sebagai sampel.²⁴ Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah :

- 1) Perawat yang bertugas di RS “X” Kota Bogor
- 2) Perawat yang bersedia menjadi responden
- 3) Tidak dipakai dalam uji validitas instrument penelitian

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria Eksklusi adalah ciri-ciri anggota populasi yang tidak dapat diambil sebagai sampel.²⁴ Kriteria Eksklusi pada penelitian ini adalah :

- 1) Perawat yang tidak masuk kerja selama dilakukan penelitian
- 2) Perawat yang sedang sakit saat dilakukan penelitian

G. Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.

H. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Agustus tahun 2019.

I. Etika Penelitian

Etika penelitian adalah suatu pedoman etika yang berlaku untuk setiap kegiatan penelitian yang melibatkan antara pihak peneliti, pihak yang diteliti, dan masyarakat yang akan memperoleh dampak hasil penelitian tersebut.²⁴

Dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuesioner kepada responden. Selanjutnya kuesioner akan disampaikan kepada responden dengan menekankan pada etika yang meliputi²⁴ :

1. *Right to self determination*

Responden yang bersedia diteliti diberikan lembar persetujuan. Responden dengan terlebih dahulu diberi kesempatan membaca isi lembar tersebut, selanjutnya harus mencantumkan tanda tangan sebagai bukti kesediaannya menjadi responden.

2. *Right to privacy and dignity*

Untuk menjaga kerahasiaan responden, responden tidak perlu mencantumkan nama dalam kuesioner. Pada lembar pengumpulan data peneliti hanya menuliskan atau memberi kode tertentu pada setiap lembaran.

3. *Right to anonymity and confidential*

Kerahasiaan informasi yang telah diberikan oleh responden dijamin oleh peneliti.

4. *Right of fair treatment*

Dalam memenuhi hak ini biasanya nama responden dirahasiakan, responden berhak mendapatkan kerahasiaan atas apa yang telah dia lakukan dalam penelitian. Responden juga harus diberitahu apa hasil dari penelitian tersebut.

J. Alat dan Metode Pengumpulan Data

1. Alat pengumpulan data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian tergantung pada tujuan dan sumber data yang akan dikumpulkan. Untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah penelitian maka diperlukan alat pengumpulan data atau instrument yang tepat. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukan alat ukur itu benar – benar mengukur apa yang di ukur.²⁴ Suatu instrument yang valid atau yang syah berarti memiliki validitas yang tinggi, sebaiknya instrument yang rendah memiliki validitas yang rendah. suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan

dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk mengukur instrument yang telah dibuat digunakan rumus *product moment*, yaitu : hasil penghitungan tiap-tiap item dibandingkan dengan tabel nilai produk momen. Apabila hasil uji dari tiap item pertanyaan ternyata signifikan (*p value* >5%) atau *t* hitung lebih besar dari *r* tabel, maka item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan . Namun, apabila tidak signifikan (*p value* < 5%) atau *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel, maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R = Koefesien korelasi

X = Pertanyaan nomor 1

Y = Skor total

XY = Skor pertanyaan nomor 1 dikali skor total

Uji valditas telah dilakukan pada tanggal 16 Agustus 2019 di ruang Wira 4 responden, ruang Garuda Atas (RGA) 4 responden, ruang Garuda Bawah (RGB) 4 responden, ruang Hesti A 4 responden, dan ruang Kartika 4 responden di RS “X” Kota Bogor tahun 2019, dengan jumlah 20 responden, pada variabel Independent yaitu Kedisiplinan dan Motivasi, variabel Dependent yaitu kinerja perawat. Uji validitas yang digunakan adalah dengan menggunakan system komputerisasi dengan aplikasi *SPSS versi 25*.

Hasil uji validitas variabel Independen yakni Kedisiplinan kepada 20 responden di ruang Wira, RGA, RGB, Hesti A, dan Kartika RS “X” Kota Bogor Tahun 2019, yang dilaksanakan pada tanggal 16 Agustus 2019 dengan jumlah 10 pertanyaan, diantaranya 9 pertanyaan valid dan 1 pertanyaan tidak valid dan variabel Independen yakni Motivasi kepada 20 responden di ruang Wira, RGA, RGB, Hesti A, dan Kartika RS “X” Kota Bogor Tahun 2019, yang dilaksanakan pada tanggal 16 Agustus 2019 dengan jumlah 12 pertanyaan, diantaranya 9 pertanyaan valid dan 3 pertanyaan tidak valid Sedangkan variabel Dependent kinerja perawat kepada 20 responden di ruang Wira, RGA, RGB, Hesti A, dan Kartika RS “X” Kota Bogor Tahun 2019, yang dilaksanakan pada tanggal 16 Agustus 2019 dengan jumlah 15 pernyataan, diantaranya 14 pernyataan valid dan 1 pernyataan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Hasil secara keseluruhan dinyatakan “*Reliability*” dengan kriteria “*Cronbach Alpha*” $\geq 0,6$,

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan di ruang Wira, RGA, RGB, Hesti A, dan Kartika RS “X” Kota Bogor Tahun 2019, karena ruang Wira, RGA, RGB, Hesti A, dan Kartika ini memiliki karakteristik yang sama dengan tempat penelitian, hasil uji reliabilitas pada variabel Independen yakni kedisiplinan sebesar 0,783 dan variabel Independen motivasi sebesar 0,766 sedangkan variabel Dependen yakni kinerja perawat sebesar 0,762, dari kedua variabel tersebut menunjukkan kuesioner tersebut reliabel karena $> 0,6$.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

κ = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\Sigma S^2/I$ = Jumlah varians skor item

$S X^2$ = Varians skor-skor test (Seluruh item κ)

3. Metode Pengumpulan Data

Selain dilakukan pengumpulan data, selanjutnya data yang masih mentah diolah secara sederhana.

Instrumen merupakan alat ukur yang digunakan peneliti, pada penelitian ini yang digunakan adalah jenis data primer dan sekunder diperoleh dari data hasil kuesioner dan pengisian lembar pengumpulan data dari setiap variabel. Data primer yang menggunakan kuesioner, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dan diisi oleh responden yaitu 57 Perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.

K. Metode Pengolahan dan Analisa Data

1. Metode Pengolahan Data

Data yang telah diisi oleh responden dikumpulkan kemudian dikoreksi apakah jawaban telah diisi semua. Bila telah terisi semua selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan computer, adapun langkah-langkah pengolahannya adalah sebagai berikut²⁶ :

a. *Editting*.

Hasil pengamatan dari lapangan harus dilakukan penyuntingan (*editing*) terlebih dahulu. Secara umum *editing* merupakan suatu kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuesioner yang kemungkinan ada kesalahan dalam kelengkapan, kejelasan, dan konsisten jawaban.

b. *Coding*.

Setelah semua kuesioner diedit atau disunting, selanjutnya dilakukan peng“kodean” atau “*coding*”, yakni mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan. *Coding* yang dilakukan penelitian ini :

Variabel Independen Kedisiplinan : *coding* :

- 1) Positif
- 2) Negatif

Variabel Independen Motivasi : *coding* :

- 1) Positif
- 2) Negatif

Variabel Dependen Kinerja Perawat : *coding* :

- 1) Kinerja Baik
- 2) Kinerja Kurang

c. Memasuka data (data *entry*) atau *processing*

Jawaban-jawaban dari masing-masing responden dimasukkan kedalam program atau “*software*” komputer. *Software* komputer ini bermacam-

macam, masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangannya. Salah satu paket program yang paling sering digunakan untuk “entri data” penelitian adalah paket program SPSS *for Window* 25.

d. Pembersihan data (*cleaning*).

Apabila semua data dari setiap sumber data atau responden selesai dimasukkan, perlu dicek kembali untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan, ketidaklengkapan dan sebagainya, kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi. Proses ini disebut pembersihan data (*data cleaning*). Adapun cara membersihkan data dapat diberikan contoh sebagai berikut :

1) Mengetahui *missing* data (data yang hilang).

Untuk mengetahui data yang hilang (*missing*) dapat dilakukan dengan membuat distribusi frekuensi masing-masing variabel.

2) Mengetahui variasi data.

Dengan melihat variasi antara data dapat dideteksi apakah data yang dimasukkan benar atau salah. Cara mendeteksi dengan membuat distribusi masing-masing variabel.

3) Mengetahui konsistensi data.

Cara untuk mengetahui adanya ketidakkonsistensian data dapat dilakukan dengan menghubungkan dua variabel.²⁶

2. Metode Analisa Data

a. Analisa univariat

Analisa yang dilakukan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Analisa univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. Peringkasan tersebut dapat berupa ukuran statistik, tabel, grafik. Analisa univariat dilakukan masing-masing variabel yang diteliti.²⁶ Variabel yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan dan Motivasi dengan Kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019.

$$X = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

f : Nilai yang diperoleh dari tiap kelompok

N : Jumlah responden

b. Analisa bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis bivariat ini berfungsi dalam mencari hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.²⁶

Variabel independen pada penelitian ini adalah kedisiplinan dan motivasi dengan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja perawat. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square*. Dalam penelitian uji signifikan dilakukan dengan batas kemaknaan (α) = 0,05 dengan ketentuan hipotesis nol diterima bila $p\text{ value} > 0.05$ ($p\text{ value} > \alpha$) berarti uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan, sedangkan hipotesis nol ditolak bila $p\text{ value} < 0.05$ ($p\text{ value} < \alpha$) berarti uji statistik menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan *Chi-Square*. Perhitungan rumus tersebut dilakukan dengan menggunakan SPSS *for Window 25*.

Rumus *Chi-Square*

$$X^2 = \frac{\Sigma(O-E)^2}{E}$$

Keterangan :

x^2 = Statistik *chi-square*

O = Frekuensi hasil observasi

E = Frekuensi yang diharapkan

c. Multivariate

Terdapat analisis multivariate yang sering digunakan dalam penelitian kedokteran dan kesehatan, yaitu analisis logistic dan analisis regresi linier. Pemilihan kedua analisis tersebut ditentukan oleh skala pengukuran variabel terikatnya. Bila variabel terikatnya berupa variabel kategorik, maka regresi yang digunakan adalah analisis regresi.²⁶

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit “X” Kota Bogor

Rumah Sakit “X” Kota Bogor merupakan Rumah Sakit milik TNI Angkatan Darat dengan tipe C, yang beralamat di JL. Jenderal Sudirman no.08 Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat, Indonesia 16121. Rumah Sakit “X” Kota Bogor mulai berdiri pada tahun 1925, saat itu dikelola oleh Pemerintah Belanda. Pada bulan Maret 1950 Rumah Sakit “X” ini diserahkan kepada Pemerintah Indonesia. Penyerahan dilakukan oleh Mayor Jendral Dr.Simmons Direktur MGD KNIL kepada wakil direktur kesehatan angkatan darat dan sebagai Karumkit dipercayakan kepada Mayor Dr.Sarjimin.

Pada awalnya pelayanan kesehatan RS “X” Kota Bogor hanya ditujukan kepada anggota militer dan keluarganya, namun pada tahun 1960 atas petunjuk dari Kepala staf AD (KASAD), RS “X” Kota Bogor dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum. Saat ini RS “X” Kota Bogor yang berdiri di atas lahan seluas 9213 m² dengan luas bangunan 6074 m² merupakan Rumah Sakit Tk.IV di jajaran TNI yang berada di bawah Detasemen Kesehatan Wilayah (Denkesyah) 03.04.01 Bogor memberikan pelayanan kesehatan kepada Prajurit, PNS, TNI, dan keluarganya serta masyarakat umum.

B. Visi, Misi, dan Motto

Visi

Rumah Sakit “X” Menjadi Kebanggaan Keluarga Besar TNI dan Mengutamakan Keselamatan Pasien.

Misi

Memberikan Pelayanan Yang Bermutu Dan Mengutamakan Keselamatan Dalam Rangka Meningkatkan Derajat Kesehatan.

Motto

“Senyum, Antisipatif, Lembut, Aman, Kepuasan.”

C. Lokasi

RS “X” Kota Bogor ini beralamat di JL. Jenderal Sudirman no.08 Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat, Indonesia 16121.

D. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2019 dan dilakukan pengambilan data responden pada tanggal 19 Agustus – 21 Agustus 2019. Dalam pengumpulan data penelitian dibantu oleh satu orang yang diberi penjelasan terlebih dahulu tentang cara-cara pengisian kuesioner. Jumlah responden sebanyak 57 responden yang terdiri atas 5 (lima) ruang yaitu ruang Wira

sebanyak 12 responden, ruang Garuda Atas (RGA) sebanyak 14 responden, ruang Garuda Bawah (RGB) sebanyak 11 orang, ruang Kartika sebanyak 10 orang dan ruang Hesti A sebanyak 10 orang. Hasil penelitian dianalisis secara univariat, bivariat dan multivariat. Analisa univariat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi yang meliputi distribusi frekuensi Kedisiplinan dan Motivasi perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019. Selanjutnya dilakukan analisa bivariat guna mengetahui hubungan kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019. Dan adapun secara multivariat guna mengetahui hubungan kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019. Yang telah dilakukan pada tanggal 19 Agustus – 21 Agustus 2019, jam 13.00 WIB di ruang Wira, RGA, RGB, Kartika dan Hesti A dengan jumlah keseluruhan yaitu 57 responden.

1. Hasil Analisa Univariat

a. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019

Untuk mengetahui distribusi frekuensi responden menurut frekuensi kedisiplinan perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Perawat
di RS “X” Kota Bogor
Tahun 2019

No	Kedisiplinan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Positif	33	57.9
2	Negatif	24	42.1
Total		57	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Perawat menunjukkan hasil dari 57 responden dengan kedisiplinan kategori Positif sebanyak 33 responden (57,9%).

b. Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat di RS “X” Kota Bogor
tahun 2019

Untuk mengetahui distribusi frekuensi responden menurut frekuensi motivasi perawat di RS “X” Kota Bogor adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat
di RS “X” Kota Bogor
Tahun 2019

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Positif	37	64.9
2	Negatif	20	35.1
Total		57	100.0

Berdasarkan tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat menunjukkan hasil dari 57 responden dengan motivasi kategori positif sebanyak 37 responden (64,9%).

c. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019

Untuk mengetahui distribusi frekuensi responden menurut frekuensi

kinerja perawat di RSUD Kota Bogor adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat
di RS “X” Kota Bogor
Tahun 2019

No	Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kinerja Baik	42	64.9
2	Kinerja Kurang	15	35.1
Total		57	100.0

Berdasarkan tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat menunjukkan hasil dari 57 responden sebanyak 42 responden (73,7%) dengan kinerja perawat kategori kinerja baik.

2. Hasil Analisa Bivariat

Analisis bivariat yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (independent), yaitu Kedisiplinan dan Motivasi dengan variabel terikat (dependent) yaitu kinerja perawat. Secara jelas, hasil analisis bivariat akan di sajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja
Perawat di “X” Kota Bogor
Tahun 2019

Kinerja Perawat					
Kedisiplinan	Kinerja Baik	Kinerja Kurang	Jumlah (n)	R(IK 95%)	P Value
				1.287 (0.393- 4.216)	0.911
Positif	43.9 %	14.0 %	57.9 %		
Negatif	12.3 %	12.3 %	42.1 %		
Total	73.7 %	26.3 %	100.0%		

*bermakna dengan < 0.05

Berdasarkan tabel 4.4 hasil analisis hubungan kedisiplinan dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019, diketahui bahwa dari 57 responden , 33 responden kedisiplinan positif dengan kinerja baik sebanyak 25 responden (43.9 %).

Hasil analisis hubungan kedisiplinan dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019, dengan jumlah 57 responden, analisis bivariat dengan uji *chi-square*, menunjukkan hasil *p value* 0.911 sehingga *p value* $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya tidak ada Hubungan

Antara Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019.

Dan hasil analisis juga di peroleh nilai *Odd Ratio (OR)* sebesar 1.287 artinya kedisiplinan positif akan mempunyai peluang dalam mempengaruhi kinerja perawat kategori baik sebesar 1 kali dibandingkan dengan kedisiplinan negatif.

Tabel 4.5
Hubungan Motivasi dengan Kinerja
Perawat di “X” Kota Bogor
Tahun 2019

Kinerja Perawat					
Motivasi	Kinerja Baik	Kinerja Kurang	Jumlah (n)	R(IK 95%)	P Value
Positif	54.4 %	10.5 %	37	64.9 %	0.041
Negatif	19.3 %	15.8 %	20	35.1 %	
Total	73.7 %	26.3 %		100,0%	

*bermakna dengan < 0.05

Berdasarkan tabel 4.5 hasil analisis hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019, diketahui bahwa dari 57 responden , 37 responden motivasi kategori positif dengan kinerja perawat baik sebanyak 31 responden (54.4%).

Hasil analisis hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019, dengan jumlah 57 responden, analisis bivariat dengan uji *chi-square*, menunjukkan hasil *p value* = 0,041 sehingga *p value* < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019.

Dan hasil analisis juga diperoleh nilai *Odd Ratio (OR)* sebesar 4.227 artinya tidak ada nya motivasi positif akan mempunyai peluang mempengaruhi kinerja perawat kategori kurang sebesar 4 kali dibandingkan dengan ada nya motivasi negatif.

Tabel 4.6
Seleksi Bivariat Kedisiplinan dan Motivasi
di RS “X” Kota Bogor
Tahun 2019

No	Variabel	p Value	Keterangan
1	Kedisiplinan	0.911	Bukan Kandidat
	Motivasi	0.041	Kandidat

**p value* < 0.25 masuk pada tahap pemodelan multivariate

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan nilai *p value* masing-masing variabel dalam seleksi bivariat. Berdasarkan tabel tersebut variabel yang

menjadi kandidat dan dapat masuk pada tahap multivariat adalah satu variabel yaitu motivasi. Sedangkan variabel yang bukan kandidat dan tidak dapat masuk pada tahap multivariat yaitu kedisiplinan. Didapatkan hasil variabel motivasi *p value* $0.041 < 0.25$.

3. Hasil Analisa Multivariat

Analisa multivariate dilakukan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen antara variabel bebas (*Independent*), yaitu kedisiplinan, motivasi dengan variabel terikat (*Dependent*), yaitu kinerja perawat.

Variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat dilakukan analisis multivariat dengan uji regresi logistic secara jelas, hasil analisis multivariat akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7

**Pemodelan Multivariat Hubungan Antara Motivasi
dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor**

Tahun 2019

No	Variabel	B	Wald	<i>p value</i>	R (95%CI)
1	Motivasi	1.435	5.126	0.041	4.227

*bermakna dengan *p value* < 0.25

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil analisis multivariat ternyata variabel yang berhubungan bermakna dengan kinerja perawat adalah motivasi. Hasil analisis (OR) adalah 4.227.

Dari hasil uji regresi logistik didapatkan bahwa variabel motivasi dengan nilai $p\text{ value } 0.041 < 0.25$ maka berkorelasi terhadap kinerja perawat.

E. Pembahasan Hasil

1. Interpretasi dan Pembahasan Hasil

a. Kedisiplinan Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Hasil penelitian menunjukkan dari 57 responden, sebanyak 33 responden (57,9%) kedisiplinan kategori positif, sebanyak 24 responden (42,1%) kedisiplinan kategori negatif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Novita P.Mardianto (2016) yang berjudul Hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. 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.⁶

Kedisiplinan merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku,

dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.¹¹ Kedisiplinan positif maksudnya kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri sedangkan kedisiplinan negative yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan.¹⁸

Ada dua jenis kedisiplinan yang terdapat dalam diri seseorang, yaitu disiplin yang terdapat dalam diri sendiri dan disiplin karena adanya paksaan dari oranglain. Misalnya disiplin yang terdapat dalam diri sendiri yaitu yang timbul dengan rasa ikhlas tanpa paksaan sedikitpun, lalu disiplin karena paksaan orang lain yaitu seseorang yang melakukannya karena rasa takut akan hukuman jika ia melanggarnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan diantaranya adalah faktor internal seperti kemampuan, bakat, perhatian motivasi, kesehatan jasmani dan cara bekerja. Sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, dukungan teman sejawat serta dukungan keluarga dan masyarakat.

Dari hasil penelitian di RS “X” Kota Bogor menunjukkan mayoritas responden kedisiplinan positif, disebabkan perawat menjalankan segala perintah/instruksi dari atasan sebanyak 33 responden (57,9%), mematuhi tata tertib yang berlaku di RS seperti hadir tepat waktu ketika apel pagi, masuk dan pulang dinas sesuai waktu yang telah

ditetapkan, memberi keterangan jika berhalangan hadir sebanyak 33 responden (57,9%), menjalankan pekerjaan sesuai perannya masing-masing 30 (52,6%) menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan 29 (50,9%). Dari hasil penelitian yang ada peneliti berpendapat bahwa persepsi responden mengenai pemberlakuan aturan yang terdapat di RS sangat memicu perilaku perawat untuk menanamkan rasa disiplin yang tinggi serta berusaha untuk tidak melanggar aturan yang ada, yaitu disiplin waktu, disiplin menegakkan aturan, dan disiplin sikap.

b. Motivasi Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Hasil penelitian menunjukkan hasil dari 57 responden sebanyak 37 responden (64,9%) dengan motivasi kategori positif , sebanyak 20 responden (35.1) dengan motivasi negatif.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh A.Haerul Agus. M (2014). Dari dari 29 responden yang motivasi kerja kurang terdapat 24 responden yang motivasi kerja baik terdapat 18 responden (32,4%) memiliki kinerja kurang dan sisanya 6 responden (72,7%) memiliki kinerja baik.⁷

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan kearah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵ Motivasi tinggi yang mencapai tujuan organisasi adalah kepemimpinan dan penghargaan, kepemimpinan yang efektif sangat

penting agar suatu organisasi dapat beroperasi secara efisien dan memenuhi misinya serta kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri dan prestasi. Dua jenis motivasi yaitu motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar sedangkan motivasi negatif maksudnya memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman jika melanggarnya.⁴

Dalam metode motivasi ada motivasi langsung yang berarti motivasi materil seperti pemberian gaji serta tunjangan & nonmateril seperti dukungan dari teman sejawat seperti yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya dan motivasi tidak langsung berupa pemenuhan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya misalnya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif dimulai dengan pemahaman tentang berbagai tanggung jawab dan bagaimana orang-orang didalamnya bekerja sama dan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri dan prestasi.⁴

Dari hasil penelitian di RS “X” Kota Bogor menunjukkan mayoritas motivasi positif, disebabkan perawat merasa betah dengan lingkungan kerja saat ini sebanyak 37 responden (64,9%), setiap perawat diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan formal dan pelatihan sebanyak 39 responden (68,4%), perawat yang berprestasi mendapatkan penghargaan dari manajemen rumah sakit 39 responden (68,4%). Dari hasil penelitian yang ada peneliti berpendapat bahwa jika lingkungan kerja memadai membuat perawat merasa nyaman dan aman serta mendapatkan pelatihan formal yang dibutuhkan perawat untuk mengembangkan ilmu keperawatannya, lalu hasil kerja yang dihargai atasan dengan pemberian hadiah maupun kompensasi memicu rasa motivasi yang tinggi dalam diri perawat.

c. Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Hasil penelitian menunjukkan hasil dari 57 responden sebanyak 42 responden (73,7%) dengan kinerja perawat kategori kinerja baik, sebanyak 15 responden (32,1) dengan kinerja perawat kategori kurang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Novita P.Mardianto (2016) yang berjudul Hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. 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.⁶

Kinerja adalah hasil atau tingkat seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹¹ Kinerja baik maksudnya mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja sedangkan kinerja kurang maksudnya tidak mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan tidak mengikuti peraturan prosedur yang berlaku ditempat kerja.

Setiap perawat memiliki kompetensi yang dapat diukur untuk menilai kemampuan kinerja perawat tersebut, diantaranya adalah siap melayani yaitu melayani dengan sepenuh hati tugas yang telah diberikan kepada pasien, disiplin yaitu perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur, komitmen yaitu Suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain, kerjasama yaitu bagaimana perawat dapat melakukan kerja sama tim sehingga terciptanya hasil yang maksimal. Dengan begitu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat diantaranya adalah faktor internal yang berasal dari dalam diri diantaranya adalah kemampuan, motivasi dan kedisiplinan sedangkan faktor eksternal

yaitu dari pihak luar seperti lingkungan, orangtua, supervisi dan gaya kepemimpinan.

Dari hasil penelitian di RS “X” Kota bogor menunjukkan mayoritas responden dengan kinerja baik disebabkan mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu sebanyak 48 responden (84,2%), mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja 51 responden (89,5%), memberikan Asuhan Keperawatan sesuai dengan SOP yang berlaku 51 responden (89,5%). Dari hasil penelitian yang ada peneliti berpendapat sikap tanggung jawab yang mendasari perawat bersikap taat terhadap aturan kerja yang berlaku sehingga terciptanya kinerja baik di rumah sakit.

d. Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Hasil uji statistik didapatkan nilai *p value* 0.911 yang artinya *p value* > 0,05 jadi hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis *alternative* (H_a) ditolak. Sehingga tidak ada Hubungan Antara Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Novita P.Mardianto (2016) yang berjudul Hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobogu. 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 uji chi square menghasilkan nilai p value sebesar 0.052 nilai $\alpha = 0,05$ ($p > \alpha$) yang berarti tidak ada hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat⁶

Kedisiplinan merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.¹¹

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat dalam diri seseorang, dan terwujudnya keberhasilan. Tetapi terwujudnya keberhasilan kinerja perawat bukan hanya terdapat dalam satu faktor kedisiplinan karena dapat dilihat dari banyaknya faktor seperti faktor intrinsik yang terdapat dalam diri sendiri dan faktor ekstrinsik seperti kemampuan, motivasi, supervisi dan gaya kepemimpinan jika salah satu faktor yang mempengaruhi tidak tercapai maka besar kemungkinan tetap terwujudnya kinerja yang baik karena faktor yang lain saling berhubungan.

Pada penelitian di RS “X” Kota Bogor menunjukkan mayoritas responden kedisiplinan positif, tetapi antara kedisiplinan dengan kinerja perawat tidak saling berhubungan. Hal ini didukung dengan data kuesioner menunjukkan kedisiplinan positif, Sebanyak 33 responden (57.9%) kedisiplinan positif maksudnya kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri sedangkan kedisiplinan negatif yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan.¹⁸ dan di peroleh data melalui wawancara dengan perawat ruangan dikarenakan sudah menjadi suatu kewajiban yang harus ditanamkan dalam diri perawat untuk mematuhi aturan yang telah ditentukan oleh RS “X” Kota Bogor dan jika melanggar maka perawat akan menerima konsekuensinya, sehingga data yang diperoleh lebih dominan kedisiplinan positif walaupun tidak saling berhubungan.

e. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Hasil uji statistik didapatkan nilai p value = 0,041 yang artinya p value < 0,05 jadi hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alternative* (H_a) diterima. Sehingga ada Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh A.Haerul Agus. M (2014). Dari 29 responden yang motivasi kerja kurang terdapat 15 responden (67,6%) memiliki kinerja kurang dan 11

responden (27,3%) memiliki kinerja baik. Sedangkan, dari 24 responden yang motivasi kerja baik terdapat 18 responden (32,4%) memiliki kinerja kurang dan sisanya 6 responden (72,7%) memiliki kinerja baik. Uji Fisher Exact Test $p = a < 0,05$ yang berarti terdapat Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai.⁷

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan kearah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵

Faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan berprestasi yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar yang dipandang meningkatkan prestasi seseorang karyawan diantaranya kebijakan dan administrasi, kualitas pengendalian, kondisi kerja seperti lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta penghargaan yang diberikan kepada perawat yang berprestasi. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi yang terdapat dalam diri perawat akan berpengaruh untuk mendorong perawat tersebut meningkatkan kualitas bekerja atau kinerja yang baik, sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Pada penelitian di RS “X” Kota Bogor menunjukkan mayoritas motivasi positif dengan kinerja baik, hal ini didukung dengan data kuesioner menunjukkan motivasi positif sebanyak 37 responden

(64.9%) dan melalui wawancara dengan perawat ruangan dikarenakan perawat menaruh harapan besar untuk mewujudkan impian di RS “X” Kota Bogor, walaupun sebagian responden mengeluhkan gaji/insentif tidak dapat memenuhi kebutuhan, tetapi jika perawat tersebut berprestasi dalam pekerjaannya maka akan mendapatkan penghargaan dari manajemen rumah sakit sehingga itu yang memicu perawat untuk memotivasi dirinya dalam bekerja.

f. Hubungan Antara Kedisiplinan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Hasil seleksi bivariat menunjukkan terdapat variabel kedisiplinan dengan nilai *p value* $0.911 > 0.25$ artinya tidak masuk dalam kandidat dan variabel motivasi dengan nilai *p value* $0.041 < 0.25$ artinya masuk dalam kandidat, lalu dilakukan pemodelan multivariate dengan memasukkan variabel motivasi dengan hasil analisis (OR) 4.227. Dari hasil uji regresi logistik didapatkan nilai *p value* $0.041 < 0.25$ maka berkorelasi terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Novita P.Mardianto (2016) yang berjudul Hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. 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 uji chi square menghasilkan nilai p value sebesar 0.052 nilai $\alpha = 0,05$ ($p > \alpha$) yang berarti tidak ada hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat.⁶

Kedisiplinan merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.¹¹

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁵

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.¹²

Sebagai perawat sudah menjadi kewajiban untuk selalu bersikap penuh tanggung jawab, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya serta dapat dipercaya agar dapat memberikan pelayanan kepada pasien

dengan maksimal dan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilaksanakan dengan baik, adapun terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, diantaranya adalah faktor intrinsik yaitu faktor yang berasal dari diri sendiri yang dapat memberikan tekanan atau dorongan untuk mengerjakan sesuatu dengan gigih untuk mencapai kesuksesan, yang mencakup kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan. Sedangkan faktor ekstrinsip yaitu supervisi dan gaya kepemimpinan.

Setelah dikontrol terhadap kedua variabel independen yakni Masa kerja dan Sistem penghargaan terhadap variabel dependent yakni Kinerja perawat didapatkan hasil yaitu variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel dependen, lihat *dari Exp (B)* untuk variabel signifikan, semakin besar nilai *Exp (B)* berarti semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen yang dianalisis. Dalam data ini, berarti variabel motivasi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat yakni *Exp (B)* adalah 4.227.

Dari hasil diatas telah membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kerja perawat, hal ini karena adanya dorongan besar dari dalam atau luar diri untuk melakukan sesuatu dengan pencapaian yang maksimal.

F. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain :

- a. Pengumpulan data dengan kuesioner bersifat subjektif sehingga kebenaran sangat tergantung pada kejujuran responden.
- b. Kuesioner yang digunakan merupakan hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang mungkin masih banyak kekurangan dari segi kualitas dan kuantitasnya, sehingga diperlukan perbaikan lebih lanjut untuk digunakan dalam penelitian sejenisnya.
- c. Saat melakukan penelitian dan pengambilan kuesioner terhambat karena kesibukan responden dan pihak rumah sakit yang membuat peneliti terhambat untuk mengelolah hasil penelitian.

G. Implikasi Penelitian

1. Bagi ilmu pengetahuan (*scientific*)

Hasil penelitian yang didapat, diharapkan dapat menambah referensi mengenai penelitian yang terkait dan juga sebagai bahan pembanding yang akan dilakukan setelahnya.

2. Bagi pengguna (*consumer*)

Sebagai acuan bagi instansi rumah sakit terkait dalam menetapkan kebijakan untuk mewujudkan kinerja dalam bidang keperawatan yang optimal.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dan sebagai suatu referensi khususnya bahan pelengkap di perpustakaan dimana nantinya bisa bermanfaat bagi mahasiswa sebagai bahan proses belajar serta tambahan pengetahuan bagi mahasiswa STIKES WIJAYA HUSADA BOGOR.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “ Hubungan Antara Kedisiplinan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019”. Peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dari 57 responden, sebanyak 33 responden (57,9%) kedisiplinan kategori positif, sebanyak 24 responden (42,1%) kedisiplinan kategori negatif.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil dari 57 responden sebanyak 37 responden (64.9%) dengan motivasi kategori positif, sebanyak 20 responden (35.1) dengan motivasi negatif.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil dari 57 responden sebanyak 42 responden (73.7%) dengan kinerja perawat kategori kinerja baik, sebanyak 15 responden (32.1) dengan kinerja perawat kategori kurang.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dari 57 responden yaitu sebanyak 33 responden kedisiplinan positif dengan kinerja perawat kategori positif sebanyak 25 responden (43.9%) dan kinerja perawat kurang sebanyak 8 responden (14.0%). Analisis bivariate dengan uji

chi square, diketahui nilai signifikan menunjukkan hasil p value $0.911 > 0,05$ (a). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada Hubungan Antara Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019. Dan hasil analisis juga diperoleh nilai OR sebesar 1.287 artinya kedisiplinan positif akan mempunyai peluang dalam mempengaruhi kinerja perawat kategori baik sebanyak 1 kali dibanding dengan kedisiplinan negatif.

5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dari 57 responden yaitu sebanyak 37 responden motivasi positif dengan kinerja perawat baik sebanyak 31 responden (54.4%) dan kinerja perawat kurang sebanyak 6 responden (10.5%). Analisis bivariate dengan uji *chi square*, diketahui nilai signifikan menunjukkan hasil p value $0,041 < 0,05$ (a). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019. Dan hasil analisis juga diperoleh nilai OR sebesar 4.227 artinya motivasi positif akan mempunyai peluang dalam mempengaruhi kinerja perawat kategori baik sebanyak 4 kali dibanding dengan motivasi negatif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Hasil seleksi bivariat menunjukkan terdapat variabel kedisiplinan dengan nilai p value $0.911 > 0.25$ artinya tidak masuk dalam kandidat dan variabel motivasi dengan nilai p value $0.041 < 0.25$ artinya masuk dalam kandidat, lalu

dilakukan pemodelan multivariat dengan memasukkan variabel motivasi dengan hasil analisis (OR) 4.227. Dari hasil uji regresi logistik didapatkan nilai $p\text{ value } 0.041 < 0.25$ maka berkorelasi terhadap kinerja perawat.

B. Saran

1. Bagi ilmu pengetahuan (*scientific*)

Diharapkan Hasil penelitian yang didapat, dapat menambah referensi mengenai penelitian yang terkait dan juga sebagai bahan pembanding yang akan dilakukan setelahnya.

2. Bagi RS “X” Kota Bogor

Memperhatikan lagi antara gaji/insentif dengan beban kerja setiap perawat.

3. Bagi Petugas Kesehatan

- a. Petugas kesehatan meningkatkan kembali dukungan terhadap sesama teman sejawat.
- b. Petugas kesehatan meningkatkan kembali kualitas waktu kerja guna menyelesaikan tugas sebelum pergantian shift.

4. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan sebagai suatu referensi khususnya bahan pelengkap di perpustakaan dimana nantinya bisa bermanfaat bagi mahasiswa sebagai bahan proses

belajar serta tambahan pengetahuan bagi mahasiswa STIKES
WIJAYA HUSADA BOGOR.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambah varabel yang tidak terdapat pada
penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. MHA Siregar. 2014. *Latar Belakang Kedisiplinan*, respiratory.uin-suska.ac.id _Diakses pada tanggal 29 Mei 2019 Jam 13:12:20.
2. Kotler, Philip, dan Keller, Kevin Lane. 2010. *Manajemen Keperawatan. Jilid 1, Edisi ketiga belas*. Jakarta : Erlangga
3. S. Halimatun. 2015. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat Di RS Adnan Wd Kota Payakumbuh*, Scholar.unand.ac.id Diakses pada tanggal 29 Mei 2019 Jam 13:40:35.
4. Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
5. Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan. Edisi 3*. Jakarta : salemba medika.
6. NP.Mardianto. 2016. *Hubungan Antara Kedisiplinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Kotamobogu*. ejournal.unsrat.ac.id Diakses pada tanggal 31 Mei 2019 Jam 11:24:45.
7. A.Haerul Agus. 2014. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Dr.Sinjai*. ners.fkep.unand.ac.id Diakses pada tanggal 31 Mei 2019 Jam 12:15:09.
8. A.Dale Timpe. 2010, *Seni Ilmu Dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”*. Jakarta : gramedia asri medika.

9. Haryono.E. 2011. *Hubungan Persepsi Terhadap Kualitas Pelayanan Dengan Minat Pemanfaatan Pelayanan Rawat Inap Puskesmas Dan Balai Pengobatan Swasta Di Kabupaten Tapanuli Tengah Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta.
10. Kementerian pemberdayaangunaan aparatur Negara. 2004. *14 Indikator Yang Relevan, Valid Dan Reliabel*. Kemendagri : Jakarta.
11. Bambang Kusriyano. 2011. *Meningkatkan Produktivitas Aktivitas Pegawai*. PT.Pustaka Binaman Pressindo : Jakarta.
12. Luthans Fred. 2012. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Penerbit Andi : Yogyakarta.
13. Departemen Kesehatan. 2009. *Peran dan Fungsi Perawat*. Departemen Kesehatan Republik Indonesia : Jakarta.
14. Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
15. Hasibuan, Malayu. S,P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara : Jakarta.
16. Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak keenam)*. Prana Media Group : Jakarta.
17. Handoko, T.Hani. 2015. *Manajemen Edisi 2*. BPFE : Yogyakarta.
18. AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya : Bandung.

19. Reza. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Studi Empiris pada PT DHL Global Forwarding Semarang, skripsi, Semarang : Universitas Diponegoro Semarang.
20. Azwar, S. 2013. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
21. Anoraga Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. PT.Rineka Cipta : Jakarta.
22. Robbins Stephen P&Judge Timothy A. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi 15*. Erlangga : Jakarta.
23. Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
24. Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
25. GE Salawangi. 2018. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun*. <https://ejournal.unsrat.ac.id> Diakses pada tanggal 26 Juni 2019 Jam 13:20:15.
26. Riyanto. A. 2011. *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
27. Suyanto. 2011. *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta : Caps.
28. Mira Susanti. 2018. *Pedoman Penilaian Kinerja Perawat*. <https://www.academia.edu/3780340/Panduan-Penilaian-Kinerja-September>. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2019 Jam 17:50:09.

29. M.Falaq. 2015. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat Di RS Dr.Tadjuddin Chalik Makassar*. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2019 Jam 20:15:40.
30. Buchbinder.Sharon.B dan Shanks.Nancy.H. 2016. *Buku Ajar Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : EGC.
31. Ghina.Y.2015.*AsasEtikaKeperawatan*.
<https://ghina10.mahasiswa.umimu.ac.id/2015/10/21/asas-etika-keperawatan>

LAMPIRAN



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) WIJAYA HUSADA BOGOR

Jl. Leijen Ibrahim Adjia No. 180 RT. 006/008, Sindang Barang, Bogor Barat 16117
Ph. (0251) 8327388, 8327389, 0852 1670 1658 E-mail : wijayahusada@gmail.com

Nomor : 397/STIKES-WH/VII/2019
Lampiran : 1 Lembar
Perihal : Permohonan Penelitian

Bogor, 18 Juli 2019

Kepada :
Yth. Kepala Diklat RS. Salak
di,
Tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan pembuatan Skripsi/KTI mahasiswa STIKes Wijaya Husada Bogor, dengan ini Mahasiswa Tingkat Akhir STIKes Wijaya Husada Bogor mengajukan uji validitas, studi pendahuluan & penelitian di RS. Salak Kota Bogor. Dengan ini kami lampirkan tempat, nama mahasiswa & judul KTI.

Demikian permohonan dari kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kota STIKes Wijaya Husada Bogor
73

dr. Pristady, Sp. PD-KGEH

Lampiran :

Nama mahasiswa dan judul KTI sebagai berikut:

Institusi	Nama Mahasiswa	Prodi	Judul KTI
RS. Salak	Krismon Adi Band	D-III Keperawatan	Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Tahun 2019
	Yayan Pratama		Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Kepuasan Pasien rawat inap di RS X Kota Bogor pada Bulan Agustus Tahun 2019
	Dinar Agnelia		Hubungan Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Perawat dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Ruang Rawat Inap di RS X Tahun 2019
	Aldina Wahyunisya		Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di RS X Kota Bogor Tahun 2019

	Della Raindini		Hubungan Antara Kedisiplinan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS X Kota Bogor Tahun 2019
	Eka Sabrina Ardi		Hubungan Waktu Tunggu Pendaftaran dengan Kepuasan Pasien di tempat pendaftaran pasien rawat jalan RS X Kota Bogor Tahun 2019
	Nurdini Pratiwi		Hubungan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja dengan Kualitas Pelayanan Keperawatan di Ruang rawat inap RS X Kota Bogor Tahun 2019



DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 03.04.01
 RUMAH SAKIT TINGKAT IV 03.07.02 SALAK
 Jl. Jenderal Sudirman No. 08 Bogor
 Telp : (0251) 8344809 – 8345222 Fax : (0251) 8345444
 Email : rs_salak@yahoo.co.id Website : www.rsalakbogor.com

Nomor : B / 141 / VIII / 2019
 Klasifikasi : Biasa
 Lampiran : -
 Penhal : Jawaban surat Ketua STIKes
 Wijaya Husada Bogor.

Bogor, 6 Agustus 2019

Kepada

Yth. Ketua STIKes Wijaya Husada

di

Bogor.

1. Berdasarkan surat Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor nomor 397 / STIKES - WH / VII / 2019 tanggal 18 Juli 2019 tentang permohonan penelitian.

2. Sehubungan dasar tersebut diatas, dengan ini kami menyetujui / mengizinkan Mahasiswa STIKes Wijaya Husada Bogor program studi D - III Keperawatan sebanyak 7 (tujuh) orang untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Tk. IV 03.07.02 Salak, sebagai berikut :

NO	NAMA	JUDUL KTI
1.	Krismon Adi Band	Hubungan pemberian reward dengan kinerja kerja di ruang rawat inap di RS X tahun 2019
2.	Yayan Pratama	Hubungan mutu pelayanan keperawatan dengan kepuasan pasien rawat inap di RS X Kota Bogor pada bulan Agustus 2019
3.	Dinar Agnelia	Hubungan masa kerja dan tingkat pendidikan perawat dengan pedokumentasian asuhan keperawatan ruang rawat inap di RS X tahun 2019
4.	Aldina Wahyunisya	Hubungan masa kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RS X tahun 2019
5.	Della Raendini	Hubungan antara kedisiplinan dan motivasi dengan kinerja perawat di RS X tahun 2019
6.	Eka Sabrina Ardi	Hubungan waktu tunggu pendaftaran dengan kepuasan pasien ditempat pendaftaran pasien rawat jalan di RS X tahun 2019
7.	Nurdini Pratiwi	Hubungan tingkat pendidikan dengan pengalaman kerja dengan kualitas pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RS X tahun 2019

3. Demikian mohon dimaklumi.

Kepala Rumkit Tk. IV 03.07.02 Salak,

 dr. H. Manihuruk, Sp.OT

Mayor Ckm NRP 11020012430176

Tembusan :

1. Kaurdiklat Rumkit Tk. IV 03.07.02 Salak
2. Kasi Keperawatan Rumkit Tk. IV 03.07.02 Salak

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Yang terhormat,

Calon responden penelitian

di RS “X” Kota Bogor

Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Della Raindini

NIM : 201611011

Telepon : 085770370783

Adalah mahasiswa STIKes Wijaya Husada Bogor Program Studi DIII Keperawatan yang akan mengadakan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kedisiplinan dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di STIKes Wijaya Husada Bogor.

Dalam penelitian ini dibutuhkan partisipasi Anda, informasi yang Anda berikan nanti akan terjamin kerahasiaannya, sangat diusahakan tidak ada orang lain untuk kepentingan penelitian.

Apabila Anda setuju berpartisipasi maka saya mohon untuk bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi responden. Atas perhatian dan partisipasi Anda, saya ucapkan terimakasih.

Bogor, Agustus 2019

Peneliti

Della Raindini

LEMBAR PERSETUJUAN

(INFORMED CONCENT)

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Inisial responden :

No. responden :

Dengan ini saya menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian mahasiswa DIII Keperawatan STIKes Wijaya Husada Bogor atas nama Della Raindini dengan judul **“Hubungan Antara Kedisiplinan dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor tahun 2019”**.

Demikian surat persetujuan ini saya tandatangani dengan sukarela, tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bogor, Agustus 2019

Responden

KUESIONER

HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI

DENGAN KINERJA PERAWAT DI RS “X”

KOTA BOGOR TAHUN 2019

A. Identitas Responden

Inisial Nama :
Jenis Kelamin :
Pendidikan : D-III/S1/S1 NERS/S2
Usia :

B. Kuesioner Kinerja Perawat

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini terdapat kuisisioner yang terdiri dari 14 (empat belas) pertanyaan.

Setiap pertanyaan terdiri dari 4 pilihan jawaban. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda benar dengan memberi checklist () pada salah satu jawaban.

Keterangan :

1. SL (Selalu) skor : 4
2. S (Sering) skor : 3
3. JR (Jarang) skor : 2
4. TP (Tidak Pernah) skor : 1

No	Pertanyaan	SL	S	JR	TP
1	ya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu.				

2	ya mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja.				
3	ya memberikan asuhan keperawatan kepada klien sesuai dengan SOP yang berlaku.				
4	ya menyusun diagnose mengandung unsur: masalah, penyebab masalah, tanda serta gejala.				
5	ya merumuskan tujuan asuhan keperawatan sebagai indicator evaluasi.				
6	ya menyusun diagnose keperawatan rutin sesuai kewenangan perawat.				
7	ya mendokumentasikan asuhan keperawatan sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
8	ya melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan rencana tindakan.				
9	ya melibatkan klien/keluarga dalam melaksanakan asuhan keperawatan.				
10	ya rutin membuat catatan asuhan keperawatan secara ringkas dan jelas.				
11	ya menggali data klien meliputi aspek biologis, psikologis, social dan spiritual.				
12	ya akan tetap menyelesaikan tugas sampai tuntas walaupun jam kerja telah berakhir.				
13	ya tidak memberitahu teman kerja saya bila				

	meninggalkan tempat kerja.				
14	ya mengontrol pasien setiap jangka waktu tertentu.				

C. Kuesioner Kedisiplinan

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini terdapat kuisisioner yang terdiri dari 9 (sembilan) pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari 2 pilihan jawaban. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda benar dengan memberi checklist () pada salah satu jawaban.

Keterangan :

1. Ya, skor : 2
2. Tidak, skor : 1

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	ya menjalankan segala perintah/instruksi dari atasan		
2	ya mengukur kemampuan saya dalam menjalani instruksi atasan		
3	ya mematuhi tata tertib yang berlaku di RS ini		
4	sa saya melanggar aturan saya siap menerima konsekuensi dari RS		
5	ya selalu hadir apel pagi		
6	sa ada kerusakan peralatan ruangan yang diakibatkan pribadi saya siap mempertanggung jawabkan		
7	Peralatan selalu dikembalikan sesuai tempatnya		

8	Saya menjalankan pekerjaan sesuai peran saya		
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan		

D. Kuesioner Motivasi

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini terdapat kuisisioner yang terdiri dari 9 (sembilan) pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari 2 pilihan jawaban. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda benar dengan memberi checklist () pada salah satu jawaban.

Keterangan :

1. Ya, skor : 2
2. Tidak, skor : 1

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Insentif sebagai perawat cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.		
2	Gajihan saya tidak sebanding dengan beban kerja saya.		
3	Saya merasa tidak ada waktu yang cukup untuk istirahat pada saat menjalankan tugas.		
4	Saya merasa betah dengan lingkungan kerja saat ini.		
5	Saya mendapat dukungan baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan dari atasan maupun teman sejawat.		
6	Saya merasa tidak ada perbedaan antara perawat yang rajin bekerja dengan yang tidak rajin bekerja dari sisi insentif.		
7	Setiap perawat diberikan kesempatan yang sama untuk		

	mendapatkan pendidikan formal dan pelatihan.		
8	rawat yang berprestasi mendapat penghargaan dari manajemen rumah sakit.		
9	ya mempunyai kebebasan untuk menyatakan pendapat, ide, dan kritik terhadap sesuatu.		

Lampiran 6

Uji Validitas dan Reliabilitas

**“Hubungan Antara Kedisiplinan Dan Motivasi
Dengan Kinerja Perawat DI RS “X”
Kota Bogor Tahun 2019”**

A. Kedisiplinan

1. Hasil Uji Validitas

Apabila hasil uji dari tiap item pertanyaan signifikan ($p \text{ value} > 5\% (0,05)$) atau t hitung lebih besar dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan. Namun, apabila tidak signifikan ($p \text{ value} < 5\% (0,05)$) atau r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Kuesioner	t Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,986	0,444	Valid
Pertanyaan 2	0,986	0,444	Valid
Pertanyaan 3	0,986	0,444	Valid
Pertanyaan 4	0,986	0,444	Valid
Pertanyaan 5	0,085	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 6	0,986	0,444	Valid
Pertanyaan 7	0,548	0,444	Valid
Pertanyaan 8	0,986	0,444	Valid
Pertanyaan 9	0,986	0,444	Valid
Pertanyaan 10	0,986	0,444	Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil secara keseluruhan dinyatakan “*Reliability*” dengan kriteria “*Cronbach Alpha*” $\geq 0,6$.

Case Processing Summary

		N	%
es	d	20	100.0
	cluded ^a	0	.0
	al	20	100.0
istwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	11

Karena $0,783 \geq 0,6$ maka RELIABEL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
l_1	21.85	14.871	.986	.757
l_2	21.85	14.871	.986	.757
l_3	21.85	14.871	.986	.757
l_4	21.85	14.871	.986	.757
l_5	21.00	16.316	.085	.792
l_6	21.85	14.871	.986	.757
l_7	21.75	14.934	.548	.765
l_8	21.85	14.871	.986	.757
l_9	21.85	14.871	.986	.757
l_10	21.85	14.871	.986	.757
TAL	11.45	4.155	1.000	.943

B. Motivasi

1. Hasil Uji Validitas

Apabila hasil uji dari tiap item pertanyaan signifikan ($p \text{ value} > 5\% (0,05)$) atau t hitung lebih besar dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan. Namun, apabila tidak signifikan ($p \text{ value} < 5\% (0,05)$) atau r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Kuesioner	t Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,991	0,444	Valid
Pertanyaan 2	0,991	0,444	Valid
Pertanyaan 3	0,991	0,444	Valid
Pertanyaan 4	0,991	0,444	Valid
Pertanyaan 5	0,991	0,444	Valid
Pertanyaan 6	0,525	0,444	Valid
Pertanyaan 7	0,991	0,444	Valid
Pertanyaan 8	0,339	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 9	0,906	0,444	Valid
Pertanyaan 10	0,264	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 11	0,991	0,444	Valid
Pertanyaan 12	0,324	0,444	Tidak Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil secara keseluruhan dinyatakan “*Reliability*” dengan kriteria

“*Cronbach Alpha*” $\geq 0,6$.

Case Processing Summary

		N	%
ases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0
Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0,766	13

Karena $0,766 \geq 0,6$ maka RELIABEL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soal_1	33.45	69.418	.991	.735
Soal_2	33.45	69.418	.991	.735
Soal_3	33.45	69.418	.991	.735
Soal_4	33.45	69.418	.991	.735
Soal_5	33.45	69.418	.991	.735
Soal_6	33.40	73.305	.525	.754

l_7	33.45	69.418	.991	.735
l_8	33.85	79.924	-.339	.780
l_9	33.40	70.147	.906	.739
l_10	33.90	79.147	-.262	.776
l_11	33.45	69.418	.991	.735
l_12	33.30	75.168	.324	.762
TAL	17.40	18.989	.997	.933

C. Kinerja Perawat

1. Hasil Uji Validitas

Apabila hasil uji dari tiap item pertanyaan signifikan ($p \text{ value} > 5\% (0,05)$) atau t hitung lebih besar dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan. Namun, apabila tidak signifikan ($p \text{ value} < 5\% (0,05)$) atau r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Kuesioner	t Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,812	0,444	Valid
Pertanyaan 2	0,868	0,444	Valid
Pertanyaan 3	0,914	0,444	Valid
Pertanyaan 4	0,925	0,444	Valid
Pertanyaan 5	0,875	0,444	Valid
Pertanyaan 6	0,914	0,444	Valid
Pertanyaan 7	0,913	0,444	Valid
Pertanyaan 8	0,913	0,444	Valid
Pertanyaan 9	0,951	0,444	Valid

Pertanyaan 10	0,745	0,444	Valid
Pertanyaan 11	0,865	0,444	Valid
Pertanyaan 12	0,264	0,444	Tidak Valid
Pertanyaan 13	0,682	0,444	Valid
Pertanyaan 14	0,884	0,444	Valid
Pertanyaan 15	0,449	0,444	Valid

1. Uji Reliabilitas

Hasil secara keseluruhan dinyatakan “*Reliability*” dengan kriteria

“*Cronbach Alpha*” $\geq 0,6$.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	of the Items
0,762	16

Karena $0,762 \geq 0,6$ maka RELIABEL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soal_1	101.35	188.345	.812	.741
Soal_2	101.30	187.800	.868	.740
Soal_3	101.30	186.958	.914	.739
Soal_4	101.35	186.239	.925	.738
Soal_5	101.45	186.471	.875	.738
Soal_6	101.30	186.958	.914	.739

Soal_7	101.35	186.450	.913	.738
Soal_8	101.35	186.450	.913	.738
Soal_9	101.45	184.997	.951	.736
Soal_10	101.25	197.039	.745	.754
Soal_11	101.45	190.471	.865	.744
Soal_12	101.75	197.566	.264	.758
Soal_13	101.55	192.997	.682	.749
Soal_14	103.95	222.050	-.884	.791
Soal_15	101.80	194.168	.449	.752
TOTAL	52.55	51.208	1.000	.918

DATA CODING
HUBUNGAN ANTARA KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RS “X”
KOTA BOGOR TAHUN 2019

A. Data Coding Kedisiplinan

No.Resp	Butir Pertanyaan									Total	KODING	KETERANGAN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16	1	Positif
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
9	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	1	Positif
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif

13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
14	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	1	Positif
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
16	2	1	2	2	1	2	1	2	2	15	1	Positif
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
20	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	2	Negatif
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif

37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
44	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	Positif
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
46	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	Negatif
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
51	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	1	Positif
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
54	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	1	Positif
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
57	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	1	Positif
										TOTAL	798	
										MEAN	14	

Kedisiplinan

No Soal	Pertanyaan	Responden	Persen
1	Saya menjalankan segala perintah/intruksi dari atasan	33	57,9%
3	Saya mematuhi tata tertib yang berlaku di RS ini	33	57,9%
8	Saya menjalankan pekerjaan sesuai peran saya	30	52,6%
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	29	50,9%

B. Data Coding Motivasi

No.Re sp	Butir Pertanyaan									Total	KODIN G	KETERANG AN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif

7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	2	Negatif
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
17	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	2	Negatif
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
20	1	1	1	1	1	2	2	2	1	12	2	Negatif
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif

31	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	2	Negatif
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
38	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11	2	Negatif
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
40	1	1	1	1	1	2	2	2	1	12	2	Negatif
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
53	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	Positif
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif

55	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	1	Positif
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	Negatif
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	Positif
										TOTAL	855	
										MEAN	15	

Motivasi

No Soal	Pertanyaan	Responden	Persen
4	Saya merasa betah dengan lingkungan kerja saat ini	37	64,9%
7	Setiap perawat diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan formal dan pelatihan	39	68,4%
8	Perawat yang berprestasi mendapat penghargaan dari manajemen rumah sakit	39	68,4%

C. Data Coding Kinerja Perawat

No.Resp	Butir Pertanyaan														Total	KODING	KETERANGAN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	52	1	Kinerja Baik
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik

9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	4	3	23	2	Kinerja Kurang
11	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1		45	2	Kinerja Kurang
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	51	2	Kinerja Kurang
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	52	2	Kinerja Kurang
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	50	1	Kinerja Baik
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	52	2	Kinerja Kurang
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	41	1	Kinerja Baik
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	46	1	Kinerja Baik
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	52	1	Kinerja Baik
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	52	1	Kinerja Baik
20	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	46	2	Kinerja Kurang
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	52	1	Kinerja Baik
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	53	1	Kinerja Baik
31	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1		45	2	Kinerja Kurang
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	51	1	Kinerja Baik

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	52	1	Kinerja Baik
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3		50	1	Kinerja Baik
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3		52	1	Kinerja Baik
36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2		41	2	Kinerja Kurang
37	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3		46	2	Kinerja Kurang
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3		52	1	Kinerja Baik
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3		52	1	Kinerja Baik
40	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3		46	2	Kinerja Kurang
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		53	1	Kinerja Baik
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4		52	1	Kinerja Baik
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		53	1	Kinerja Baik
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		53	1	Kinerja Baik
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		53	1	Kinerja Baik
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		53	1	Kinerja Baik
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		53	1	Kinerja Baik
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		53	1	Kinerja Baik
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3		40	2	Kinerja Kurang
50	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		49	2	Kinerja Kurang
51	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1		45	2	Kinerja Kurang
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3		51	1	Kinerja Baik
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3		52	1	Kinerja Baik
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3		50	1	Kinerja Baik
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3		52	1	Kinerja Baik
56	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2		41	2	Kinerja Kurang

57	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	2	45	2	Kinerja Kurang
TOTAL															2850		
MEAN															50		

Kinerja Perawat

No S o a l	Pertanyaan	Responden	Persen
1	Saya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu	48	84,2%
2	Saya mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku ditempat kerja	51	89,5%
3	Saya memberikan asuhan keperawatan kepada klien sesuai dengan SOP yang berlaku	51	89,5%

Hasil Analisa Data
“Hubungan Antara Kedisiplinan Dan Motivasi
Dengan Kinerja Perawat DI RS “X”
Kota Bogor Tahun 2019”

A. Hasil Analisa Univariat

1. Frekuensi Kedisiplinan di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Statistics		
Kedisiplinan Perawat		
	Valid	57
	Missing	0
Mean		1.42
Percentiles	25	1.00
		1.00
		2.00

Kedisiplinan Perawat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Positif	33	57.9	57.9	57.9
	Negatif	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

2. Frekuensi Motivasi di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Statistics		
Motivasi Perawat		
	Valid	57
	Missing	0
Mean		1.35
Percentiles		1.00
		1.00
		2.00

Motivasi Perawat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Positif	37	64.9	64.9	64.9
	Negatif	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

3. Frekuensi Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Statistics		
Kinerja Perawat		
	Valid	57
	Missing	0
Mean		1.26
Percentiles		1.00
		1.00
		2.00

Kinerja Perawat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kinerja Baik	42	73.7	73.7	73.7
	Kinerja Kurang	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

B. Hasil Analisa Bivariat

1. Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kedisiplinan Perawat * Kinerja Perawat	57	100.0%	0	0.0%	57	100.0%

Kedisiplinan Perawat * Kinerja Perawat Crosstabulation					
			Kinerja Perawat		Total
			Kinerja Baik	Kinerja Kurang	
Kedisiplinan Perawat	Positif	Count	25	8	33
		% within Kedisiplinan Perawat	75.8%	24.2%	100.0%
		% within Kinerja Perawat	59.5%	53.3%	57.9%
		% of Total	43.9%	14.0%	57.9%
	Negatif	Count	17	7	24
		% within Kedisiplinan Perawat	70.8%	29.2%	100.0%
		% within Kinerja Perawat	40.5%	46.7%	42.1%
		% of Total	29.8%	12.3%	42.1%
Total		Count	42	15	57
		% within Kedisiplinan Perawat	73.7%	26.3%	100.0%
		% within Kinerja Perawat	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	73.7%	26.3%	100.0%

Chi-Square Tests						
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	.174 ^a	1	.677	.765	.452	
Continuity Correction ^b	.013	1	.911			
Likelihood Ratio	.173	1	.678	.765	.452	
Fisher's Exact Test				.765	.452	
Linear-by-Linear Association	.171 ^c	1	.679	.765	.452	.218
N of Valid Cases	57					
a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,32.						
b. Computed only for a 2x2 table						
c. The standardized statistic is ,413.						

Symmetric Measures				
		Value	Approximate Significance	Exact Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.055	.677	.765
N of Valid Cases		57		

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kedisiplinan Perawat (Positif / Negatif)	1.287	.393	4.216
For cohort Kinerja Perawat = Kinerja Baik	1.070	.776	1.475
For cohort Kinerja Perawat = Kinerja Kurang	.831	.349	1.979
N of Valid Cases	57		

**2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor
Tahun 2019**

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Perawat * Kinerja Perawat	57	100.0%	0	0.0%	57	100.0%

Motivasi Perawat * Kinerja Perawat Crosstabulation					
			Kinerja Perawat		Total
			Kinerja Baik	Kinerja Kurang	
Motivasi Perawat	Positif	Count	31	6	37
		% within Motivasi Perawat	83.8%	16.2%	100.0%
		% within Kinerja Perawat	73.8%	40.0%	64.9%
		% of Total	54.4%	10.5%	64.9%
	Negatif	Count	11	9	20
		% within Motivasi Perawat	55.0%	45.0%	100.0%
		% within Kinerja Perawat	26.2%	60.0%	35.1%
		% of Total	19.3%	15.8%	35.1%
Total		Count	42	15	57
		% within Motivasi Perawat	73.7%	26.3%	100.0%
		% within Kinerja Perawat	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	73.7%	26.3%	100.0%

Chi-Square Tests						
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	5.547 ^a	1	.019	.028	.022	
Continuity Correction ^b	4.162	1	.041			
Likelihood Ratio	5.377	1	.020	.028	.022	
Fisher's Exact Test				.028	.022	
Linear-by-Linear Association	5.450 ^c	1	.020	.028	.022	.018
N of Valid Cases	57					
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,26.						
b. Computed only for a 2x2 table						
The standardized statistic is 2,334.						

Symmetric Measures				
		Value	Approximate Significance	Exact Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.298	.019	.028
N of Valid Cases		57		

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Motivasi Perawat (Positif / Negatif)	4.227	1.222	14.623
For cohort Kinerja Perawat = Kinerja Baik	1.523	1.000	2.321
For cohort Kinerja Perawat = Kinerja Kurang	.360	.150	.867

N of Valid Cases	57		
------------------	----	--	--

C. Hasil Analisa Multivariat

1. Pemodelan Multivariat Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS “X” Kota Bogor Tahun 2019

Case Processing Summary			
Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	57	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	57	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		57	100.0
a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.			

Dependent Variable Encoding	
Original Value	Internal Value
Kinerja Baik	0
Kinerja Kurang	1

Classification Table ^{a,b}					
	Observed		Predicted		
			Kinerja Perawat		Percentage Correct
			Kinerja Baik	Kinerja Kurang	
Step 0	Kinerja Perawat	Kinerja Baik	42	0	100.0
		Kinerja Kurang	15	0	.0
	Overall Percentage				73.7
Constant is included in the model.					

The cut value is ,500

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	-1.030	.301	11.717	1	.001	.357

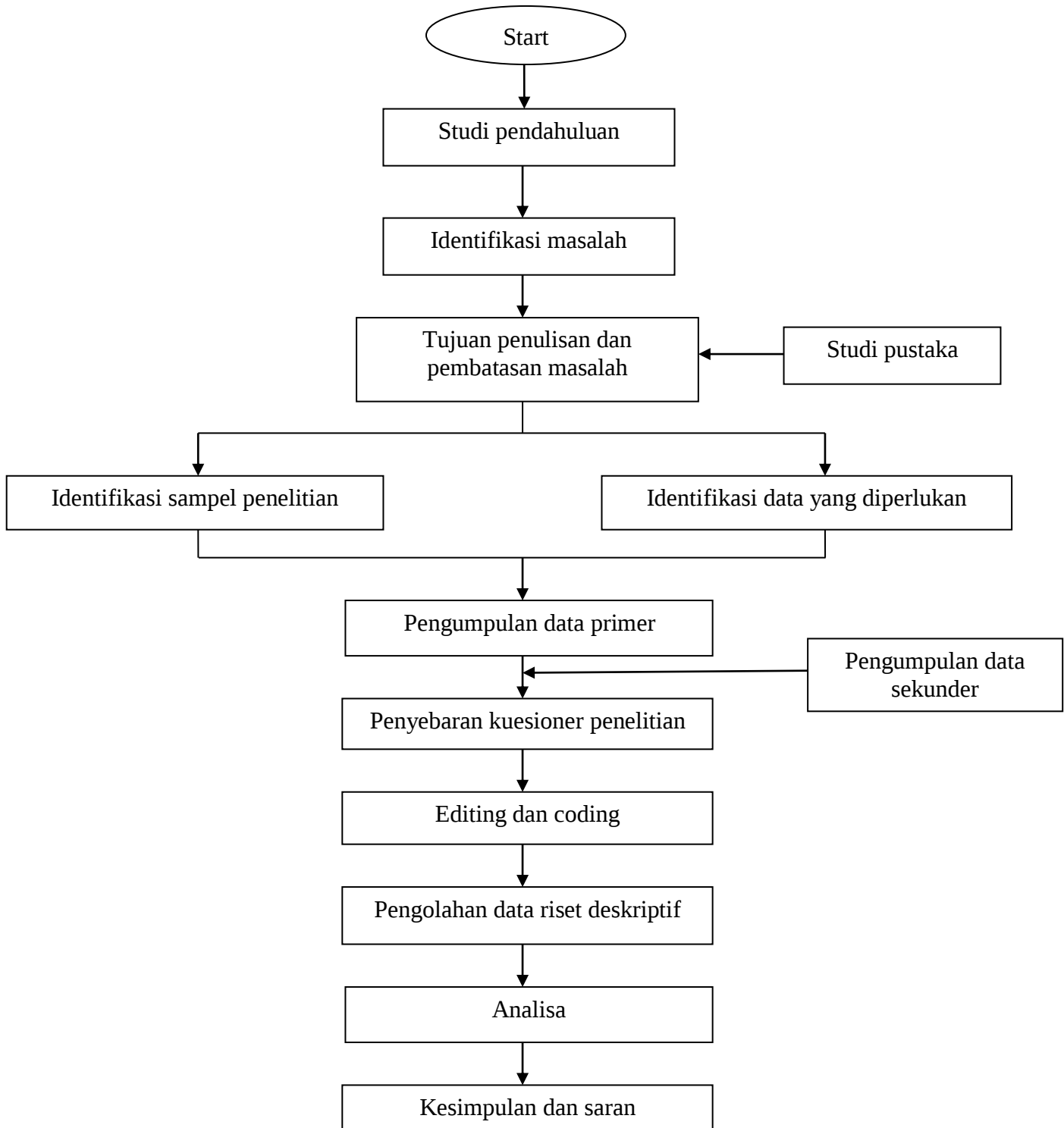
Variables not in the Equation					
			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	Motivasi Perawat	5.547	1	.019
	Overall Statistics		5.547	1	.019

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	5.377	1	.020
	Block	5.377	1	.020
	Model	5.377	1	.020

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	60.325 ^a	.090	.132
a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.			

Classification Table ^a					
		Predicted			
		Kinerja Perawat			
				Kinerja	Percentage
				Kurang	Correct
Step 1	Observed			Kinerja Baik	
	Kinerja	Kinerja Baik		42	100.0
	Perawat	Kinerja Kurang		0	.0

PROSEDUR KERJA DAN CARA PENELITIAN



NO	KEGIATAN	TAHUN 2019					
		MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER
1	Pengajuan Judul						
2	Studi Pendahuluan						
3	Bimbingan Proposal						
4	Sidang Proposal						
5	Revisi Proposal						
6	Pengumpulan Proposal						
7	Penelitian						
8	Bimbingan KTI						
9	Sidang Akhir						







LEMBAR KONSULTASI KTI

Nama : Della Raindini
 NIM : 201611011
 Program Studi : D-III Keperawatan
 Pembimbing : Ns. Tisna Yanti, S.Kep, M.Kes
 Penguji : Al Muhajirin, S.Kep, M.H.Kes
 Judul Penelitian : Hubungan Antara Kedisiplinan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RS "X" Kota Bogor Tahun 2019.

No	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Catatan/ Keterangan	Paraf Pembimbing
1	Selasa, 14 Mei 2019	Pengajuan Judul	Ace Judul	
2	Selasa, 28 Mei 2019	BAB I	Revisi Bab I Lanjutkan BAB II	
3	Sabtu, 22 Juni 2019	BAB I dan BAB II	Revisi BAB I Revisi BAB II Lanjutkan Bab III	

4	Senin, 1 Juli 2019	BAB II BAB III	Tambahkan Studi Pendahuluan Revisi BAB II Revisi BAB III	
5	Senin, 22 Juli 2019	Studi Pendahuluan BAB II BAB III Kuesioner	ACC BAB I ACC BAB II Revisi BAB III Revisi Kuesioner	
6	Sabtu, 03 Agustus 2019	BAB III Kuesioner	ACC Sidang Proposal	
7	Selasa, 13 Agustus 2019	BAB II	Revisi BAB II	
8	Senin, 19 Agustus 2019	BAB II	ACC Proposal Oleh Penguji	
9	Sabtu, 31 Agustu 2019	BAB IV BAB V	Revisi BAB IV Revisi BAB V	

10	Rabu, 04 September 2019	BAB IV BAB V	Revisi BAB IV	
11	Sabtu, 07 September 2019	BAB IV BAB V Abstrak	ACC Sidang Hasil Penelitian	
12	Sabtu, 14 September 2019	BAB IV BAB V	ACC Hasil Penelitian Oleh Penguji	