

The Relationship Between Employee Motivation and Work Discipline to the Nurse of the Mongeudong Public Health Center, Banda Sakti District, Lhokseumawe City

Bukhari¹, Wawan Supandi²

^{1 2} Akademi Keperawatan Kesdam Iskandar Muda Lhokseumawe, Indonesia

email: bukhari.mj@akimal.ac.id

Abstract

The IOM (United States Institute of Medicine), in 2000 made a report "To Error is Human, Building to Safer Health System" which states that discipline carries out the work that has been set. The impact of a lack of discipline in work includes a lack of quality in service, while based on a report from New York it was found that 3.7% of unexpected events, 13.6% of them were of low quality. The incidence rate is not estimated with a range of 3.2 to 16.6% in hospitals in various countries, namely Australia, Denmark, England and the United States. Motivation is a desire, need, goal and drive, so it can be concluded that motivation is a condition that can encourage, move or activate and direct and channel a person's behavior that is directed at achieving a goal. Discipline is a force that grows and develops within the worker's body and causes the worker to voluntarily conform to decisions, rules, and high work values and behavior. The research model used in this study is analytic observation, where the research model is cross sectional. The population in this study were all employees of the Mongeudong Public Health Center, Banda Sakti District, Lhokseumawe City, totaling 88 people. The side technique used is Total Sampling. Research instruments and measurement methods; Data collection researchers used a questionnaire that was tested for reliability and validity. By using the Chi Square test method, it was found that the P value = $0.002 \leq 0.05$, so H_0 was rejected, or in other words there was a relationship between work motivation and employee discipline at the Mongeudong Health Center, Banda Sakti District, Lhokseumawe City.

Keywords: Motivation, Discipline

1. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan kekuatan yang mampu mengerakkan seseorang untuk bertindak sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mampu memengaruhi, menggerakkan, membangkitkan dan konsisten dalam berperilaku untuk menyelesaikan pekerjaan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Riwidikdo, 2009).

Menurut Hasibuan (2005), motivasi mengatur cara bagaimana mengarahkan potensi dan kekuatan karyawan/staf agar mau berkolaborasi untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya motivasi karena menyalurkan serta mendukung perilaku manusia, sehingga

dapat bekerja secara tekun dan bersemangat untuk mencapai hasil optimal. Peran atasan sangat penting untuk memotivasi bawahannya bekerja dengan baik, terintegrasi serta terkontrol dengan tujuan yang diinginkan.

Secara internal dan eksternal peran motivasi sangat berpengaruh dalam suatu manajemen kerja. motivasi juga dapat mendorong seseorang mencapai kesuksesan. Konsistensi dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan berdampak pada tingkat keberhasilan yang akan dicapai. Peningkatan Hasil kinerja yang baik dapat diperoleh apabila adanya motivasi baik secara internal maupun secara eksternal terhadap suatu pekerjaan.

Tindakan dalam mengarahkan, mendampingi, dan memotivasi perawat agar dapat bekerja dengan baik merupakan salah satu fungsi harian dari manajemen keperawatan. Jika terdapat seorang perawat yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai tuntutan atau jika terjadi kesalahan tindakan bukan hanya disebabkan oleh kesalahan individu tersebut, namun hal ini juga dapat disebabkan dari minimnya motivasi, baik dari internal perawat maupun eksternal perawat menyebabkan menurunnya kedisiplinan kerja (Suyanto, 2009).

Terdapat beberapa kriteria motivasi dalam mengukur motivasi kerja, diantaranya adalah peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja perawat / karyawan, Peningkatan produktivitas kerja perawat/karyawan, Perampingan pengadaan perawat/karyawan, Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan / perawat di perusahaan, Meningkatkan kedisiplinan kerja serta meningkatkan tingkat presensi perawat / karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman serta hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, meningkatkan sisi kreativitas serta partisipasi perawat / karyawan, meningkatkan angka kesejahteraan perawat / karyawan, meningkatkan rasa bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan serta penggunaan sarana dan prasarana secara efisien (Hasibuan, 2006).

Agar tercapai suatu keberhasilan dari sebuah organisasi maka disiplin kerja menjadi hal terpenting yang harus diperhatikan pada setiap pegawai/karyawan. Menurut Fathoni (2006), kunci keberhasilan dalam suatu organisasi, hal utama yang harus ditegakkan adalah kedisiplinan. Akan sulit bagi semua organisasi untuk berkembang dengan baik jika disiplin karyawan kurang diperhatikan.

Disiplin sangat sulit diterapkan di lingkungan kerja karena masih banyak terjadi penyimpangan seperti ketepatan penggunaan waktu, ketidakpatuhan terhadap peraturan dan kurangnya semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang menganggap disiplin kerja kurang bermanfaat. Padahal, jika disiplin kerja diterapkan oleh karyawan dengan sungguh-sungguh maka pekerjaan yang dihasilkan bisa lebih efektif dan efisien (Arlina, 2005).

Hasil Penelitian tahun 2007 yang telah dilakukan pada 11 rumah sakit yang ada di wilayah DKI Jakarta ditemukan data bahwa ada 70% perawat yang rendah sikap, kedisiplinan serta motivasi kerjanya. Hasil Evaluasi kinerja terhadap perawat khususnya tentang sikap, kedisiplinan, keterampilan, dan

motivasi kerjanya masih rendah, perawat professional baru mencapai 30 % dari total perawat yang ada (Ahmad Jaiz, 2007).

Berdasarkan data yang didapatkan dari Provinsi Aceh mengenai sikap, kedisiplinan, keterampilan, dan motivasi kerja kurang dari 60%. Kondisi ini merupakan cerminan dari bagian dari aspek/dimensi mutu kinerja perawat dan motivasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan motivasi kinerja yang lebih baik perlu adanya pemberian kesejahteraan menjadi perawat yang profesional dalam kedisiplinan kerja (Profil Aceh, 2010).

Hasil penelitian oleh Muhammad (2005), melaporkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Dr. Zainal Abidin Provinsi Aceh masih tergolong sangat rendah, diantaranya adalah kedisiplinan masuk kerja yang baru mencapai 38%, sedangkan 62% lainnya masih tergolong motivasi yang rendah.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat di Puskesmas Mongeudong didapatkan bahwa masih ada sejumlah perawat yang tidak memanfaatkan waktu bekerja secara efisien dan optimal, misalnya tidak disiplin masuk kerja masih 37%, pulang terlalu cepat mencapai 40% dan menurut data presensi karyawan / pegawai puskesmas, terdapat sebanyak 23% pegawai tidak memiliki kehadiran lengkap jika dihitung rata-rata perbulan. Hal ini terbukti dari masih ada karyawan yang meninggalkan dinas tanpa keterangan. Dalam wawancara tersebut juga ditemukan ada sejumlah perawat yang kurang disiplin yang sebenarnya disebabkan oleh kurangnya motivasi dikarenakan kesibukan kesehariannya dalam mengurus rumah tangga. Fenomena ini menyebabkan para perawat sering terlambat masuk kerja. Kedisiplinan sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan / pegawai sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih optimal.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang bermakna dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini ditujukan kepada manusia khususnya para karyawan atau staf. kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk melakukan sesuatu kegiatan. Maka maksud dari motivasi adalah mengatur bagaimana mendorong gairah kerja karyawan agar mau dan mampu bekerja keras dalam mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2003).

Faktor yang dapat menumbuhkan motivasi adalah kebutuhan. Manusia memiliki lima kebutuhan dari yang paling sederhana hingga yang paling kompleks yaitu; a) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar dalam menunjang kehidupan manusia yang terdiri dari kebutuhan pangan, sandang, papan serta kebutuhan seks. Apabila kebutuhan tersebut belum secukupnya terpenuhi, maka kebutuhan lain belum mampu memberikan memotivasi untuk manusia; b) Kebutuhan rasa aman dan nyaman seperti kebutuhan terbebas dari bahaya fisik dan perlindungan dari kehilangan pekerjaan dan materi.; c) Kebutuhan bersosialisasi seperti kebutuhan cinta dan kasih sayang, serta diterima oleh kelompok / masyarakat; d) Kebutuhan penghargaan seperti pemberian apresiasi, memiliki prestasi dan reputasi serta status; e) Kebutuhan

aktualisasi diri seperti kebutuhan dalam mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya (Soeroso, 2003).

Disiplin berasal dari kata Yunani "*disipel*" yang artinya pengikut, dimana terdapat pengikut tentunya dibutuhkan oleh seorang pemimpin. Disiplin adalah sesuatu yang berkembang dalam tubuh pekerja sendiri dan fakta bahwa ia dapat secara sukarela beradaptasi dengan berbagai keputusan dan peraturan, dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi (Nursalam, 2011).

Kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. Disamping itu, kedisiplinan merupakan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan dan melaksanakan tugas-tugas baik secara sukarela maupun terpaksa. Kedisiplinan dapat terlihat dari sikap dan perilaku seorang pegawai yang datang dan pulang tepat waktu, serta mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006).

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan mutu pelayanan baik Puskesmas, Rumah Sakit serta tempat pelayanan kesehatan lainnya. Hal tersebut dikarenakan perawat selalu berhubungan secara langsung dengan pasien dalam memberikan pelayanan keperawatan yang dibutuhkan secara berkualitas. Kualitas pelayanan akan ditentukan oleh kinerja seorang perawat. Kinerja perawat dipengaruhi oleh pengetahuan yang luas, disiplin yang baik, dan motivasi kerja yang tinggi. Jika seorang perawat di suatu rumah sakit memiliki kinerja serta kedisiplinan tinggi, maka sudah tentu perawat tersebut telah menunjukkan kemampuannya secara optimal (Depkes, 2008).

Penelitian ini melibatkan beberapa variable yang akan diteliti yaitu variabel bebas (independen) yang ingin diketahui tentang hubungan motivasi, sedangkan variabel terikat (dependen) yang ingin diketahui tentang disiplin kerja pegawai. Adapun kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

Ho: Tidak ditemukan adanya korelasi antara motivasi dengan disiplin Kerja perawat di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe.

Ha: Adanya korelasi antara motivasi dengan disiplin Kerja perawat di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis observasi *analitik*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Peneliti melakukan pendekatan *cross sectional*. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe yaitu sejumlah 88 orang. Sampel dalam penelitian diambil dengan metode Total Sampling, dimana kriteria sampel ditentukan oleh peneliti. Data primer penelitian diperoleh dari hasil pengamatan atau observasi, wawancara dan angket / kuesioner yang telah disusun meliputi variabel bebas yaitu motivasi, variabel terikat yaitu disiplin kerja perawat. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data Puskesmas Mongeudong. Instrumen penelitian dan metode pengukuran; Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang teruji validitas serta reliabilitasnya.

3. HASIL

Berdasarkan hasil penelitian dengan 88 orang responden, dapat dilihat distribusi karakteristik responden bahwa dari 88 orang responden sebagian besar berumur 21-27 tahun sebanyak 38 orang (43,1%), jenis kelamin sebagian besar wanita sebanyak 52 orang (59,0%), status pernikahan sebagian besar sudah menikah sebanyak 58 orang (66,3%), pendidikan sebagian besar DIII sebanyak 49 orang (55,8%) dan lama masa kerja sebagian besar berada pada 10 tahun ke atas sebanyak 28 orang (31,8%).

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur		
	a. 21-27 Tahun	38	43,1
	b. 28- 36 Tahun	31	35,3
	c. 37- 48 > Tahun	19	21,6
Total		88	100
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	36	41,0
	b. Perempuan	52	59,0
Jumlah		88	100
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	29	21,9
	b. Menikah	58	37,5
Jumlah		88	100
4.	Pendidikan		
	a. SMU/SPK	8	9,0
	b. DIII	49	55,8
	c. D4/S1	31	35,2
Jumlah		88	100
5.	Lama Bekerja		
	a. ≤ 6 bulan – 3 tahun	21	23,8
	b. 3 tahun – 6 tahun	17	19,3
	c. 6 tahun – 10 tahun	22	25,1
	d. 10 tahun >	28	31,8
Jumlah		88	100

Distribusi Frekuensi Responden Motivasi perawat di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe

No	Motivasi Pegawai	F	%
1	Tinggi	70	79,5
2	Rendah	18	20,5
Total		88	100

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi pegawai di puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe sebagian besar berada pada kategori tinggi, yaitu 70 responden (79,5%).

Distribusi Frekuensi Responden Disiplin perawat di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe

No	Disiplin Kerja Perawat	F	%
1	Disiplin	67	76,1
2	Tidak disiplin	21	23,9
Total		88	100

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel diatas dapat dilihat bahwa disiplin pegawai di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawesebagian besar berada pada kategori disiplin, yaitu 67 responden (76,1%).

Hasil Analisa Bivariat mengenai korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan / perawat di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe.

No	Motivasi Pegawai	Disiplin Kerja Pegawai				Total		α	P Value	
		Tidak Disiplin		Disiplin						
		F	%	F	%	F	%			
1	Rendah	6	33,3	12	66,7	18	20,5	0,05	0,002	
2	Tinggi	15	21,4	55	78,6	70	79,5			
Total		21	23,9	67	76,1	88	100			

Hasil analisa statistik dilakukan dengan menggunakan uji *Chi Square* menunjukan bahwa $P \text{ value} = 0,002 < \alpha = 0,05$, namun nilai ini tidak dapat digunakan karena ada satu sel nilainya dibawah 5 (1,30) dan selanjutnya nilai dapat dipakai adalah *Fisher's Exact Test* (0,004), maka disimpulkan H_a

diterima H_0 ditolak atau adanya korelasi antara motivasi pegawai dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe.

4. PEMBAHASAN

Analisis dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe. Model uji statistik dalam analisis ini dilakukan dengan menggunakan model *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan ditetapkan *confidence level* 95% dengan taraf signifikan ($\alpha=0,05$).

a. Analisis Univariat

Analisa univariat digunakan sebagai penampil data masing-masing variabel dependen dan variabel independen untuk melihat hubungan antara motivasi pegawai dengan disiplin kerja pada pegawai di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe.

1) Motivasi pegawai

Berdasarkan Distribusi Frekuensi Responden Motivasi perawat dapat disimpulkan bahwasan motivasi pegawai di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe sebagian besar berada pada kategori tinggi diberikan, yaitu 70 responden (79,5%). Menurut penulis motivasi merupakan suatu dorongan kekuatan atau energi yang menggerakkan tingkah laku untuk beraktivitas dalam diri seseorang yang secara sadar menyebabkan seseorang tersebut melakukan sesuatu hal untuk mencapai suatu tujuan yang di kehendaki.

Menurut Nursalam (2012), menjelaskan bahwa terdapat tiga hal penting dalam motivasi yaitu; hubungan antara kebutuhan, dorongan serta tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan baik secara fisiologis, maupun psikologis. Arahkan serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sedangkan tujuan akhirnya dari satu siklus motivasi.

2) Disiplin kerja pegawai

Berdasarkan tabel Distribusi Frekuensi Responden Disiplin perawat dapat disimpulkan disiplin pegawai di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe sebagian besar berada pada kategori disiplin terjadi, yaitu 67 responden (76,1%). Menurut asumsi dari penulis, didapatkan kesimpulan bahwa disiplin yang baik merupakan cerminan dari besarnya rasa tanggungjawab karyawan / pegawai terkait tugas yang diberikan, misalnya datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan secara tuntas dan efisien, taat dan patuh terhadap semua peraturan serta norma sosial yang berlaku.

Menurut sebelumnya Fathoni (2006), kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan kedisiplinan adalah

kesediaan dalam mematuhi setiap aturan dan melaksanakan semua tugas, baik secara sukarela maupun terpaksa. Disiplin merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang dalam pribadi pekerja itu sendiri dan menyebabkan penyesuaian diri secara sukarela terhadap segala keputusan dan peraturan yang berlaku, memiliki sikap menghormati dan saling menghargai.

b. Analisis Bivariat

Analisa bivariat digunakan dalam menjelaskan hubungan variabel dependen dan variabel independen pada korelasi antara motivasi pegawai dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe yang di uji *Chi Square* (χ^2).

Bedasarkan tabel Analisa Bivariat mengenai hubungan motivasi dengan disiplin kerja perawat, uji *Chi Square* menunjukkan bahwa $P \text{ value} = 0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan antara motivasi pegawai dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Mongeudong Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe. Menurut asumsi penulis menunjukkan adanya hubungan antara motivasi pegawai dengan disiplin kerja pegawai dimana peningkatan para pegawai dapat menciptakan kedisiplinan dalam berkerja dengan yang baik.

Menurut Riwidikdo, (2009) Selain motivasi setiap perawat hendaknya memiliki sikap disiplin dalam bekerja karena disiplin kunci utama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Arlina (2002) mengatakan disiplin masih sulit dilaksanakan dilingkungan kerja karena masih ada pegawai yang masih kurang pemahaman sehingga mereka menganggap bahwa disiplin tidak terlalu penting. Penyimpangan yang masih banyak dilakukan pegawai antara lain ketepatan penggunaan waktu, tidak patuh terhadap peraturan dan semangat dalam bekerja juga kurang.

Daftar Pustaka

- Arlina. (2005). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Departemen Perindustrian Propinsi Sumatera Utara*, Medan: U. P. P Penelitian USU.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasidan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Muhammad. (2005). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh*, Medan: USU.
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan*. Edisi 3. Jakarta :Salemba Madika.

- Profil Aceh. (2010). Profil Kesehatan Provinsi Aceh. [Internet], Tersedia dalam : <http://www.profil.kesehatanprovinsiaceh.com> [Diakses Agustus 2016].
- Riwidikdo. (2009). Motivasi Dalam Pekerjaan, [Internet], [Diakses Mei 2017].
- Soeroso, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem*, EGC, Jakarta.
- Suyanto, D. (2009). Fungsi Manajemen Keperawatan, [Internet], Tersedia dalam : www.rianablogspot.com, [Diakses Juni 2017].