

Hubungan Faktor Internal Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar

Kadek Dwi Maryanti Pande *¹, Komang Gede Rai Mulyawan ¹

Alamat: PS Ilmu Kesehatan Masyarakat Fak. Kedokteran Universitas Udayana

Email: maryantipande@yahoo.com

*Penulis untuk berkorespondensi

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang dapat diukur melalui indikator-indikator pengukuran kinerja. Faktor internal pegawai sangat penting diperhatikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara optimal diantaranya faktor pendidikan, pengalaman kerja, disiplin serta motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor internal dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar tahun 2013.

Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Sampel penelitian ini berjumlah 90 orang yang dipilih dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Berdasarkan gambaran karakteristik responden, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan D.III dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur kemudian dianalisis melalui uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan bermakna antara pendidikan dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya dengan nilai $p = 0.000$. Faktor pengalaman kerja memiliki hubungan bermakna dengan kinerja pegawai dengan nilai $p = 0.000$. Ada hubungan bermakna antara disiplin dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya dengan nilai $p = 0.000$. Serta ada hubungan bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya ($p = 0.000$).

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu faktor pendidikan, pengalaman kerja, disiplin serta kinerja memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya. Saran pada penelitian ini adalah sebaiknya pihak RSUD Wangaya lebih meningkatkan dan mengantisipasi terjadinya pelanggaran disiplin yang menyebabkan penurunan kinerja dengan melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja secara teratur dan berkesinambungan.

Keywords: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Disiplin, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Berbagai permasalahan yang muncul dalam pelayanan kesehatan beberapa tahun terakhir disebabkan karena kurang optimalnya kinerja yang diberikan instansi

pelayanan kesehatan, sehingga sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam pengelolaan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia semakin dituntut untuk

menciptakan kinerja pegawai yang setinggi-tingginya dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai medis maupun non medis dalam sebuah instansi pelayanan kesehatan merupakan salah satu unsur utama karena mereka adalah pelaku dari keseluruhan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi dan mampu memanfaatkan sumber daya lain sehingga pengaruhnya sangat besar terhadap perkembangan mutu, efektifitas dan kualitas instansi pelayanan kesehatan (Sedarmayanti, 2009).

Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang dapat diukur melalui indikator-indikator pengukuran kinerja (Prawirosentono dalam Dewi, 2012). Faktor internal pegawai dinilai sangat penting karena mencakup berbagai hal mendasar yang berkaitan dengan sifat dan karakteristik setiap individu. Kinerja pegawai akan semakin baik apabila dimulai dengan menumbuhkan hal positif dan memperhatikan faktor internal dalam diri masing-masing karyawan (Mangkunegara, 2007).

Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya merupakan salah satu rumah sakit milik pemerintah Kota Denpasar dengan tingkat kunjungan yang cukup tinggi tiap tahunnya. Tercatat jumlah kunjungan pada tahun

2010 sebanyak 83.174 kunjungan dan meningkat pada tahun 2011 sebanyak 92.322 kunjungan (Laporan Tahunan RSUD Wangaya, 2012). Berdasarkan data yang diperoleh di Sub. Bagian Kepegawaian RSUD Wangaya, muncul permasalahan kinerja terkait tingkat absensi pegawai dimana tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi sebanyak 39.933 kali (21,5%) pada periode Januari 2012 sampai November 2012. Presentase ketidakhadiran pegawai paling tinggi terjadi pada bulan Agustus sebesar 23,7% (3.992 kali). Meskipun tidak ada standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah namun peningkatan absensi yang fluktuatif dan cenderung meningkat dapat mengindikasikan gejala awal dari rendahnya tingkat motivasi yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai (Nitisemito dalam Evi, 2009).

Dari uraian diatas, diketahui bahwa betapa pentingnya dukungan faktor-faktor internal pegawai terhadap optimalisasi kinerja yang diberikan untuk menciptakan pelayanan yang semakin bermutu dan berkualitas baik. Dengan demikian, penulis tertarik untuk mengetahui hubungan antara faktor internal pegawai dengan kinerjanya pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif dengan rancangan penelitian

cross sectional karena pengumpulan data untuk variabel bebas dan variabel tergantung dilakukan secara bersamaan pada satu waktu atau satu periode.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Wangaya sebanyak 796 orang dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 90 orang. Sampel dipilih dengan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Penelitian ini menggunakan instrumen atau alat penelitian untuk mendapatkan data. Instrumen yang digunakan adalah dengan kuesioner untuk mendapatkan data kuantitatif tentang variabel-variabel pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, motivasi dan kinerja. Skala pengukuran untuk seluruh variabel akan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010).

Suatu instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dikatakan reliabel jika dapat mengukur gejala yang sama secara tetap atau konsisten. Menurut Sugiyono (2010), suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih besar dari 0,300 ($> 0,300$) dengan tingkat kesalahan Alpha 0,05. Suatu instrumen dikatakan

reliabel apabila memiliki koefisien Cronbach's Alpha minimal 0,600 ($\geq 0,600$).

Pada penelitian ini, untuk uji validitas dan reliabilitas, telah dilakukan studi pendahuluan terhadap instrumen penelitian. Studi pendahuluan ini dilakukan pada 30 pegawai di Badan Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Kode Pernyataan	Pearson Correlation	Kode Pernyataan	Pearson Correlation
X1.1	0,755	X4.1	0,758
X1.2	0,758	X4.2	0,592
X1.3	0,912	X4.3	0,742
X1.4	0,852	X4.4	0,576
X1.5	0,795	X4.5	0,758
X2.1	0,846	X4.6	0,728
X2.2	0,837	X4.7	0,779
X2.3	0,804	X4.8	0,759
X2.4	0,906	X4.9	0,727
X2.5	0,930	X4.10	0,840
X3.1	0,753	Y1.1	0,866
X3.2	0,900	Y1.2	0,906
X3.3	0,929	Y1.3	0,894
X3.4	0,897	Y1.4	0,761
X3.5	0,638	Y1.5	0,879

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner sudah memenuhi syarat validitas dengan nilai pearson correlation $> 0,300$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
Pendidikan	0,874	5
Pengalaman Kerja	0,914	5
Disiplin	0,887	5
Motivasi	0,894	10
Kinerja	0,910	5

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas dimana nilai cronbach alpha $\geq 0,600$ /

Sebelum melakukan analisis data, akan dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data yaitu pertama dengan *editing* data, kemudian *coding* atau pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner, selanjutnya *scoring* atau pemberian skor pada masing-masing jawaban responden pada tiap pernyataan dan selanjutnya *tabulating* atau memasukkan data yang diperoleh ke dalam tabel dan kemudian akan diolah menggunakan program SPSS versi 16.0.

Metode analisis data yang digunakan dengan analisis univariat untuk melihat gambaran mengenai karakteristik responden, variabel bebas dan variabel terikat serta dengan metode analisis bivariat dengan uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square*. Uji ini digunakan untuk melihat kemaknaan perhitungan statistik antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$). Hasil yang diperoleh pada analisis *chi square* dengan menggunakan program SPSS adalah nilai *p* (*p value*), kemudian nilai *p* tersebut dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$. Jika nilai *p* yang didapat lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) maka antara dua variabel (bebas dan terikat) yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau bermakna. Sedangkan jika nilai *p* lebih besar atau sama dengan 0.05 ($p \geq 0.05$) maka antara dua variabel (bebas dan terikat) yang diteliti tidak mempunyai hubungan yang signifikan atau bermakna.

HASIL

Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Gambaran Responden Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
S.2	5	5,6
S.1	18	20,0
D.IV	1	1,1
D.III	37	41,1
D.II	1	1,1
D.I	1	1,1
SMA/Sederajat	22	24,4
SMP	3	3,3
SD	2	2,2
Total	90	100,0

Berdasarkan tabel 3 yang menunjukkan bahwa RSUD Wangaya memiliki sumber daya manusia dengan latar belakang tingkat pendidikan yang bervariasi mulai dari tingkat SD sampai S.2 baik pada pegawai medis maupun non medis. Berdasarkan data tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa dari 90 orang responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan D.III yaitu sebanyak 37 orang (41,1%).

Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Gambaran Responden Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Perempuan	53	58,9
Laki-laki	37	41,1
Total	90	100,0

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 53 orang (58,9%). Sedangkan responden berjenis

kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (41,1%).

Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 5. Gambaran Tingkat Pendidikan Responden

Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Pegawai Negeri Sipil	49	54,4
Pegawai Kontrak	41	45,6
Total	90	100,0

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa responden yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 49 orang (54,4%) dan yang berstatus sebagai pegawai kontrak sebanyak 41 orang (45,6%).

Distribusi Frekuensi Pendidikan Responde

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan

Kategori	Frekuensi	%
Rendah	17	18,9
Tinggi	73	81,1
Total	90	100,0

Dari tabel 6, diketahui bahwa dari total 90 responden, sebanyak 73 orang (81,1%) responden masuk dalam kategori pendidikan tinggi. Sedangkan 17 orang (18,9%) masuk dalam kategori pendidikan rendah.

Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Responden

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

Kategori	Frekuensi	%
Rendah	17	18,9
Tinggi	73	81,1
Total	90	100,0

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 orang responden masuk dalam kategori pengalaman kerja rendah dengan

presentase sebesar 18,9%. Sedangkan responden yang masuk dalam kategori pengalaman kerja tinggi sebanyak 73 orang (81,1%).

Distribusi Frekuensi Disiplin Responden

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin

Kategori	Frekuensi	%
Tidak Baik	18	20,0
Baik	72	80,0
Total	90	100,0

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa sebagian besar responden masuk dalam kategori disiplin kerja baik dengan presentase sebesar 80,0% atau 72 orang. Sedangkan responden yang masuk dalam kategori disiplin kerja tidak baik sebanyak 18 orang (20,0%).

Distribusi Frekuensi Motivasi Responden

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan

Kategori	Frekuensi	%
Rendah	16	17,8
Tinggi	74	82,2
Total	90	100,0

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa jumlah responden yang masuk dalam kategori motivasi rendah sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 17,8%. Sedangkan 74 orang responden lainnya masuk dalam kategori motivasi tinggi dengan presentase sebesar 82,2%.

Distribusi Frekuensi Kinerja Responden

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

Kategori	Frekuensi	%
Rendah	18	20,0
Tinggi	72	80,0
Total	90	100,0

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini masuk dalam kategori kinerja tinggi dengan presentase 80,0% atau sebanyak 72 orang. Sedangkan responden yang masuk dalam kategori kinerja rendah sebanyak 18 orang (20,0%).

Deskripsi Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Tabel 11. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai di RSUD Wangaya

Pendidikan	Kinerja Pegawai			<i>p</i> value
	Rendah	Tinggi	Total	
Rendah	61,1	8,3	18,9	0.000
Tinggi	38,9	91,7	81,1	
Total	100,0	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan yang rendah, proporsi kinerja rendah sebesar 61,1%. Sedangkan pada responden yang memiliki pendidikan tinggi, proporsi kinerja rendah sebesar 38,9%. Dari uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara pendidikan dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya, dimana nilai *p* adalah 0.000 sehingga $p < 0.05$ ($p < \alpha$).

Deskripsi Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tabel 11. Frekuensi menurut Hubungan Pengalaman kerja dengan Kinerja

Pengalaman Kerja	Kinerja Pegawai			<i>p</i> value
	Rendah	Tinggi	Total	
Rendah	66,7	6,9	18,9	0.000
Tinggi	33,3	93,1	81,1	
Total	100,0	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 12, dapat dilihat bahwa responden dengan pengalaman kerja rendah, proporsi memiliki kinerja rendah sebesar 66,7%. Sedangkan pada responden dengan pengalaman kerja tinggi, proporsi memiliki kinerja rendah sebesar 33,3%. Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0.000$. Dengan nilai tersebut maka $p < (\alpha = 0.05)$ sehingga ada hubungan yang bermakna antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya.

Deskripsi Hubungan antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai

Tabel 13. Distribusi Frekuensi menurut Hubungan Disiplin dengan Kinerja

Disiplin	Kinerja Pegawai			<i>p</i> value
	Rendah	Tinggi	Total	
Tidak Baik	77,8	5,6	20,0	0.000
Baik	22,2	94,4	80,0	
Total	100,0	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat menunjukkan bahwa pada responden yang memiliki disiplin tidak baik, proporsi kinerja rendah sebesar 77,8%. Sedangkan pada responden yang memiliki disiplin baik, proporsi kinerja rendah sebesar 22,2%. Dari hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai $p = 0.000$. Dengan nilai tersebut maka $p < (\alpha = 0.05)$ yang menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara disiplin dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya.

Deskripsi Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Tabel 14. Distribusi Frekuensi menurut Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi	Kinerja Pegawai			<i>p</i> <i>value</i>
	Rendah	Tinggi	Total	
Rendah	61,1	6,9	17,8	0.000
Tinggi	38,9	93,1	82,2	
Total	100,0	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa responden dengan motivasi kerja rendah memiliki proporsi kinerja rendah sebesar 61,1%. Sedangkan pada responden dengan motivasi kerja tinggi memiliki proporsi kinerja rendah sebesar 38,9%. Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0.000$ dimana $p < (\alpha=0.05)$ yang menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya.

DISKUSI

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Pendidikan dengan berbagai programnya memiliki peranan yang penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu (Sedarmayanti, 2009). Pendidikan yang tinggi pada seseorang akan memberikan pemahaman yang lebih baik sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tentunya berdampak pada kinerja yang optimal, demikian pula sebaliknya (Ellyana, 2008). Menurut pendapat Robbins dalam Wuryanto (2010) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat

kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara faktor pendidikan dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Dilihat dari nilai $p = 0,000$ ($\alpha = 0,05$), dimana p lebih kecil dari α ($p < \alpha$). Pendidikan merupakan faktor yang paling mendasar bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Beberapa penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hal yang serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dan Susialisasi (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara variabel pendidikan dengan kinerja pegawai serta disebutkan juga bahwa variabel pendidikan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Tarigan (2010) yang menyatakan bahwa faktor pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Pirngadi Medan.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja karyawan, di samping itu tentunya ada faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kondisi tenaga kerja. Oleh karenanya, semakin tinggi tingkat

pendidikan dan latihan seseorang, maka semakin besar kinerja yang dicapai.

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama kerja atau masa kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai di suatu organisasi sehingga memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo dalam Rofi, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor pengalaman kerja mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Dilihat dari nilai $p = 0,000$ ($\alpha = 0,05$), dimana nilai p lebih kecil dari α ($p < \alpha$). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pengalaman kerja seorang pegawai, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga serupa dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Tarigan (2010) yang menunjukkan bahwa faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, dengan adanya pengalaman kerja yang lebih banyak maka perawat akan lebih sigap dalam memberikan pelayanan pada pasien. Hasil penelitian oleh Suryanto (2009) yang juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja pegawai. Menurut Boner dan Walker dalam Subowo (2006) peningkatan pengetahuan

yang muncul dari penambahan pelatihan formal sama bagusnya dengan yang didapat dari pengalaman khusus.

Jadi dari uraian hasil dan teori pendukung tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman yang lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih. Dengan demikian pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja, dengan kata lain semakin tinggi pengalaman kerja seorang pegawai, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan suatu bentuk kepatuhan seorang pegawai terhadap aturan maupun cara kerja di tempat kerja (Ellyana, 2008). Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara disiplin dengan kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari nilai $p = 0,000$ ($\alpha = 0,05$). Nilai p lebih kecil dari α ($p < \alpha$). Dengan kata lain, semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai maka kinerja yang diberikan pada perusahaan akan semakin tinggi pula. 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 pegawai di UPT Puskesmas Dawan I Klungkung.

Tingkat kedisiplinan pegawai di RSUD Wangaya dapat dikatakan baik dalam hal kepatuhan terhadap aturan dan cara kerja seperti penggunaan pakaian kerja yang sesuai dengan jadwal yang ditentukan serta kepatuhan terhadap segala perintah atasan, tetapi untuk kedisiplinan pegawai dalam hal taat terhadap jam kerja masih dikatakan kurang. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada pernyataan kuesioner mengenai indikator kepatuhan akan jam kerja perusahaan yang sebagian menyatakan masih sering meninggalkan jam kerja untuk kepentingan lain di luar kantor. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden juga menyebutkan bahwa faktor yang mengakibatkan adanya sikap indisipliner ini adalah karena fasilitas alat absensi yang kurang memadai. Dimana fasilitas absensi seperti mesin scanner yang kurang dirawat dan digunakan dengan baik sehingga banyak yang rusak menimbulkan rasa enggan pegawai untuk menggunakannya sebagai alat untuk mengabsen.

Dari uraian diatas dan teori-teori yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata

lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Herzberg dalam Mangkunegara (2007) ada dua jenis motivasi yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik adalah daya dorong yang timbul dalam diri masing-masing individu serta motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang berasal dari luar diri seseorang terutama yang berasal dari organisasi tempat bekerja.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa faktor motivasi mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya Kota Denpasar, dengan nilai $p = 0,000$ ($\alpha = 0,05$). Hal yang serupa juga ditunjukkan dari penelitian-penelitian yang sebelumnya telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Ellyana (2008) menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Dengan diberikannya motivasi, pegawai diharapkan dapat memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan kepadanya

sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan membuahkan hasil yang cukup memuaskan.

Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor utama yang menciptakan tinggi atau rendahnya jenjang kinerja oleh seorang pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi yang ada baik secara intrinsik maupun ekstrinsik pada pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang diberikan. Organisasi tentunya harus menciptakan motivasi baik yang bersumber dari dalam diri karyawan maupun motivasi yang bisa diberikan oleh lingkungan organisasi tersebut.

SIMPULAN

Ada hubungan yang bermakna antara faktor pendidikan dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya Kota Denpasar, dengan nilai $p = 0,000$.

Ada hubungan yang bermakna antara faktor pengalaman kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya Kota Denpasar, dengan nilai $p = 0,000$.

Ada hubungan yang bermakna antara faktor disiplin dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya Kota Denpasar, dengan nilai $p = 0,000$.

Ada hubungan yang bermakna antara faktor motivasi dengan kinerja pegawai di RSUD Wangaya Kota Denpasar, dengan nilai $p = 0,000$.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aritonang, Keke. T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR Jakarta. 5 (4): 1-16.
2. Dewi, Ni Kadek Desyana. (2012). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Indera Provinsi Bali Tahun 2012. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Udayana. Denpasar.
3. Ellyana, S. (2008). Hubungan antara Motivasi, Pendidikan, dan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Kota Lhokseumawe. Universitas Sumatera Utara. Medan.
4. Evi, Tiolina. (2009). Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan. Dosen Tetap ABFI Institute Perbanas. Jakarta.
5. Haryanti, Setyani Sri dan Susialisasi, Tri. (2012). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri se Kabupaten Karanganyar dengan Gender Sebagai Variabel Moderator. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Surakarta.
6. Rofi, Ahmad Nur. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung

- Raya Semarang. Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin. Semarang. 3 (1).
7. Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya. (2012). Laporan Tahunan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Tahun 2012. Denpasar: Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya.
 8. Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Cetakan ke 3. Penerbit : CV Mandar Maju. Bandung.
 9. Subowo, H. (2006). Hubungan antara Pengetahuan Akuntansi, Pengalaman Kerja dan Etika Kerja Islam dengan Kinerja Pegawai Unit Pertanggungjawaban Keuangan di Lingkungan Badan Wakaf UII. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 4 (2). 155-163.
 10. Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit Alfabeta, Bandung: 129-278.
 11. Suryanto. (2009). Hubungan Pengalaman Diklat/penataran, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Profesional dengan Kinerja Guru SMK di Kota Blitar. Program Studi Pendidikan Kejuruan Universitas Negeri Malang. Malang.
 12. Tarigan, Irwandi. (2010). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD dr. Pirngadi Medan. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan.
 13. Wuryanto. (2010). Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Universitas Indonesia. Available: <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20282660-T%20Edy%20Wuryanto.pdf>. Akses: 28 April 2013

