

PERBEDAAN MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT KEDISIPLINAN PERAWAT PNS DI PUSKESMAS DINOYO DAN PUSKESMAS BATU

Ozelia F. M. Morais¹⁾, Swito Prastiwi²⁾, Sulasmini³⁾

- ¹⁾ Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
²⁾ Dosen Program Studi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Malang
³⁾ Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
E-mail: ozelia.morais29@gmail.com

ABSTRAK

Kesuksesan dalam organisasi merupakan salah satu faktor motivasi yang digunakan dalam menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting untuk menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi perbedaan motivasi kerja dan kedisiplinan perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dan Puskesmas Batu. Desain penelitian yang digunakan adalah komparatif yang bersifat membandingkan, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Instrument penelitian menggunakan kuesioner, dan analisis yang digunakan *Mann Whitne U-Test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruh (91,7%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo memiliki motivasi kerja tinggi, sedangkan di Puskesmas Kota Batu hampir seluruhnya (88,2%) motivasi kerja tinggi. Seluruhnya (100%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dikategorikan memiliki tingkat disiplin tinggi, sedangkan di Puskesmas Kota Batu sebagian besar (64,7%) tingkat kedisiplinan. Hasil analisis didapatkan nilai signifikan 0,002 (p value < 0,05), sehingga H_1 diterima, artinya ada perbedaan motivasi kerja dan kedisiplinan perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dan Puskesmas Batu. Pihak Puskesmas perlu meningkatkan motivasi kepada perawat dengan memberikan pujian apabila perawat berhasil mengerjakan tugasnya, memperhatikan kebutuhan perawat (misalnya jam istirahat/pergantian shif harus tepat sesuai jadwal yang ditentukan oleh pihak Puskesmas).

Kata Kunci : Kedisiplinan kerja; motivasi kerja; perawat PNS.

DIFFERENCES OF MOTIVATION WORK AND LEVEL OF CIVIL SERVICE OF CIVIL SERVICE IN PUSKESMAS DINOYO AND PUSKESMAS BATU

ABSTRACT

Success in the organization is one of the motivating factors used in explaining the ability and the opportunity to work. Discipline also has an important role to show the attitude of employee compliance with regulations that apply within the company. The purpose of this study was to identify differences in work motivation and discipline of civil servant nurses at Dinoyo Puskesmas and Batu Puskesmas. The research design used is comparative compare, using cross sectional approach. The population in this study are all nurses of civil servants at Dinoyo Community Health Center as many as 12 people and Batu Puskesmas 17 people with a total of 29 people and sampling technique using saturated sampling. The research instrument used a questionnaire, and the analysis used Mann Whitne U-Test. The results showed that almost all (91.7%) of PNS nurses at Puskesmas Dinoyo had high work motivation, while in Puskesmas Kota Batu almost (88.2%) work motivation was high. All (100%) of PNS caregivers in Puskesmas Dinoyo are categorized as having high discipline level, while in Puskesmas Kota Batu most (64.7%) discipline level. The result of analysis got significant value 0.002 (p value <0.05), so H_1 accepted, meaning there is difference of work motivation and discipline of nurse of PNS at Dinoyo Public Health Center and Puskesmas Batu. The Puskesmas need to increase the motivation to the nurse by giving praise if the nurse succeeded in performing his duties, paying attention to the nurse's needs (eg rest period / shif change must be exact according to schedule determined by the Puskesmas.

Keywords : *Work discipline; work motivation; nurse of civil servant.*

PENDAHULUAN

Puskesmas adalah suatu unit pelayanan kesehatan yang merupakan ujung tombak dalam bidang kesehatan dasar. Sebuah Puskesmas dituntut untuk lebih bermutu sesuai dengan masalah kesehatan masyarakat yang potensial berkembang di wilayah kerjanya masing-masing. Dengan jangkauannya yang luas

sampai pelosok desa, pelayanan Puskesmas yang bermutu akan menjadi salah satu faktor penentu upaya peningkatan status kesehatan masyarakat. Dengan semakin berkembangnya masyarakat kelas menengah maka tuntutan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu juga meningkat. Sehingga untuk menghadapi hal itu diupayakan suatu program menjaga mutu

pelayanan kesehatan dengan tujuan antara lain memberikan kepuasan kepada masyarakat (Muninjaya, 2004).

Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi isu dan tantangan persaingan yang sangat penting, dari persaingan inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). Di dalam institusi rumah sakit, SDM yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan atau visi misi dari sebuah rumah sakit yang salah satu diantaranya adalah pencapaian mutu pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, ilmu manajemen SDM yang sangatlah penting untuk diterapkan di dalamnya karena semua tujuan visi-misi rumah sakit akan tercapai apabila setiap personil ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan keahlian (Meidian, 2012).

Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan sumber daya yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi. Rumah sakit merupakan organisasi yang unik yang berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit merupakan organisasi kompleks yang padat sumber daya manusia, padat modal, padat teknologi dan pengetahuan, dan padat regulasi atau peraturan-peraturan. Oleh karena itu dengan kompleksitas yang ada

dalam organisasi rumah sakit maka perlu adanya perhatian yang lebih baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rumah sakit inilah penentu kelangsungan hidup organisasi (Mahendra, 2014).

Azar & Shafighi (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk meggerakkan semangat kerja dari karyawan

yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Tohardi (2002) menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyati (2003) membuktikan bahwa ada perbedaan karakteristik perawat dengan produktivitas waktu asuhan antara perawat PNS dan TKK di RSUD Serang tahun 2013. Penelitian lain yang dilakukan oleh Priheti (2014) pada 124 orang membuktikan bahwa ada perbedaan motivasi kerja perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan perawat kontrak Badan Layanan

Umum Daerah (BLUD) di RSUD Kraton Pekalongan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 4 April 2017 di Puskesmas Batu dengan melakukan wawancara pada 10 orang perawat yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) didapatkan bahwa hampir seluruhnya 8 orang (80%) berpendapat motivasi kerja di lingkungan kerja sudah baik yaitu tentang gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Sedangkan 2 orang (20%) belum merasa termotivasi dan yang dipermasalahakan adalah faktor gaji yang belum sesuai dengan pendidikan dan tugas yang dikerjakan. Hasil wawancara di Puskesmas batu juga didapatkan bahwa kedisiplinan dari seluruh perawat PNS masih terdapat 3 orang yang sangat kurang dimana ketiga orang tersebut sering mengalami keterlambatan sekitar 20-30 menit saat jam masuk. Hasil studi pendahuluan di Puskesmas Dinoyo tanggal 6 April 2017 dengan mewawancarai 10 orang perawat didapatkan seluruhnya (100%) merasa diperhatikan oleh lingkungan kerja, seperti gaji yang diterima sesuai dengan yang diinginkan, rasa aman, dan hubungan dengan rekan kerja yang sangat kekeluargaan. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi perbedaan motivasi kerja dan kedisiplinan perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dan Puskesmas Batu.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah komparatif yang bersifat membandingkan, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Semua perawat PNS di Puskesmas Dinoyo sebanyak 12 orang dan Puskesmas Batu 17 orang dengan total sebanyak 29 orang dan teknik sampling menggunakan *sampling jenuh*. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kedisiplinan dan variabel Independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 4 sampai 16 Desember 2017. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dan analisis yang digunakan *Mann Whitne U-Test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa setengah (50%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang berusia antara 22-31 tahun, dan sebagian besar (52,9%) perawat PNS di Puskesmas Kota Batu besar berusia 22-31 tahun. Karakteristik responden berupa jenis kelamin responden, menunjukkan bahwa sebagian besar (75%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang berjenis kelamin perempuan, dan sebagian besar (70,6%) perawat PNS di Puskesmas Kota Batu berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berupa pekerjaan responden, menunjukkan bahwa sebagian

besar (58,3%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang berpendidikan D3, dan hampir seluruh (82,4%) perawat PNS di Puskesmas Kota Batu berpendidikan D3. Hampir setengah (41,7%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang berpendidikan S1, dan sebagian kecil (17,6%) perawat PNS di Puskesmas Kota Batu berpendidikan S1. Karakteristik responden berupa lama kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar (75,0%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang bekerja antara 1-10 tahun, dan sebagian besar (70,6%) perawat PNS di Puskesmas Kota Batu sudah bekerja antara 1-10 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang dan kota Batu Tahun 2017

Karakteristik Umum	Puskesmas Dinoyo		Puskesmas Batu	
	f	(%)	f	(%)
Usia:				
22-31 tahun	6	50,0	9	52,9
32-41 tahun	4	33,3	8	47,1
42-51 tahun	2	16,7	0	0
Total	12	100	17	100
Jenis Kelamin:				
Laki-laki	3	25,0	5	29,4
Perempuan	9	75,0	12	70,0
Total	12	100	17	100
Pendidikan:				
D3	7	58,3	14	82,4
S1	5	41,7	3	17,6
Total	12	100	17	100
Lama Bekerja:				
1-10 tahun	9	75,0	12	70,6
11-20 tahun	2	16,7	5	29,4
21-30 tahun	1	8,3	0	0
Total	12	100	17	100

Tabel 2. Kategori Motivasi Kerja Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang dan Kota Batu Tahun 2017

Motivasi Kerja	Puskesmas Dinoyo		Puskesmas Batu	
	f	(%)	f	(%)
Tinggi	11	91,7	15	88,2
Sedang	1	8,3	2	11,8
Rendah	0	0	0	0
Sangat rendah	0	0	0	0
Total	12	100	17	100

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa hampir seluruh (91,7%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo memiliki motivasi kerja tinggi. Sedangkan di Puskesmas Kota Batu hampir seluruhnya (88,2%) dikategorikan memiliki tingkat disiplin tinggi perawat PNS.

Tabel 3. Kategori Tingkat Kedisiplinan Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dan Kota Batu Tahun 2017

Tingkat Kedisiplinan	Puskesmas Dinoyo		Puskesmas Batu	
	f	(%)	f	(%)
Tinggi	12	100	11	64,7
Sedang	0	0	6	35,3
Rendah	0	0	0	0
Sangat rendah	0	0	0	0
Total	12	100	17	100

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa seluruhnya (100%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dikategorikan memiliki tingkat disiplin tinggi. Sedangkan di Puskesmas Kota Batu sebagian besar (64,7%) dikategorikan memiliki tingkat kedisiplinan tinggi perawat PNS.

Tabel 4. Analisis *Mann Whitney U Test*

Motivasi	N	Sig.
Puskesmas Dinoyo	12	0,002
Puskesmas Batu	17	

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan nilai signifikan 0,002 (p value $< 0,05$) sehingga H_1 diterima, artinya ada perbedaan yang signifikan motivasi kerja perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dengan Puskesmas Batu.

Tabel 5. Analisis *Mann Whitney U Test*

Kedisiplinan	N	Sig.
Puskesmas Dinoyo	12	0,004
Puskesmas Batu	17	

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan nilai signifikan 0,004 (p value $< 0,05$) sehingga H_1 diterima, artinya ada perbedaan yang signifikan tingkat kedisiplinan kerja perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dengan Puskesmas Batu.

Motivasi Kerja Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa hampir seluruh (91,7%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi perawat PNS di Puskesmas Dinoyo yang tinggi dikarenakan terpenuhinya kebutuhan fisiologi (badaniah), kebutuhan akan rasa aman di tempat kerja, kebutuhan akan penerimaan di lingkungan kerja, kebutuhan sosial (mendapat pujian/penghargaan, dihargai, dan lain-lain), dan kebutuhan aktualisasi diri (mendapat penghargaan termasuk harga diri, pengakuan dan perhatian dari atasan).

Untuk itu pihak Puskesmas harus berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan akan tugas tanggungjawabnya kepada perawat sehingga tetap termotivasi dalam memberikan pelayanan kepada pasien, mengingat karena motivasi yang diperoleh perawat PNS berdampak pada tingkat kedisiplinan dalam bekerja, dan tujuan akhir dari kedisiplinan yaitu profesional perawat dalam bekerja.

Motivasi kerja perawat bisa dipengaruhi oleh faktor usia. Seperti yang diketahui bahwa hasil penelitian dalam data umum berupa usia, diketahui bahwa setengah (50%) responden perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang berusia antara 22-31 tahun. Menurut Siagian (2005), umur berkaitan erat dengan kedewasaan atau maturitas seseorang, bahwa semakin tinggi umur seseorang maka kedewasaan teknis dan psikologinya juga semakin tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu.

Hasil penelitian dalam data umum berupa jenis kelamin diketahui bahwa sebagian besar (75,0%) responden perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang berjenis kelamin perempuan. Menurut Siagian (2005), jenis kelamin tidak ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dan teori tersebut, peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja antara perawat laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang signifikan, akan tetapi dari hasil sebagian besar perawat PNS di Puskesmas Dinoyo berjenis kelamin perempuan dan sebagian kecil laki-laki.

Tingkat Kedisiplinan Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa seluruh responden (100%) perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dikategorikan memiliki tingkat disiplin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo bekerja dengan profesional. Menurut Hasibuan (2009), karyawan dikatakan disiplin dalam bekerja ketika memenuhi komponen-komponen seperti: tepat waktu, taat terhadap peraturan, bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diemban, melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut, maka dapat dikatakan bahwa disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap orang, terutama pegawai dalam disiplin kerja.

Disiplin menjadi persyaratan pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang dapat membuat pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan yang diharapkan dari Puskesmas. Disiplin kerja menurut Gouzali (2006) adalah sikap dan perilaku seorang karyawan dengan sadar, tulus ikhlas atau dengan tanpa paksaan dalam mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan tempat bekerja.

Motivasi Kerja Perawat PNS di Puskesmas Batu

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa hampir seluruh (88,2%) perawat PNS di Puskesmas Batu memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi perawat PNS di Puskesmas Batu yang tinggi dikarenakan terpenuhinya kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penerimaan di lingkungan kerja, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka pihak Puskesmas Kota Batu harus berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan akan tugas danggungjawabnya dalam memberikan dorongan kepada perawat sehingga tetap termotivasi dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Tingginya motivasi kerja dapat memberikan dampak pada suksesnya perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain itu juga berdampak besar pada instansi tempat bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan

kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal Azar & Shafighi (2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk mggerakan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Tingkat Kedisiplinan PNS di Puskesmas Batu

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa sebagian besar (64,7%) perawat PNS di Puskesmas Batu dikategorikan memiliki tingkat disiplin tinggi. Tingginya tingkat kedisiplinan perawat PNS menunjukkan bahwa sikap kepatuhan perawat PNS terhadap peraturan yang berlaku di dalam lingkungan kerja Puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun sebagian besar perawat dikategorikan disiplin dalam bekerja, namun pihak Puskesmas Kota Batu perlu memlakukan perbaikan-perbaikan dalam sistem yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, mengingat karena tingkat kedisiplinan tinggi hampir mendekati setengah dari total keseluruhan perawat PNS.

Hasil penelitian juga didapatkan hampir setengah (35,3%) perawat PNS di Puskesmas Batu dikategorikan memiliki tingkat disiplin sedang. Hal tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan perawat

di Puskesmas Batu masih butuh perhatian mengingat persentasenya hampir mendekati separuh dari seluruh perawat yang berstatus PNS di Puskesmas Batu. Perhatian dari pimpinan Puskesmas Batu dapat berupa pemberlakuan aturan yang mengikat dan pemberian motivasi kepada perawat diharapkan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan perawat.

Menurut Tohardi (2002), pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Perbedaan Motivasi Kerja Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dan Puskesmas Batu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada perbedaan yang signifikan motivasi kerja perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dengan Puskesmas Batu. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis perbandingan menggunakan uji *Mann Whitney U-test* diperoleh nilai signifikan 0,002 (p value < 0,05). Perbedaan motivasi kerja perawat PNS tersebut

tampak pada kategori variabel, dimana motivasi kerja untuk perawat PNS di Puskesmas Malang kategori tinggi mencapai 91,7%, sisanya 8,3% kategori motivasi kerja sedang. Sedangkan motivasi kerja perawat PNS di Puskesmas Batu dengan kategori motivasi kerja tinggi hanya mencapai 88,2%, dan sisanya 11,8% kategori motivasi kerja sedang. Perbedaan tersebut jika dikaitkan dengan topografi, puskesmas Dinoyo dekat dengan tempat tinggal perawat, sehingga perawat-perawat yang bekerja tentu termotivasi untuk bekerja, mengingat waktu yang ditempuh dari lokasi tempat tinggal ke Puskesmas Dinoyo tentu lebih dekat jika dibandingkan dengan Puskesmas Batu.

Perbedaan tersebut jika dilihat dari hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa perawat di Puskesmas Batu tidak mendapat waktu istirahat, dengan kata lain tidak ada jam istirahat di Puskesmas Batu. Sehingga hal tersebut bisa saja memicu menurunnya motivasi kerja jika dibandingkan dengan Puskesmas Dinoyo. Penyebab perbedaan yang lainnya adalah gaji perawat, dimana untuk perawat PNS Puskesmas Kota Batu sebesar Rp. 2.193.145,00 sedangkan Puskesmas Dinoyo sebesar Rp. 2.193.145,00 (lebih kecil Rp79.015,50). Kedua hal tersebut bisa saja sebagai penyebab perbedaan motivasi kerja, dimana motivasi kerja perawat PNS di Puskesmas Dinoyo lebih tinggi jika dibandingkan pegawai PNS di Puskesmas Kota Batu. Hal tersebut didukung dengan pendapat Handoko (2003) bahwa besarnya imbalan atau

kompensasi (termasuk gaji) yang diterima seseorang mencerminkan ukuran, nilai karya pegawai diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat dan menunjukkan status martabat sosial. Apabila para pegawai memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya dapat menurun secara drastis.

Perbedaan Tingkat Kedisiplinan Perawat PNS Di Puskesmas Dinoyo dan Puskesmas Batu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada perbedaan yang signifikan tingkat kedisiplinan kerja perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dengan Puskesmas Batu. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis perbandingan menggunakan uji *Mann Whitney U-test* diperoleh nilai signifikan 0,004 (p value < 0,05). Perbedaan tingkat kedisiplinan perawat PNS tersebut tampak pada kategori variabel, dimana untuk perawat di Puskesmas Dinoyo tingkat kedisiplinan perawat sangat tinggi yaitu mencapai 100%, sedangkan di Puskesmas Batu tingkat kedisiplinan tinggi hanya mencapai 63,7% dan sisanya 35,3% kategori sedang. Perbedaan tersebut jika dikaitkan dengan topografi, puskesmas Dinoyo terletak di tengah-tengah perkampungan, sehingga perawat-perawat yang bekerja tentu berasal dari lingkungan perkampungan tersebut. Hal ini berdampak pada motivasi kerja perawat, mengingat waktu yang ditempuh dari lokasi tempat tinggal ke Puskesmas

Dinoyo tentu lebih dekat jika dibandingkan dengan Puskesmas Batu.

Perbedaan tingkat kedisiplinan antara perawat PNS di Puskesmas Dinoyo Malang dengan Puskesmas Kota Batu dapat juga dipengaruhi oleh peraturan yang ada di masing-masing Puskesmas tentu ada perbedaan, termasuk di dalamnya adalah sanksi yang diberikan apabila perawat tidak disiplin dalam bekerja. Sifat dan keteladanan dari kepala Puskesmas juga tentu berbeda, sehingga perawat yang bekerja di masing-masing Puskesmas tentu sangat berpengaruh dengan gaya kepemimpinan kepala Puskesmas. Hubungan yang baik antar sesama perawat dan juga dengan kepala Puskesmas juga ikut berperan dalam kedisiplinan, semakin dekat hubungan keakraban, maka besar kemungkinan tingkat kedisiplinan akan semakin berkurang, hal tersebut dikarenakan perawat akan merasakan bahwa dirinya dekat dengan kepala Puskesmas atau pimpinan yang ada sehingga belum tentu akan ditegur atau diberi sanksi.

KESIMPULAN

- 1) Motivasi kerja Perawat PNS di Puskesmas Dinoyo, hampir seluruhnya dikategorikan tinggi.
- 2) Tingkat kedisiplinan perawat PNS di Puskesmas Dinoyo, seluruhnya dikategorikan tinggi.
- 3) Motivasi kerja Perawat PNS di Puskesmas Batu, hampir seluruhnya dikategorikan tinggi.

- 4) Tingkat kedisiplinan perawat PNS di Puskesmas Dinoyo, sebagian besar dikategorikan tinggi.
- 5) Ada perbedaan yang signifikan motivasi kerja perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dengan Puskesmas Batu.
- 6) Ada perbedaan yang signifikan tingkat kedisiplinan kerja perawat PNS di Puskesmas Dinoyo dengan Puskesmas Batu.

SARAN

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menjelaskan secara rinci faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel yang diteliti, vaktor motivasi kerja meliputi imbalan, supervisi, kondisi lingkungan. Sedangkan vaktor-faktor kedisiplinan meliputi tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, keadilan, balas jasa/imbalan, pengawasan yang melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azar Maryam., & Ali Akbar Shafighi. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.3(9).
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.676.7049&rep=rep1&type=pdf>.Diakses pada tanggal 27 Januari 2018.
- Gouzali, Saydam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan V)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahendra I G. N. Truly., & Ida A. Brahmasari. 2014. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Perawat Pelaksanan di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1 (1), Hal.22-42, April 2014.
<http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/download/311/344>.Diakses pada tanggal 27 Januari 2018.
- Meidian, Fenny Agria. 2012. *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai non Medis di Gedung Administrasi di RS X*. Skripsi, Program Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesi, Depok.
<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/...S-PDF-Fenny%20Agria%20Meidian>. Diakses pada tanggal 27 Januari 2018.
- Mulyati Sari Elly, N., & Adang Bachtiar. 2003. Perbedaan Karakteristik Perawat, Sistem Penempatan Tenaga Keperawatan Dihubungkan dengan

Produktivitas Waktu Asuhan antara Perawat PNS dan TKK di RSUD Serang tahun 2013. *Jurnal Keperawatan Indonesia*,7,(1), Maret 2003, Hal.1-10.

<https://media.neliti.com/.../112004-ID-perbedaan-karakteristik-perawat>. Diakses pada tanggal 10 Februari 2018.

Muninjaya, Gde, A. A. 2004. *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Priheti, Henrik. 2014. Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Perawat Kontrak Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di RSUD Kraton Pekalongan. Naskah Publikasi, Program Studi S1 Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. <http://digilib.unimus.ac.id/gdl.php>. Diakses pada tanggal 10 Februari 2018.

Siagian, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Mandar Maju.