

Hubungan Faktor Motivasi Dan Disiplin Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Badan Rumah Sakit Umum Tabanan

I Gusti Ayu Putu Eka Listyadewi *¹, Rina Listyowati ¹

Alamat: PS Ilmu Kesehatan Masyarakat Fak. Kedokteran Universitas Udayana

Email: gekekalistyadewi@yahoo.com

*Penulis untuk berkorespondensi

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil indeks jajak pendapat terhadap pasien rawat inap yang menunjukkan bahwa masih terdapat adanya ketidakpuasan pasien akan layanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan di BRSU Tabanan. Dari fenomena tersebut nampak bahwa BRSU Tabanan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusianya, khususnya dalam kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan pada akhirnya dapat berdampak pada motivasi karyawan dalam bekerja.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang yang terdiri dari tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik dan tenaga keteknisian medis. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik responden, variabel bebas (motivasi dan disiplin) dan variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan) serta analisis bivariat untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di BRSU Tabanan sudah memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 60,0% (51 orang) dan motivasi rendah sebanyak 40,0% (34 orang), mempunyai disiplin tinggi yaitu sebanyak 72,9% (62 orang) dan disiplin rendah sebanyak 27,1% (23 orang) serta mempunyai kinerja tinggi sebanyak 75,3% (64 orang) dan kinerja rendah sebanyak 24,7% (21 orang). Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan bermakna antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan ($OR = 3.327, p = 0.018, CI\ 95\% = 1.195 - 9.262$), sedangkan untuk variabel disiplin, diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara disiplin dengan kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan ($OR = 4.767, p = 0.003, CI\ 95\% = 1.649 - 13.783$).

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel disiplin mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan dengan variabel motivasi. Saran pada penelitian ini adalah sebaiknya pihak BRSU Tabanan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sehingga motivasi karyawan dalam bekerja dapat meningkat.

Keywords: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009, mengatakan bahwa tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Untuk mendukung mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya upaya kesehatan yang dilaksanakan secara terpadu, menyeluruh dan berkesinambungan (Depkes RI, 2009).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan harus dapat merespon dan produktif dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang bermutu. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Secara umum disebutkan, makin sempurna penampilan pelayanan kesehatan maka makin sempurna pula mutunya (Azwar, 1995 : 32). Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas setidaknya dibutuhkan kinerja yang baik dan ini merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak yang ada di dalam rumah sakit, yang dalam hal ini adalah para tenaga kesehatan karena mereka merupakan pihak yang berhubungan dan bersinggungan langsung dengan para konsumen yaitu pasien (dalam Rizal, 2012).

Kinerja menurut Mangkuprawira (2007 : 153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu yang tepat dari karyawan serta organisasi yang

bersangkutan. Sebuah rumah sakit tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya tidak mengalami peningkatan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas rumah sakit. Setiap rumah sakit pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai kinerja yang maksimal dari karyawannya, demikian halnya di Badan Rumah Sakit Umum (BRSU) Tabanan.

Sebagai salah satu institusi yang menghasilkan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi pelanggannya, pihak BRSU Tabanan tentunya akan selalu berupaya untuk menciptakan kinerja yang tinggi pada karyawannya, guna menjamin timbulnya kepuasan pelanggan akan layanan yang diberikan sehingga pada nantinya dapat berimbas pada peningkatan mutu rumah sakit. Namun berdasarkan data hasil indeks jajak pendapat terhadap pasien rawat inap, diketahui bahwa masih terdapat adanya ketidakpuasan pasien akan layanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan di BRSU Tabanan, khususnya pada pelayanan proses masuk ke BRSU Tabanan, pelayanan perawat/bidan, pelayanan sarana dan kebersihan serta pelayanan obat.

Dari fenomena tersebut nampak bahwa BRSU Tabanan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusianya, dilihat dari hasil tingkat ketidakhadiran karyawan di BRSU Tabanan

yang mengalami siklus kenaikan dan penurunan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan pada akhirnya dapat berdampak pada motivasi karyawan dalam bekerja dan keberhasilan rumah sakit itu sendiri.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional* analitik, yaitu suatu penelitian yang menguraikan hubungan antara variabel bebas (motivasi dan disiplin) dengan variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan). Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di BRSU Tabanan yang meliputi tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik dan tenaga keteknisian medis. Pemilihan sampel dilakukan sesuai dengan kriteria penelitian dan diambil secara *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Penelitian ini dilaksanakan di BRSU Tabanan, Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali selama lima bulan yaitu dari tahap persiapan pada bulan Januari 2013 sampai dengan tahap pelaporan hasil pada bulan Mei 2013. Alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner terstruktur yang telah divalidasi. Data dianalisis secara deskriptif dan dicari hubungan antar kedua variabel yang diteliti dengan menggunakan uji *chi-square*.

HASIL & DISKUSI

Dari 85 responden yang dijadikan sebagai subyek penelitian di BRSU Tabanan, paling banyak berasal dari kelompok umur 25-35 tahun (57,6%). Hal ini didukung oleh pendapat dari Nitisemito dalam Wuryanto (2010) yang menyebutkan bahwa pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit sehingga diharapkan dapat bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Jika dilihat dari jenis kelamin, maka dari 85 responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan (70,6%). Hal ini didukung oleh pendapat dari Mowday dalam Wuryanto (2010) yang menyebutkan bahwa wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari responden, diperoleh hasil bahwa pendidikan terakhir responden paling banyak berada pada tingkat diploma (60,0%). Hal ini didukung oleh pendapat dari Douglas dalam Swastika (2010) yang menyebutkan bahwa tingkat pendidikan karyawan dengan rasio akademik lebih banyak akan memudahkan

dalam menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi. Semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan. Jika dilihat dari status perkawinan responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden telah menikah (85,9%). Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dalam Wuryanto (2010) yaitu bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Apabila dilihat dari masa kerja, maka dari 85 responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini sebagian besar mempunyai masa kerja selama 7-14 tahun (45,9%). Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki dalam Wuryanto (2010) yaitu bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Berdasarkan status kepegawaian diperoleh hasil bahwa dari 85 responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini, sebagian besar berstatus PNS (68,2%). Hal ini didukung oleh pendapat dari Ghiseli dan Brown dalam Danu (2012) yang

menyebutkan bahwa pegawai dengan pekerjaan yang mendasarkan pada perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya maka sedikit banyaknya akan dapat merubah perilaku dan perasaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan diperoleh hasil bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki motivasi tinggi yaitu dengan persentase sebesar 60,0% (51 orang) dibandingkan dengan responden yang mempunyai motivasi rendah sebesar 40,0% (34 orang). Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Sutrisno, 2011 : 110). Dalam motivasi, terdapat tiga poin penting yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh manusia, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Dengan kata lain, manusia akan termotivasi untuk bergerak atau beraktivitas apabila dirasakan adanya pemenuhan kebutuhan dari aktivitas yang dilakukan, atau aktivitas yang dilakukan

akan memberikan kepuasan dan pemenuhan terhadap kebutuhan yang dirasakan (Maslow dalam Swastika, 2010). Apabila dikaitkan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Sutrisno (2011 : 131), disebutkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu faktor yang berasal dari dalam (intrinsik) seperti pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pertumbuhan dan perkembangan serta pekerjaan itu sendiri, dan juga faktor yang berasal dari luar (ekstrinsik), seperti gaji, kedudukan karyawan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, supervisi, kondisi tempat kerja serta keselamatan kerja. Dengan terpenuhinya kedua faktor tersebut, baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik dalam diri seorang pegawai, maka pegawai akan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja serta bekerja dengan rasa tenang sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Dari hasil analisis dan teori pendukung di atas dapat disimpulkan bahwa pihak BRSU Tabanan telah mampu memenuhi indikator-indikator yang menjadi tolak ukur dalam motivasi kerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan, seperti dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan, adanya penekanan mengenai pengertian akan tanggung jawab dari tugas yang diberikan, adanya rekan sekerja yang

saling membantu, kondisi pekerjaan yang baik serta adanya bimbingan dan arahan dari atasan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan terpenuhinya seluruh faktor tersebut dapat dikatakan bahwa harapan karyawan khususnya tenaga kesehatan dalam bekerja di BRSU Tabanan telah terpenuhi sehingga dapat mendorong karyawan lebih terpuaskan dalam bekerja. Dan dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya motivasi yang tinggi pula dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin guna mewujudkan apa yang diinginkan untuk kemajuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap disiplin kerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan diperoleh hasil bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki disiplin tinggi yaitu dengan persentase sebesar 72,9% (62 orang) dibandingkan dengan responden yang mempunyai disiplin rendah sebesar 27,1% (23 orang). Fathoni (2006 : 126) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja menurut Guntur (1996 : 34), dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat

pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, bila peraturan yang ada dalam perusahaan/organisasi diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2011 : 96). Dari hasil analisis dan teori pendukung di atas dapat disimpulkan bahwa tingginya kedisiplinan tenaga kesehatan di BRSU Tabanan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sehari-hari tercermin dari adanya sikap ketaatan yang baik terhadap jam kerja serta taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan, seperti hadir dan pulang tepat waktu, tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja usai, selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga. Dengan adanya disiplin, maka dapat berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari secara teratur demi tercapainya sasaran tujuan organisasi di masa mendatang.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan diperoleh hasil bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki kinerja tinggi yaitu dengan persentase sebesar 75,3% (64 orang) dibandingkan dengan responden yang mempunyai kinerja rendah sebesar 24,7% (21 orang). Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Sehingga Simamora berpendapat apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, pengukuran kinerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit diidentifikasi (Simamora, 1995 : 327). Untuk mengidentifikasi kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator-indikator seperti: kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), dan ketepatan dalam menjalankan tugasnya. Apabila seluruh indikator tersebut telah dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan sudah berjalan

dengan baik. Sebaliknya apabila pegawai tidak melaksanakan atau mengimplementasikan indikator kinerja tersebut dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, maka kinerja pegawai tersebut dikatakan buruk (Simamora dalam Wahyuningrum, 2008). Dari hasil analisis dan teori pendukung di atas dapat disimpulkan tenaga kesehatan di BRSU Tabanan telah mampu memenuhi dengan baik setiap indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja di BRSU Tabanan, antara lain: jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, memahami dengan pasti cara menjalankan setiap pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengetahui sanksi yang akan diterima apabila tidak menjalankan pekerjaan dengan baik, mengikuti perintah atasan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, teliti dalam menjalankan pekerjaan, selalu berusaha untuk memenuhi sasaran mutu yang telah ditentukan, seringkali berupaya memikirkan cara-cara untuk menjalankan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien serta selalu mengikuti instruksi kerja yang diberikan oleh pimpinan. Dengan telah dilaksanakannya seluruh indikator tersebut dengan baik oleh tenaga kesehatan di BRSU Tabanan, maka kinerja dari tenaga kesehatan tersebut dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, sehingga pada

nantinya dapat mendukung pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri.

Dari hasil uji statistik *chi-square* antara motivasi dengan kinerja, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan (OR = 3.327, $p = 0.018$, CI 95% = 1.195 – 9.262). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanthi (2007), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya, maka segala perhatian dan pikirannya akan difokuskan kepada pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Sehingga dengan demikian hasil yang dicapai dalam pekerjaannya akan maksimal sesuai dengan yang diharapkan atau dengan kata lain kinerjanya akan semakin baik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori model hubungan motivasi dan kinerja yang dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2012 : 389), yaitu bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Dengan adanya motivasi dalam diri seorang pegawai, akan mendorong pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dari hasil analisis dan teori pendukung di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara

motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan. Semakin tinggi tingkat motivasi seorang tenaga kesehatan di BRSU Tabanan dalam bekerja, yang ditunjukkan melalui adanya rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seorang tenaga kesehatan di BRSU Tabanan dalam bekerja, maka makin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil uji statistik *chi-square* antara disiplin dengan kinerja, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara disiplin dengan kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan (OR = 4.767, $p = 0.003$, CI 95% = 1.649 – 13.783). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarwanto (2007) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Dimana apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan, sehingga kinerja karyawan akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan segala pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian

yang dilakukan oleh Purwaningsih (2011) yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja atau dengan kata lain disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai, dimana seorang pegawai yang disiplin akan datang teratur dan tepat waktu, patuh pada instruksi pimpinan dan bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Sutrisno (2011 : 97) yang menyatakan bahwa apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerjanya akan rendah. Begitu pula sebaliknya, jika pegawai mengutamakan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, maka dapat dipastikan kinerjanya akan tinggi. Jadi dari hasil analisis dan teori pendukung di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara disiplin dengan kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang tenaga kesehatan di BRSU Tabanan dalam bekerja, yang ditunjukkan melalui sikap ketaatan dan kepatuhannya terhadap tata tertib serta peraturan yang berlaku, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi

seorang tenaga kesehatan di BRSU Tabanan dalam bekerja, yang ditunjukkan dari adanya tindakan-tindakan indisipliner saat bekerja, maka makin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa hasil analisis hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin dengan kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan menunjukkan ada hubungan yang bermakna/signifikan (nilai $p < 0,05$ dan nilai $OR > 1$). Berdasarkan penelitian ini hubungan yang paling kuat yaitu variabel disiplin ($OR = 4.767$). Hasil penelitian ini menguatkan teori yang sudah ada mengenai beberapa faktor yang dapat berhubungan ataupun mempengaruhi kinerja seseorang, seperti teori kinerja menurut Wexley dan Yukl dalam Wahyuningrum (2008) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi akan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu hasil

dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanthi (2007) mengenai peran motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Sub Dinas Bina Diklat dan Sertifikasi Dinas Kesehatan Provinsi Bali yang mendapatkan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika seorang pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya, maka segala perhatian dan pikirannya akan difokuskan kepada pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Sehingga dengan demikian hasil yang dicapai dalam pekerjaannya akan maksimal sesuai dengan yang diharapkan atau dengan kata lain kinerjanya akan semakin baik. Jadi dari hasil analisis dan teori pendukung di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan disiplin dengan kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan dan disiplin mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan dengan motivasi. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri seorang tenaga kesehatan serta dengan adanya kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan. Begitu pula sebaliknya, dengan menurunnya motivasi kerja dalam diri seorang tenaga kesehatan serta dengan semakin seringnya dilakukan tindakan

indisipliner dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka akan berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan yang pada nantinya secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Dari hasil uji statistik antara variabel motivasi dan variabel disiplin dengan variabel kinerja dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dan disiplin dengan kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan. Ditinjau dari variabel motivasi, dapat digambarkan bahwa dari 85 responden sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi dan berdasarkan variabel disiplin, dapat digambarkan bahwa dari 85 responden sebagian besar memiliki disiplin tinggi dalam bekerja, untuk variabel kinerja tenaga kesehatan di BRSU Tabanan dapat digambarkan bahwa dari 85 responden sebagian besar masuk dalam kategori kinerja tinggi. Dari hasil penelitian tersebut dapat disarankan bahwa dalam upaya meningkatkan motivasi tenaga kesehatan di BRSU Tabanan khususnya pada indikator terendah yaitu prestasi kerja, sebaiknya pihak BRSU Tabanan menerapkan kembali sistem penilaian kinerja pegawai teladan melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk setiap jenis profesi pekerjaan di BRSU Tabanan pada setiap tahunnya dan untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai

motivasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja, sebaiknya dilakukan penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel yaitu variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel serta variabel mana yang paling berpengaruh pada nantinya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Fathoni, A. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rineka Cipta.
2. Guntur, I. 1996. Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jakarta, Airlangga.
3. Hasibuan, M. S. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
4. Mangkuprawira, S. & Hubeis, A. V. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Jakarta, Ghalia Indonesia.
5. Peraturan Pemerintah, RI. 2005. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal. Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI
6. Purwaningsih, P. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung Tahun 2011. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Udayana.

7. Robbins, SP. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta, Andi.
8. Sarwanto, J. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Available: <http://digilib.uinsuka.ac.id/1593/1/BAB%20I,%20BAB%20IV,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>. Akses: 26 April 2013
9. Simamora, H. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Binarupa.
10. Susanthi, D. 2007. Peran Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Sub Dinas Bina Diklat dan Sertifikasi Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Udayana.
11. Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana.
12. Swastika, G. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Kabupaten Buleleng Tahun 2010. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Udayana.
13. Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggung harjo Kabupaten Grobogan. Universitas Diponegoro. Available: <http://eprints.undip.ac.id/17648/1/WAHYUNINGRUM.pdf>. Akses: 20 April 2013
14. Wexley, Yukl. 2000. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Jakarta, Rineka Cipta.
15. Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga), Jakarta: Raja Grafindo Persada.
16. Wuryanto. 2010. Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Universitas Indonesia.

