



FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANGAN RAWAT INAP RSUMAYJEN H.A. THALIB KABUPATEN KERINCI

FACTORS RELATING TO THE PERFORMANCE OF NURSES IN THE INPATIENT ROOM RSU MAYJEN H.A. THALIB KERINCI

Vino Rika Nofia, Nanda Sepnizar
Stikes Syedza Saintika Padang
vinorikanofia@yahoo.co.id

ABSTRAK

Keterbatasan dalam sarana dan prasarana, mengakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja dan beberapa perawat terlambat dalam bekerja yang mengakibatkan tidak disiplin. Permasalahan ini berhubungan dengan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap RSU mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian surveyanalitikdesaincross sectional study yaitu melihat hubungan antara variabel independen dan dependen. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 30 Juni-22 Juli2016 di ruangan rawat inap RSU mayjen H.A. Thalib Kerinci. Populasi penelitian ini adalah 102 orang d jumlah sampel yaitu 51 orang. Sampel diambil secara random. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di ruang rawat inap RSU Mayjen H.A.Thalib Kerinci 84,9% responden memiliki kinerja yang baik, 54,7 % responden memiliki motivasi kerja yang baik, 84,9% respondenmemiliki disiplin kerja yang baik, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat($p=0,012$), dan terdapathubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat ($p=0,000$). Kesimpulan penelitian ini bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi juga kinerja perawat dan semakin tinggi disiplin kerja perawat maka semakin tinggi juga kinerja perawat. Dan hasil penelitian ini diharapkan untuk lebih ditingkatkan lagi kinerja, motivasi dan disiplin kerja perawat.

Kata kunci: Kinerja; motivasi kerja; disiplin kerja

ABSTRACT

Deficient in facilities and infrastructure, resulting in a lack of motivation in the work and several nurses working late in the resulting discipline. This problem is related to performance. This study aims to determine the factors associated with the performance of nurses in the inpatient room RSU Mayjen H.A. Thalib Kerinci. This type of research is that by using survey analysisdisign with cross sectional study. Correlation research is see the relationship between independent and dependent variables. The data collection was on 30 June to 22 July 2016 in the inpatient room RSU mayjen H.A. Thalib Kerinci.The population was 102 people and the total sample of 51 people. Samples were taken at random. The results showed in the inpatient room RSU Mayjen H.A. Thalib Kerinci that 84.9% of respondents has good performance, 54.7% of respondents has a good motivation, 84.9% of respondents has a good discipline, there is a significant relationship between work motivation and performance of nurses ($p=0.016$), and there is a significant relationship between work discipline and performance ($p=0,000$). The conclusion of this study that the higher work motivation nurse, the higher the performance of nurses and the higher work discipline nurse, the higher the performance of nurses. And the results of this study are expected to be further enhanced performance, motivation and discipline nurses.

Key words: Performance; work motivation; work discipline



PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu unit pemberian pelayanan kesehatan suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis mempunyai fungsi utama melayani masyarakat selama 24 jam dan mengutamakan pelayanan kesehatan yang prima. Peranan terpenting layanan kesehatan adalah jaminan mutu layanan kesehatan yang artinya sesuai dengan harapan dan kebutuhan pasien sehingga diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan lebih memperhatikan kepentingan konsumen (Suriana, 2014). Pelaksanaan tugas dan pekerjaan itu disebut juga dengan kinerja. Menurut Colquit mengatakan *Performance "the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment"*. Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Kasmir, 2016).

Kinerja perawat yang baik akan mengakibatkan kemajuan rumah sakit itu sendiri. Seringkali kinerja perawat tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pasien. Karena kinerja perawat

dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia bekerjasama dengan Provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta (2005) menemukan bahwa 70% perawat selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 47, 4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat dan bidan khususnya mengenai keterampilan, sikap, kedisiplinan dan motivasi kerjanya. Menurut Departemen Kesehatan RI. tahun 2007, kinerja dalam pelayanan kesehatan belum memadai. Ini disebabkan rasio tenaga kesehatan dengan jumlah penduduk masih rendah. Produksi perawat setiap tahun sekitar 40.000 perawat baru dengan rasio terhadap jumlah penduduk 1 : 2850. Namun daya serap tenaga kesehatan



oleh jaringan pelayanan kesehatan masih terbatas (DEPKES, 2007).

Mutu sumber daya kesehatan masih membutuhkan pembenahan. Hal ini tercermin dari kepuasan masyarakat terhadap kinerja kesehatan yang belum optimal. Menurut Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2004 ditemukan 23,2% masyarakat yang bertempat tinggal di pulau Jawa dan Bali tidak puas terhadap pelayanan rawat inap yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit pemerintah di kedua pulau tersebut (SUSENAS, 2004)

Perawat rumah sakit umum daerah Mayjen H. A.Thalib Kabupaten Kerinci mengalami permasalahan yaitu kurangnya sarana dan prasana juga dialami oleh rumah sakit ini, hampir setiap hari pasien banyak di rujuk ke rumah sakit di luar kota, dengan alasan kurangnya peralatan di rumah sakit ini, padahal misi utama rumah sakit ini salah satunya adalah mengembangkan peralatan rumah sakit ideal dan canggih, padahal peralatan sangat mendukung kinerja pada perawat. Menurut Kasmir (2016) kerja akan sulit dilakukan apabila kurangnya bahan baku atau banyaknya peralatan yang rusak. Perilaku akan termotivasi apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, selain permasalahan sarana dan prasarana, permasalahan disiplin terdapat kehadiran perawat juga terjadi di rumah sakit ini, yang mana berdasarkan absen pada bulan Maret 2016, yang di observasi pada perawat di ruangan interne yang mengalami keterlambatan dalam 1 bulan dari 1-5 kali keterlambatan sebanyak 2 orang, 6-10 kali keterlambatan sebanyak 8 orang, 11-15 kali keterlambatan sebanyak 8 orang dan 18 kali keterlambatan sebanyak 1 orang. Sedangkan pada perawat bedah diketahui 6-7 kali keterlambatan sebanyak 7 orang, 11-15 kali keterlambatan sebanyak 6 orang dan 16-19 kali keterlambatan sebanyak 2 orang.

Menurut Kasmir (2016) 13 (tiga belas) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dari beberapa faktor di atas peneliti membatasinya dengan menggunakan 2 (faktor) yaitu motivasi kerja, dan disiplin kerja karena dari faktor-faktor ini berhubungan dengan permasalahan pada perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah



Mayjen H. A.Thalib Kabupaten Kerinci. Selain dari itu, peneliti juga menghemat waktu dan biaya dalam melakukan penelitian sehingga hasil penelitian bisa lebih terarah. Berdasarkan masalah di atas, penulis tertarik telah melakukan penelitian yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A.Thalib Kabupaten Kerinci.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Dengan studi cros sectional peneliti dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, dari penelitian ini peneliti menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A.Thalib Kabupaten Kerinci yang dideskripsikan dengan kuantitatif menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner dan data sekunder dari profil rumah sakit dan data kepegawaian. Penelitian ini

dilakukan di rumah sakit umum daerah Mayjen H. A.Thalib Kabupaten Kerinci di ruangan rawat inap pada tanggal 30 Juni-22 Juli 2016.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di ruangan rawat inap yaitu sebanyak 16 orang di ruangan bedah dan 19 orang di ruangan interne, 13 orang di ruangan anak, 13 orang di ruangan perinatologi, 14 orang di ruangan paru, 14 orang di ruangan neorologi, 13 orang di ruangan ICU, jadi secara keseluruhan populasi sebanyak 102 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, yang dapat mewakili populasi yang ada. (Nursalam, 2008), dengan jumlah sampel adalah 51 responden.

HASIL PENELITIAN

Penelitian di lakukan pada tanggal 30 Juni sampai 22 Juli 2016. Berikut ini akan disajikan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A.Thalib Kabupaten Kerinci sebagai berikut



Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci.

Kinerja Perawat	<i>f</i>	%
Baik	43	84,3
Tidak baik	8	15,7
Total	51	100

Berdasarkan tabel di atas di dapatkan sebagian responden di ruangan rawat inap rumah sakit umum Mayjen H. A Thalib Kabupaten Kerinci memiliki kinerja yang baik 84,3 %.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci

Motivasi Kerja	<i>f</i>	%
Baik	28	54,9
Tidak baik	23	45,1
Total	51	100,0

Berdasarkan tabel di atas didapatkan lebih dari separuh responden di ruangan rawat inap rumah sakit umum Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci memiliki motivasi kerja yang baik 54,9%.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci

Disiplin Kerja Perawat	<i>f</i>	%
Disiplin	43	84,3
Tidak disiplin	8	15,7
Total	51	100,0

Berdasarkan tabel di atas didapatkan lebih dari sebagian responden di ruangan rawat inap rumah sakit umum Mayjen H. A. Thalib kabupaten Kerinci memiliki disiplin kerja yang baik 84,3%.



Tabel 4. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Mayjen H. A.Thalib Kabupaten Kerinci

Motivasi	Kinerja Perawat					Total	p value	
	Tidak baik		Baik		F			%
	f	%	f	%				
Tidak baik	7	30,4	16	69,6	23	100	0,016	
Baik	1	3,6	27	96,4	28	100		
Total	8	15,7	43	84,3	51	100		

Berdasarkan tabel didapatkan motivasi kerja responden yang tidak baik dan kinerja tidak baik sebanyak 7 orang (30,4%) motivasi kerja tidak baik tetapi kinerja baik sebanyak 16 orang (69,6%) motivasi kerja baik tetapi kinerja tidak baik sebanyak 1 orang (3,6%) dan motivasi kerja baik dengan kinerja baik sebanyak 27 orang (96,4%). Hasil p value 0,012, hal ini membuktikan ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja.

Tabel 5. Hubungan Disiplin Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Mayjen H. A.Thalib Kabupaten Kerinci

Disiplin	Kinerja Perawat				Total		p value
	Tidak baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Tidak disiplin	8	100	0	0,0	8	100	0,000
Disiplin	0	0,0	43	100	43	100	
Total	8	15,7	43	84,3	51	100	

Berdasarkan tabel didapatkan responden yang tidak disiplin dan memiliki kinerja yang tidak baik sebanyak 8 orang (100%), tidak disiplin tetapi memiliki kinerja yang baik adalah 0 (0%), disiplin tetapi kinerja tidak baik sebanyak 0 (0%), dan responden yang memiliki disiplin dan kinerja yang baik adalah 43 (100%). Hasil p value 0,000 hal ini

membuktikan ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja.

PEMBAHASAN

Kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 53 responden didapatkan bahwa lebih dari sebagian responden memiliki kinerja yang baik yaitu 43 orang (84,3%) dan 8 orang



(15,7%) yang memiliki kinerja tidak baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini Buheli (2010) maka 51 orang (74,5%) memiliki kinerja yang baik. Kinerja (Kasmir, 2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam hal ini yaitu menyangkut kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Kinerja menurut (Armstrong dan Baron, 1998:15) adalah pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan Kontribusi pada ekonomi, (Wibowo, 2013).

Berdasarkan hal ini maka menurut analisa peneliti terhadap penelitian ini adalah di temukan bahwa dari setengah jumlah sampel yaitu 51 orang memiliki kinerja yang baik, dalam melakukan pekerjaannya dan pekerjaannya yaitu berhubungan dengan kemampuan teknis seperti kemampuan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya, kemampuan konseptual seperti memahami tugas, fungsi serta tanggung

jawab sebagai seorang tenaga kerja, dan kemampuan hubungan interpersonal seperti kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi tenaga kerja, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Motivasi Kerja

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 51 responden didapatkan bahwa lebih dari sebagian responden memiliki motivasi kerja yang baik yaitu 28 orang (54, 9%) dan 23 orang (45,1%) memiliki motivasi yang tidak baik.

Penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rita Puspita (2014) yang menyatakan bahwa memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu 80 orang (100%).

Menurut Kasmir (2016) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika perawat memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari dalam dirinya, maka perawat akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Motivasi kerja yang baik apabila seseorang memiliki dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab (Syahyuti, 2010 dalam Puspitasari). Motivasi adalah proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau



goal-directed behavior (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205).

Berdasarkan hal ini maka menurut analisa peneliti terhadap penelitian ini adalah ditemukan bahwa lebih dari sebagian responden yaitu 28 orang dari 51 memiliki motivasi kerja yang baik dan tidak jauh selisih nya yaitu 24 orang memiliki motivasi kerja yang tidak baik. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki oleh setiap orang untuk melakukan pekerjaannya dan ini meliputi dorongan mencapai tujuan seperti seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, semangat kerja seperti kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, inisiatif dan kreatifitas seperti kemampuan seseorang untuk memulai dan meneruskan suatu pekerjaan atas dorongan diri sendiri dan kemampuan untuk menemukan sesuatu yang baru, dan rasa tanggung jawab seperti menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan memberikan hasil yang baik.

Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 51 responden didapatkan bahwa lebih dari sebagian responden memiliki disiplin kerja yang baik yaitu 43 orang (84,3%) dan

sebanyak 8 orang (15,7%) memiliki disiplin kerja yang tidak baik.

Penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawar (2014) yang mana dari 48 orang responden 30 responden disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan perawat yang mengikuti pedoman-pedomanp ada suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut. Menurut Latainer dan Lavine menyatakan bahwa disiplinnya seseorang dapat diukur dengan melihat kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan pemakaian seragam.

Berdasarkan hal ini maka menurut analisa peneliti terhadap penelitian ini adalah di temukan bahwa lebih dari sebagian responden memiliki disiplin yang baik yaitu 45 orang. Disiplin kerja merupakan cerminan dari individu dalam mematuhi peraturan pekerjaannya, dan dapat diukur melalui kehadiran seperti hadir kerja pada waktunya tanpa alasan apapun, waktu kerja seperti mencetak jam kerja pada waktu hadir, kepatuhan terhadap perintah, produktifitas kerja seperti layanan atasan terhadap kesesuaian



antara layanan yang diberikan secara keseluruhan, kepatuhan terhadap peraturan seperti kepatuhan pada serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi, serta pemakaian seragaman dalam bekerja.

Selanjutnya, berdasarkan penjelasan di atas secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian memiliki perbedaan dengan permasalahan pada latar belakang, yang mana hal ini kemungkinan disebabkan pada saat pengumpulan data awal, data masih bersifat dugaan sementara maka dari itu perlu diadakan penelitian untuk mengetahui hasil yang sebenarnya. Selain dari itu, kemungkinan sampel penelitian tidak ingin memburuk-burukan tempat mereka bekerja. Perbedaan hasil ini juga terjadi pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Zuhriana, dkk (2012) yang berjudul “faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit umum daerah (RSUD) Bula Kabupaten Seram bagian Timur” yang mana permasalahan di awal penelitian tidak sesuai dengan hasil penelitian. Selanjutnya, penelitian oleh Atni Supratiwi, dkk yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat PONKESDES di kabupaten Madiun” juga tidak sesuai dengan

pengambilan data awal dengan hasil penelitian. Permasalahan ini bisa saja terjadi pada saat penelitian, dan hasil penelitian yang kami lakukan bersifat objektif berdasarkan hasil di lapangan.

Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian dari 51 responden menunjukkan motivasi kerja perawat yang tidak baik dan kinerja tidak baik sebanyak 7 orang (30,4%), motivasi kerja tidak baik tetapi kinerja baik sebanyak 16 orang (69,6%), motivasi kerja baik tetapi kinerja tidak baik sebanyak 1 orang (3,6%) dan motivasi kerja baik dengan kinerja baik sebanyak 27 orang (96,4 %).

Hasil analisis didapatkan nilai signifikan (*p-value*) 0,016 lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$) maka dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H.A.Thalib Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuhriana, dkk (2012) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat yang diperoleh hasilnya memperlihatkan nilai $p = 0,019 < 0,05$ Ini berarti, ada



hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Tita Rosita (2008) di RSUD Andi Makkasau Pare-Pare yang menyatakan bahwa terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja perawat, dengan nilai $p = 0,006$.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai (Wibowo, 2013). Berdasarkan teori *Expectancy Theory* (teori atribusi) yang pertama kali dikemukakan oleh Heider. *Performance* adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar), dengan demikian orang yang motivasinya tinggi tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah. Demikian pula sebaliknya orang dengan *ability* yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah, akan menghasilkan *performance* yang rendah pula (Fitri, 2007).

Berdasarkan hal di atas maka menurut analisa peneliti terhadap penelitian ini adalah ditemukan bahwa lebih dari sebagian responden yaitu 28 orang memiliki motivasi kerja yang baik

dan tidak jauh selisihnya yaitu 23 orang memiliki motivasi kerja yang tidak baik. Dapat dilihat 52,9 % responden yang memiliki motivasi yang baik tentunya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang di ajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang di capai sangat memuaskan dan optimal. Masih banyak juga responden yang kurang inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik klien bekerja sebanyak 74,5 %. Memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mewujudkan dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, dan untuk seorang atasan juga harus selalu memperhatikan, memberi masukan, berbagi ilmu dan arahan untuk rekan kerjanya.(motivasi).

Pada penelitian ini terbukti motivasi kerja berhubungan dengan kinerja perawat. Dimana jika motivasi kerja baik maka kinerja perawat juga baik. Sebaliknya jika motivasi kerja perawat tidak baik maka kinerja perawat juga tidak baik. Untuk itu agar motivasi kerja menjadi lebih baik lagi pada perawat yang bertugas di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci maka kinerja juga harus ditingkatkan karena sama-sama saling berhubungan satu sama lain.



Hubungan Disiplin kerja Perawat dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dari 51 responden, responden yang tidak disiplin dan memiliki kinerja yang tidak baik sebanyak 8 orang (100%), tidak disiplin tetapi memiliki kinerja yang baik adalah 0 (0%), disiplin tetapi kinerja tidak baik sebanyak 0 (0%), dan responden yang memiliki disiplin dan kinerja yang baik adalah 43 atau 100%.

Hasil analisis menggunakan didapatkan nilai signifikan (*p-value*) 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan disiplin kerja perawat dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H.A.Thalib Kabupaten Kerinci.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuhriana, dkk (2012) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat yang diperoleh hasilnya memperlihatkan nilai $p = 0,034 < 0,05$ Ini berarti, ada hubungan antara disiplin kerja perawat dengan kinerja perawat.

Disiplin kerja juga berhubungan dengan kinerja yaitu disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan. Hal ini

akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya pelayanan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kesehatan belum semaksimal mungkin membantu dalam proses penyembuhan klien bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita sebagai profesi kesehatan di mata masyarakat (Kasim, dkk., 2013).

Berdasarkan hal di atas maka menurut analisa peneliti terhadap penelitian ini adalah ditemukan bahwa lebih dari sebagian responden memiliki disiplin yang baik yaitu 43 orang. Dari kehadiran datang ketempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebanyak 100% akan tetapi hampir seluruh responden enggan untuk melaksanakan peraturan yang ada di instalasi ini sebanyak 92,2 %. Maka di harapkan untuk instalasi ini agar memberikan sangsi bagi yang tidak mengikuti aturan yang telah di tetapkan. Karena Disiplin kerja merupakan cerminan dari individu dalam mematuhi peraturan pekerjaannya, dan dapat diukur melalui kehadiran seperti hadir kerja pada waktunya tanpa alasan apapun, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja seperti layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan.



Pada penelitian ini terbukti bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja perawat. Dimana jika disiplin kerja baik maka perawat juga akan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya jika disiplin kerja perawat tidak baik maka perawat juga tidak akan memiliki kinerja yang baik pula. Untuk itu agar disiplin kerja menjadi lebih baik lagi pada perawat yang bertugas di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci maka perawat harus senantiasa memiliki kinerja yang baik pula dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. 84,3% responden di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci memiliki kinerja yang baik.
2. 54,9 % responden di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A. Thalib

Kabupaten Kerinci memiliki motivasi kerja yang baik.

3. 84,3% responden di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci ($p=0,016$).
5. Terdapat hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci ($p=0,000$).

Saran

Diharapkan kepada direktur untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin kerjanya serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai sehingga mampu menjadikan rumah sakit umum daerah Mayjen H. A. Thalib Kabupaten Kerinci lebih maju untuk ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian suatu*



- Pendekatan Pratik.*
Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2012).
*Penyusunan Skala
Psikologi.* Yogyakarta:
Pustaka Pelajar
- Dian Kurniawati, Solikhah. 2012.
*Hubungan kelelahan kerja
dengan kinerja perawat di
bangsal rawat inap rumah
sakit Islam Fatimah
kabupaten Cilacap.* Jurnal
Vol. 6, No. 2, Juni 2012 :
162-232. Diterbitkan
- Hasmoko Emanuel Vensi. 2008.
*Analisis faktor-faktor yang
mempengaruhi kinerja
klinis perawat
berdasarkan penerapan
sistem pengembangan
manajemen kinerja klinis
(SPMKK) di ruang rawat
inap Rumah sakit Panti
Wilasa Citarum Semarang
Tahun 2008.* Tesis. Tidak
diterbitkan
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber
daya manusia (teori dan
praktik).* Jakarta: PT Raja
Grafindo Persada
- Marwansyah. 2012. *Manajemen
sumber daya manusia.* Eds
ke-2. Bandung: CV
Alfabeta
- Ma'wah, Miftakhul. 2015. *Faktor-
faktor yang berhubungan
dengan kinerja perawat di
ruang rawat inap rumah
sakit umum (RSU) kota
Tenggerang Selatan tahun*
2015. Skripsi. Tidak
diterbitkan
- Puspitasari, Rita. 2014. *Pengaruh
motivasi kerja dan
pelatihan kerja terhadap
Kinerja karyawan pada
kantor pelayanan pajak
pratama Magelang.*
Skripsi. Tidak diterbitkan
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala.
2013. *Manajemen Sumber
Daya Manusia untuk
Perusahaan.* Jakarta: PT
Raja Grafindo Persada
- Spector, P. E. 2012. *Industrial and
Organizational Psychology.*
Singapore: John Wiley &
Sons Singapore Pte. Ltd.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan
pengembangan kompetensi
SDM teori, dimensi
pengukuran, dalam
implementasi dalam
organisasi.* Yogyakarta:
Pustaka pelajar
- Setyaningrum, Henry Hapsari,
(2007) *Disiplin Kerja
Pegawai Negeri Sipil
Ditinjau dari Persepsi
terhadap Iklim Organisasi
dan Kepuasan Kerja.*
Skripsi. Semarang: Fakultas
Psikologi Universitas
Katolik Soegijapranata
(tidak diterbitkan).
- Suriana. 2014. *Analisis kinerja
perawat (studi ruang
rawat inap di rumah sakit
umum daerah Tanjung
uban provinsi Kepulauan*



Riau). Skripsi. Tidak diterbitkan

Tika, P.M. 2008. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Wibomo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Yuwono, Ino, Fajrianti, M.Ghozali Bagus Ani Putra. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Antateliz, Juwita. 2010. *Penelitian Metodologi Dalam Kesehatan*. Tidak diterbitkan.

Murti, Sri. 2015. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Komunikasi teraupetik yang dilakukan oleh perawat terhadap pasien.(studi di rumah sakit umum mitra husada daerah kabupaten pringsewu provinsi lampung)*. Skripsi. Tidak diterbitkan.