**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SUMEDANG**

**ARTIKEL**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Tesis

Pada Konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit Program Magister Manajemen Program Pascsarjana Universitas Pasundan Bandung

**OLEH :**

**Yonius Sudan**

**148020071**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2016**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan konstribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Bagi Rumah Sakit maupun praktisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna tentang pentingnya peran motivsi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja perawat

Penelitian ini di lakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumdang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan tipe penelitiannya berupa bersifat deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dengan teknik proporsonal Cluster random Sampling. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan mengunakan kuesioner. Pengumpulan data dilapangan dilaksanakan pada tahun 2016. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode teknik analisis jalur ( path analyisis).

Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berada pada kategori cukup baik, kepuasan kerja dan kinerja perawat berada pada kategori cukup tinggi atau baik. Pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang sebesar 11,4% dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang sebesar 47,1%. Adapun besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang sebesar 61,7%. Selain itu, dari hasil pengujian ditemukan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 53,7%.

**Kata Kunci : Motivasi, disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja perawat**

***ABSTRACT***

*This study aimed to get empirical evidence about the influence of motivation and discipline of work on job satisfaction and its implications for the performance of nurses at the General Hospital of Sumedang District.*

*Results are expected to contribute in the development of management science, especially human resource management and organizational behavior. For Hospitals and practitioners, the expected results of this study can provide useful information about the importance of the role of the motivation of the work and discipline of work on job satisfaction to improve the performance of nurses*

*The research was conducted at the General Hospital of Regency Sumedang. The method used is survey method with quantitative research approach. While the type of research in the form of descriptive and causal. Sampling techniques proporsional Cluster random sampling. Data collection is an interview with using a questionnaire. The collection of field data held in 2016. To test the hypothesis of the study used methods of path analysis technique (path Analyisis).*

*The results showed that motivation and discipline that are in good enough category, job satisfaction and performance of nurses is in the category of high or good enough. Partial effect of motivation on job satisfaction of nurses working in Sumedang District General Hospital by 11.4% and the discipline of work on job satisfaction of nurses in Sumedang District General Hospital by 47.1%. As for the influence of motivation and discipline of work simultaneously on job satisfaction of nurses at the General Hospital of Sumedang amounted to 61.7%. In addition, test results found the influence of job satisfaction on the performance of nurses by 53.7%.*

*Keywords: Work Motivation, Discipline Work, Job Satisfaction and Performance nurse.*

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era pasar bebas atau dikenal ( MEA) Masyarakat Ekonomi ASEAN saat ini diperlukan kesiapan yang mantap dari semua sektor, termasukk sektor kesehatan khususnya rumah sakit. Beberapa upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, diataranya adalah akreditasi rumah sakit yang ada pada saat ini mulai dituntut oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan rumah sakit.

Rumah sakit adalah merupakan salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komperehensif mencakup aspek promontif, preventif, kuratif dan rehabilitas yang menyediakan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat bagi seluruh lapisan masyarakat, sering kali mengalami permasalahan yang menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai atau memuaskan. Dalam upaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan tersebut berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan yang beragam berintegrasi satu sama lain, salah satunya adalah perawat (Eleni dan Theodoros, 2010). Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan tergantung dari manajemennya. Pekerjaan itu akan berhasil apabila manajemennya baik dan teratur, dimana manajemen itu sendiri merupakan suatu perangkat dengan melakukan proses tertentu dalam fungsi yang terkait. Maksudnya adalah serangkaian tahap kegiatan mulai awal melakukan kegiatan atau pekerjaan sampai akhir tercapai tujuan kegiatan atau pekerjaan.

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan (55 - 65%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Achir Yani, 2007).

Undang undang Kesehatan N0.36 tahun 2009, mengatakan bahwa tujuan pembangunan kesehatan rumah sakit adalah untuk meningkatkan kesadaran , kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat terwujud kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mendukung mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima serta terjangkau dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas, tampa mengabaikan mutu pelayanan peroragan ( UU RI N0.36,2009).

RSUD Sumedang merupakan rumah sakit pemerintah tipe B non pendidikan di bawah naungan pemerintah Daerah Kaupaten Sumedang propinsi Jawa Barat beralamat jalan Prabu Geusan Ulun No.41-Jalan Palasari No.80. dengan kapasitas 332 tempat tidur serta didukung oleh 258 orang tenaga perawat pelaksana yang memiliki tugas untuk mampu meningkatkan pelayanan lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, meskipun banyak keterbatasan.

Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi pimpinan rumah sakit harus memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan peformance dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor faktor motivator. Penelitian Suriawan dan Andrew,(2013) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya motivasi kerja sangat berperpengaruh terhadap kepuasan kerja serta mempengaruhi kinerja perusahaan.

Faktor lain adalah Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman tertip dan lancar Rivai (2005).

Kepuasan kerja sangat penting bagi seluruh karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Syptak (1999), kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja serta peningkatan komitmen terhadap organisasi, Gathungu et al. (2013). Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja menurut Ilyas (2002), merupakan penampilan hasil kerja SDM atau pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Defenisi kinerja tersebut didukung oleh Mangkunegara (2005) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai dibedakan secara kualitas dan kuantitas dan dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja tersebut dinilai secara objektif dan spesifik berdasarkan kriteria yang ditetapkan (Goyal et al, 2002). Indikator kinerja perawat menurut PMK RI No 836 Tahun 2005 dan PMK RI No 10 Tahun 2015 antara lain kualitas kerja, pengetahuan dan efektivitas , ketrampilan dan sikap dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Mengingat besarnya manfaat peningkatan kinerja perawat bagi kepentingan rumah sakit dan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan kesehatan sehingga dari alasan inilah yang mendorong untuk dilakukan penelitian ini dengan judul **“ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Implikasi Pada Kinerja perawat” ( Studi kasus pada Perawat di RSUD Kabupaten Sumedang Jawa Barat)**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana motivasi dan disiplin kerja perawat di RSUD Sumedang.
2. Bagaimana kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang.
3. Bagaimana kinerja perawat di RSUD Sumedang.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang.
5. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang.
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Sumedang.

**1.3 Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

* + 1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan akan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasaan kerja dalam meningkatkan kinerja perawat, untuk menghasilkan teori baru, serta untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai di Rumah Sakit.

* + 1. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja perawat yang diukur melalui modal intelektual sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang sesuai, sehingga menghasilkan program sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN**

**DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

Penelitian ini akan membahas mengenai teori-teori yang mendasari penelitian yaitu berkaitan dengan manajemen ( Grand Theory), dan Manajemen Sumber Daya Manusia ( Middle Theory) dan Motivasi kerja, Disiplin kerja, kepuasan pegawai , serta kinerja pegawai merupakan Apllied Theory

**2.1.1 Manajemen dan Organisasi**

Berikut ini akan diuraikan mengenai pengertian manajemen dan organisasi menurut beberapa ahli :

**2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen banyak dikatakan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Peranan manajemen sangat besar terhadap keberhasilan suatu usaha perusahaan, dewasa ini manajemen tumbuh berkembang menjadi salah satu ilmu yang penting dan mutlak dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Semakin besar perusahaan, akan semakin besar pula jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibatnya peranan manajemen akan bertambah besar pula. Manajemen adalah suatu keistimewaan dalam dalam menangani masalah waktu dan hubungan manusia ketika hal tersebut muncul dalam organisasi atau perusahaan.

**2.2 Paradigma Penelitian**

Kreitner, kinichi dalam Sulastri (2010), Sukmana 2015 :38-39)

Prabasari dan Netra (2013)

KINERJA

Z

1. Kualitas Kerja
2. Pengetahuan
3. Ketrampilan
4. Sikap
5. Keselamatn pasien.

PMK RI No 836 Tahun 2005. PMK RI No 10 Tahun 2015.Akreditasi KARS versi (2012)

KEPUASAN PEGAWAI

Y

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji dan promosi
3. Kondisi kerja
4. Rekan kerja dan atasan
5. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian.

Stephen P. Robins (2008 : 76) dalam Hadi Senen ( 2009:66-67)

DISIPLIN X2

1. Taat pada peraturan
2. Kesadaran diri
3. Kehadiran
4. Kewaspadaan dalam bekerja
5. Kerja Etis

( .Rivai, eVithza dan Sagala (2009: 444)

MOTIVASI

X1

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan berprestasi
3. Kebutuhan afiliasi

(McCland dalam Miftah (2006:129)

Rivai (2010),

Lestari, (2012)

Luthans

2006

**2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan motivasi dan disiplin kerja perawat di RSUD Sumedang.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang.
3. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang.
4. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang.
5. Terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja perawat di RSUD Sumedang.

**BAB III**

**METODO`LOGI PENELITIAN**

* 1. **Tipe Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif, tipe penelitian bersifat deskriptif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

* 1. **Unit Observasi dan Lokasi**

Unit observasi dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang yang berlokasi di Jl. Prabu Geusan Ulun No.41-Jalan Palasari No.80 . Sumedang

* 1. **Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini meliputi dua variable, Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), sebagai variable bebas (*Independent Variable*), Kepuasan Kerja (Y) sebagai variable terikat (*Dependent Variable*) dan Kinerja Perawat (Z) sebagai variabel moderator.

1. Variable Bebas (*Independent Variable)*

* Motivasi : Proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.
* Disiplin kerja : Merupakan sikap kesediaan seseorang dalam menaati segala peraturan yang ada pada organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

1. Variable Terikat (*Dependent Variable)*

* Kinerja adalah hasil kerja/output yang dihasilkan oleh karyawan setelah melaksanakan pekerjaannya dalam satu periode waktu tertentu (Bernardin and Russel, 1993).

1. Variabel Mediasi

* Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. (Robin dan Judge 2011:114) dalam Wibowo (2013:131).

**3.4 Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel Zainudin dalam Widyantoro, (1995:54). memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel diukur. Operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

**3.5 Populasi Dan Sampel**

Sugiyono (2007:215) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristrik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 258 orang seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang.

**3.6 Metode Analisis Data**

Besarnya pengaruh dari suatu variabel bebas ke variabel terikat disebut koefisien jalur. Koefisien jalur adalah yang tidak memiliki satuan, oleh karena itu artinya secara relative bisa sekaligus digunakan untuk kesimpulan bahwa semakin besar koefisien jalur, maka secara relatif akan besar pengauh yang diberikan variabel itu. Prosedur pengujian data penelitian dengan menggunakan Analisis Jalur untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya diperlukan prasyarat :

1. Hubungan antara variabel harus merupakan hubungan linier
2. Semua variabel residu tidak mempunyai korelasi satu sama lain
3. Pola hubungan antara variabel adalah rekursif
4. Skala pengukur, baik pada variabel bebas maupun variabel terikat sekurang-kurangnnya adalah interval

Apabila persyaratan itu terpenuhi, maka koefisien jalur dapat dihitung dengan langka kerja sebagai berikut :

1. Mengembangkan diagram jalur (gambar) untuk hubungan antara variabel secara lengkap. Diagram jalur ini mencerminkan hipotesis konseptual yang diajukan sehingga tampak jelas variabel bebas dan terikat.
2. Menghitung besarnya pengaruh antara suatu variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan ini didasarkan pada substruktural hubungan antara kedua variabel bebas atau terikat dengan sebuah variabel terikat.

**3.7 Analisis Model Pengukuran (Uji Instrumen)**

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir (Ghozali & Fuad, 2014).

Selanjutnya uji validitas untuk jawaban kuesioner tingkat pengukuran Linkert”s Summanted Ranting dilakukan melalui teknik korelasi masing-masing item pertanyaan dengan total item pertanyaan tersebut. Karena data yang diperoleh adalah data yang bertaraf ordinal maka uji korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment-Pearson* ( Sudjana,2002:369).

**BAB IV**

**PEMBAHASAN**

Pembahasan penelitian ini dapat dikelompokkan dengan dua yakni pembahasan deskriptif dan pembahasan verikatif. Pembahasan deskriptif untuk mengambarkan sejauh mana tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti dan pembahasan verifikatif dikaji berdasarkan hasil analisis dengan pengujian hipotesis.

**4.3.1 Pembahasan Deskriptif**

Berdasarkan pada hasil observasi dengan menggunakan kuesioner, observasi dan teknik pengumpulan data secara mendalam terhadap jawaban responden serta keterkaitannya dengan teori-teori yang berlaku dan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan maka perlu adanya pembahasan secara deskriptif. Pada Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden yang memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menggunakan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitan ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu deskripsi responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Dimana kriteria jawaban responden yang sangat tinggi untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.72**

**Karakteristik Responden Jawaban Responden Tertinggi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karakteristik Responden** | **Hasil Responden Terbanyak** | **Persentase**  **(%)** |
| Jenis Kelamin | Perempuan | 61.2 |
| Masa kerja | >1-3 tahun | 58,4 |
| Pendidikan | DIII | 86,6 |

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 61.2%. Jenis kelamin merupakan jenis ciri penting dari identitas. Di dalam organisasi jenis kelamin berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan perilaku pegawai.

Sedangkan berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, sebagian besar pegawai perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang 86% berpendidikan DIII. Hal ini menggambarkan tingkat kompetensi dari pegawai yang cukup memadai. Pendidikan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia. Faktor pendidikan karyawan di dalam organisasi berkaitan dengan jenjang karir, tingkat pendapatan dan perilaku pegawai.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang sebanyak 58,2% memiliki masa kerja 1-3 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa masa kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang cukup lama dan relative berpengalaman dalam bidangnya. Dimana masa kerja erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Sehingga apabila pegawai mempunyai masa kerja yang relatif belum terlalu lama dapat dikatakan belum cukup pengalaman dan rendahnya pemahaman tentang komitmen terhadap pekerjaannya.

Pada Tabel 4.1 menunjukkan nilai rata-rata dan kriteria jawaban responden berada pada kriteria baik, untuk lebih jelasnya dapat ditulis sebagai berikut:

**Tabel 4.71**

**Nilai Rata-Rata dan Kriteria Jawaban Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| Motivasi | 66,3 | Cukup Baik |
| Disiplin Kerja | 63,9 | Cukup Baik |
| Kepuasan Kerja | 63,5 | Cukup Baik |
| Kinerja Perawat | 64,3 | Cukup Baik |

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2016

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja masuk dalam kategori cukup baik begitu juga kinerja perawat di RSUD Sumedang secara umum sudah cukup baik. Pada dasarnya jawaban respoden terhadap seluruh item pernyataan yang ada sebagian besar menjawab dengan skor diantara 3 sampai dengan 4. Hal ini menandakan bahwa responden menjawab dengan kriteria cukup dan baik, dengan demikian respon dari responden cukup positif atau responsif. Dengan demikian bahwa rata-rata penilaian dari seluruh responden terhadap seluruh item pernyataan memberikan penilaian yang cukup baik. Namun demikian respon ini masih di bawah skor 4 dan skor 5. Hal ini menandakan respon terhadap berbagai item pernyataan belum maksimal.

Nilai yang sangat baik pada item-item indikator motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja begitu juga kinerja perlu untuk dipertahankan, namun selain itu pada item-item indikator tersebut terdapat juga nilai yang perlu ditingkatkan sehingga menjadi lebih baik.

**4.3.2 Pembahasan Verifikatif**

Dengan menggunakan metode penelitian secara verifikatif akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Berikut kesimpulan dari hipotesis yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan

**Tabel 4.71**

**Kesimpulan Hipotesis**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | | **Nilai t *value*** | **Hasil Uji** |
| H1 | Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja | 4,510 | Diterima |
| H2 | Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja | 9,167 | Diterima |
| H3 | Pengaruh motivasi dan dsisiplin terhadap kepuasan kerja | 6.36 | Diterima |
| H4 | Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja | 9,015 | Diterima |

Dari Tabel 4.1 hasil pengujian hipotesis yang ke-1 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang . Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah positif artinya semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kepuasan kerja dari perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang. Disamping itu pengaruh motivasi memberikan hasil yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan t *value* sebesar 4,510. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 13,0%. Artinya 13,0% komitmen dari pegawai dipengaruhi oleh motivasi, sementara 87%% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari &Agus Suprayono (2008) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gomes (2003) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhaap kepuasan kerja. Dengan demikian pada proses peningkatan kepuasan perawat, motivasi menjadi salah satu pertimbangan perawat

Demikian pula dengan mencermati sikap seorang pegawai, akan dapat diketahui bagaimana profil kepuasan kerja seseorang. Seorang pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif seorang pegawai akan ditampakkan jika dia termotivasi dalam pekerjaannya. Seseorang dengan motivasi yang didapatkannya cenderung merasa puas dalam pekerjaannya. Faktor motivator diantaranya kebutuhan akan penghargaan, pengakuan dari atasan dan kesempatan untuk maju. Jika faktor-faktor motivator tersebut dapat dipenuhi oleh atasan dan lingkungan pekerjaannya maka kepuasan akan muncul dalam diri pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang mana para perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya nilai-nilai motivasi tersebut telah tertanam dan tumbuh dengan baik dalam organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang

Hasil pengujian hipotesis yang ke 2 dalam Tabel 4.1 pengaruh secara parsial dapat diketahui bahwa disiplin dengan nilai 47, 1% lebih dominan mempengaruhi kepuasan perawat daripada variabel motivasi terhadap kepuasan.

Pembahasan mengenai disiplin kerja berpengaruh sebesar 0, 567 dengan konstribusi sebesar 47,1 % dan signifikasi yang diperoleh dari t hitung 9,167 lebih besar t tabel 1,667. Dengan arah hubungan yang positf, artinya semakin baik disiplin maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah disilin kerja, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kepemimpinan dan kemajuan (Armstrong, 2004). Demikian juga menurt As’Ad, (2005) Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan . Sejalan dengan itu Martoyo (2000) kepuasan kerja *(Job Satisfaction)* adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antar nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun nonfinansial.

Kepuasan kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor disiplin, kerja itu sendiri sesuai dengan Gibson dalam Notoatmodjo ( 2009:124)

Hasil pengujian hipotesis yang ke 3 Dapat diketahui bahwa motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Sumedang yakni sebesar 61,7% sedangankan sisanya sebesar 39,3% atau sebesar koefisien jalur untuk faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 0,383 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Sementara itu apabila dilihat secara parsial variabel disiplin dengan nilai 47,1 % lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja dari pada motivasi kerja dengan nilai 11,4%. Dengan arah hubungan yang positf, artinya semakin baik disiplin dan motivasi maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang.

Dari data tersebut menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang, hal demikian sesuai dengan pendapat Gouzaly (2000), bahwa motivasi merupakan faktor yang mempunyai hubungan positif yang menimbulkan kepuasan kerja. Selain motivasi juga hasil temuan ini sejalan dengan Mulyanto dan Mini Setiyarti (2013) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja yang disebabkan oleh kehadiran pegawai yang tepat waktu, tidak pernah pulang sebelum jam kerja selesai, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menggunakan waktu secara efektif, bekerja dengan kualitas kerja baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja dari atasan, dan berpakaian sesuai aturan yang ada maka dapat menyebabkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dengan meningkatnya kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja pegawai semakin meningkat.

Refleksi seorang karyawan memandang pekerjaannya yang tampak sebagai hasil interaksi antara diri karyawan dengan pekerjaannya, situasi dan kondisi kerja, lingkungan kerja serta kerjanya disebut sebagai kepuasan kerja (Kartika dan Thomas, 2010). Sikap individu menanggapi pekerjaan yang dia limpahkan, dapat dirasakan baik secara positif maupun negatif yang kemudian, hal tersebut akan menunjukan situasi lingkungan eksternal pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan baik, mereka akan memperlihatkan disiplin dan begitupun sebaliknya, jika pekerjaan dirasakn tidak nyaman maka mereka memperlihatkan reaksi yang tidak disiplin.

Disiplin dan tidak disilin akan terlihat dan berdampak pada karyawan tergantung dari bagaimana kepuasan kerja yang mereka dapatkan karyawan akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai namun jika tidak tercapai maka karyawan berusaha menghindari kontak dengan pekerjaan sosialnya seperti mengundurkan diri dari tempat kerja, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, tidak mematuhi atasan, aktivitas pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2012). Oleh sebab itu, menjaga hubungan yang baik antar karyawan diperlukan guna menghantarkan karyawan mencapai kepuasan kerjanya

As’ad (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cermin dari perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja perawat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai di RSUD Sumedang dapat dipertanggung jawabkan.

Hasil pengujian hipotesis yang ke 4 dalam Tabel 4.71 Pembahasan mengenai kepuasan kerja perawat berpengaruh sebesar 0,53 dengan kontribusi sebesar 53, 7% dan signifikasi yang diperoleh dari t hitung 9,015 lebih besar t tabel 1,667.

Dapat terlihat bahwa pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat adalah sebesar 53,7%. Ini menandakan bahwa kepuasan kerja perawat berhubungan erat dengan kinerja perawat. Hal ini menunjukan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Sumedang.

Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakuka Timpe (2004) yang menyatakan bahwa adanya hubungan sebuah kauslitas yang kuat antara kepuasan kerja untuk memberikan hasil yang optimal pada kinerja pegawai. Dengan demikian pada penelitian ini dapat menguatkan hasil penelitian yang beliau lakukan. Menurut Koter dan Hesket dalam Nurnaeni ( 2024: 152) Kepuasan yang tinggi akan berkorelasi dengan kinerja apabila kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan kepuasan terpenuhi.

Robbins (2006) dan Luthans (2002) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian ini menunjukan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial. Menurut Timpe (2004) kinerja sesorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam atau pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan pekerja sosial fungsional dapat mempengaruhi kerja sehari-hari. Faktor-fakor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai, faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi pekerja sosial.

As’ad (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cermin dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya anatara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep *Value Theory,* kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2007).

Luthans (2007) menyebutkan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja terdapat hubungan yang pasti. Wibowo (2007) menggambarkan secara jelas bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja terdapat hubungan timbal balik. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang produktif akan mendapatkan kepuasan

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat diperkuat oleh sebuah studi yang dilakukan pada 366 perawat di Rumah Sakit Anak Midwetern (1989). Studi tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pada perawat ditunjukan untuk meningkatkan kinerja. Hipotesis dari studi tersebut yang menyatakan bahwa sebuah korelasi positif antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja pada perawat adalah diterima (Heyman dan Martin, 1989).

Melihat hasil penelitian ini, dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat yang sudah tentu dapat menjadi bahan pertimbangan di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang baik dari keperawatan maupun dibidang lainnya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai juga dapat melihat bbagaimana kepuasan kerja yang dimiliki perawat.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

* 1. **Kesimpulan**

Dari hasil penelitaian yang telah dilakukan dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja perawat serta implikasinya pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

* + 1. Variabel motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang yang diukur melalui dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan kebersamaan dan kebutuhan akan berkuasa memperlihatkan nilai rata-rata cukup tinggi atau baik, yang berarti variable motivasi perawat dapat di intepretasikan memiliki nilai rata-rata relative cukup baik, yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap semua peryataan. Namun demikian hal yang harus mendapat perhatian untuk diperbaiki menyangkut motivasi perawat adalah mengenai pemimpin masih kurang memberiakn nasiht/simpatik atas persoalan pribadi pegawai, dalam bekerja pegawai masih belum diperlakukan wajar oleh pemimpin maupun oleh rekan kerja perawat, dan perawat belum diberikan kesempatan untuk berkreatifitas dalam bekerja.
    2. Variabel disiplin kerja perawat melalui dimensi taat pada peraturan, kesadaran pribadi, kehadiran, kewaspadaan dalam bekerja dan bekerja etis dengan nilai total rata-raa cukup baik. Artinya pegawai menilai bahwa mereka memiliki disiplin yang cukup tinggi, yang berarti variable disiplin perawat dapat di intepretasikan memiliki nilai rata-rata relative cukup baik, yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap semua peryataan. Namun demikian hal yang harus mendapat perhatian untuk diperbaiki menyangkut disiplin perawat adalah mengenai kehadiran perawat, tidak mangkir saat jam kerja, kesadaran pribadi akan peraturan yang tertulis maupun yang tertulis, tidak membawa barang atau alat yang bukan menjadi miliknya dan ketegasan rumah sakit dalam memberikan sangsi
    3. Variabel kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang yang diukur dengan dimensi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan dan dimensi promosi memperlihatkan nilai rata-rata cukup baik. Artinya para perawat menilai bahwa mereka memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi atau baik, yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap setiap peryataan. Namun demikian hal yang harus mendapat perhatian untuk diperbaiki menyangkut kepuasan kerja perawat adalah mengenai atasan memberikan perhatian dalam pekerjaan perawat, rekan kerja maupun bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, intensif sesuai beban kerja perawat dan promosi yng merata sesuai dengan prestasi yang dirai perawat.
    4. Variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang yang diukur melalui dimensi kualitas, pengetahuan, ketrampilan, sikap dan keselamatan pasien dengan nilai rata-rata cukup baik. Artinya pegawai menganggap bahwa mereka memiliki kinerja yang cukup tinggi, yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap setiap pernyataan. Namun demikian hal yang harus mendapat perhatian untuk diperbaiki menyangkut kinerja perawat adalah mengenai kemampuan sesuai dengan beban kerja maupun latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja, ketrampilan dalam melakukan tindakan, sikap ramah dan sopan dalam melaksanakan pekerjaan, dalam bekerja selalu menghargai pendapat teman sejawat dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan selalu melebihi standar yang ditetapkan.
    5. Secara simultan motivasi dan displin kerja memberikan pengaruh yang signifikan tehadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang dengan kontribusi pengaruh yang diberikan cukup tinggi atau baik dan sebagian dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Ini berarti bahwa kedua variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Bila Rumah Sakit ingin meningkatkan kepuasan kerja perawat, maka peningkatan motivasi dan disiplin kerja akan berperan serta dalam meningkatkan kinerja perawat.
    6. Secara parsial dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD lebih kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang. Lebih lanjut yaitu pada pengujian secara parsial untuk disiplin kerja perawat memberikan pengaruh besar dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang.

Dengan kata lain pengaruh dari disiplin terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat. Maka jika Rumah Sakit ingin meningkatkan kepuasan kerja perawat akan jauh lebih baik bila Rumah Sakit berupaya untuk mendahulukan peningkatan disiplin kerja perawat maupun motivasi.

Menurut hemat penulis, ini terjadi karena para perawat akan merasa lebih puas apabila mereka memiliki pekerjaan yang nyaman, keterbukaan, dibandingkan kepuasan yang diperoleh ketika mereka di biarkan tanpa disiplin dan dimotivasi. Masa depan yang dapat dijadikan dengan motivasi dan disiplin lebih mendapat future value yang membuat perawat jauh lebih puas dalam bekerja.

* + 1. Kepuasan kerja perwat memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang paling besar dan sebagian kecil pengaruh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja. Melihat hasil pengaruh tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja perawat maka kepuasan kerja perawat haruslah ditingkatkan. Karena dapat dilihat, semakin besar kepuasan kerja mereka, maka akan memberikan nilai kinerja yag besar juga. Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh besar terhadap kinerja perawat. Peningkatan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan bila Rumah Sakit mengiginkan peningkatan kinerja perawat.
  1. **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, maka disampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

* + 1. Kondisi motivasi perawat di RSUD Kabupaten Sumedang berada dalam kategori cukup baik. Oleh karena itu Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang harus dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi perawat yang ada, yaitu pemimpin hendaknya berusaha menjaga hubungan antara atasan dan bawahan, pemimpin hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan, penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian yang tulus atas prestasi kerja atau lebih baik lagi yaitu memberikan reward kepada perawat yang berprestas sehingga dapat memberikan rasa aman bagi perawat dalam bekerja, dan mereka dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, bangga dan meyukai serta tekun terhadap pekerjaannya. Hal ini berpengaruh besar terhadap kepuasan dan kinerja perawat.
    2. Disipin kerja meliputi pemberian sangsi atau punishment yang harus memenuhi rasa keadilan bagi semua perawat dengan berpedoman kepada peraturan dan hukum yang belaku, dimana penegak disiplin kerja harus memenuhi unsur menghormati, menghargai, patut dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sangsi apabila perawat melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
    3. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik berdasarkan persepsi perawatnya. Namun demikian hal yang harus diperhatikan untuk diperbaiki adalah mengenai atasan memberikan perhatian dalam pekerjaan perawat, rekan kerja mau bekerjasama dengan perawat, intensif sesuai beban kerja perawat dan promosi yang merata sesuai dengan prestasi yang diraih perawat, sehingga diharapkan perawat memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan dapat memicu kinerja yang optimal. Serta rumah sakit harus lebih memperhatikan perihal insentif yang diberikan kepada perawat, karena hal ini akan berdampak baik dan buruknya kinerja perawat selama bekerja.
    4. Kondisi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang berada dalam kategori cukup baik. Namun demikian ada terdapat beberapa aspek yang lemah yaitu evaluasi hasil kerja yang belum optimal, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja perawat yaitu Rumah Sakit harus menerapkan standar perihal pelayanan yang diberikan oleh perawat terhadap pasien, agar perawat senantiasa ramah ketika melakukan asuhan keperawatan. Rumah sakit perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sehingga pegawai dapat profesional sehingga tidak mencampur antara kepentingan pribadi dan pekerjaan. Selain itu pula, Rumah sakit perlu meningkatkan kualitas kerja, ketrampilan, sikap dan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga perawat dapat menyelesaikan kendala yang berhubungan dengan pekerjaannya. Selanjutnya dalam upaya meingkatkan kerja dan keselamta pasien, Rumah Sakit perlu memberikan ruang kepada perawat untuk memberikan sarana dan masukan guna tercapainya kinerja yang optimal melalui upaya pertemuan rutin yang membahas dan mengevaluasi perkembangan kinerja bersama-sama pimpinan dan pegawai di RSUD Sumedang.
    5. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan kerja perawat. Maka dengan demikian rumah sakit perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dengan meningkatkan motivasi perawat melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuah akan kebersamaan, kebutuhan akan kekuasan serta adil dalam memberikan disiplin tanpa memandang bulu dan mampu melakukan dengan tegas.
    6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dalam kategori cukup baik. Namun demikian Rumah Saikt perlu mengembangkan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat dan menginginkan perawatnya memiliki kinerja yang tinggi, untuk memiliki kinerja yang tinggi perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan salah satunya melalui program pelatihan yang sesuai sasaran, meningkatkan kompetensi para pegawai dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik secara materil maupun non materil.
    7. Faktor lain masih banyak mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat selain variabel-variabel dalam penelitain ini, misalnya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, suasana kerja, komitmen, budaya organisasi dan factor lainya agar diteliti lebih lanjut, karena factor-faktor lain tersebut dimungkinkan bias memberi pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja perawat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achir Yani S. Hamid, 2007. Buku Ajar Riset Keperawatan. Edisi. 2. Jakarta, EGC

Agus Sunyoto, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit IPWI,Jakarta.

Al-Ahmadi, H., 2009, “Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia”, International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. 22, No. 1, pp. 40-54

Arifin, S. 2012, ‘Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan’, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.

Barry Cushway, 2001. Human Resurce Manajemen, Indiana Publishing House

Barry Cushway. 2003. The Handbook of Model Job Description, Kogan Page

Cathrine Roeelejanto, et al.2015Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees’ Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia.Scientific Research Journal (SCIRJ), Volume III, Issue XI, November 2015. ISSN 2201-2796.

Emanuel Vensi Hasmoko. 2008. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis di Ruang Rawat Inap di RS Panti Wilas Citarum Semarang. Tesis. UDS

Gathungu, James, Hannah Wachira W. 2013 . Job Satisfaction Factors that Influence the Performance of Secondary School Principals in their Administrative Functions in Mombasa District, Kenya. International Journal of Education and Research. Vol. 1 No 2,pp. 257- 270

Goyal, V.K.,Lehn, K.,Racis, S., 2002. Growth Opportunities and Corporate debt policy ; the case of the U.S. defence Industry . Jurnal of financial Economics 65, 35-59.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya

Hamid, Motivasi Kerja Karyawan, Armico, Bandung. 2003

Handoko, T Hani. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.Yogyakarta: BPEF

Hasibuan, M.S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakart

Hasibuan, M.S.P. 2012, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, edisi revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Prabasari, Netra. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persero Sistribusi Bali. E-jurnal

Ilyas, Y. (2005). Kinerja, teori, penilaian, dan penelitian. Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.

Li li, ,Hongyan Hu. et al, (2014).Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China, <http://bmjopen.bmj.com/content/4/6/e004897.full>

Keputusan Mentri Kesehatan Repoblik Indonesia NOMOR 836/MENKES/SK/VI/2005

Kreitner, Robert. 2005. Organizational Behavior. Salemba Empat. Jakarta

Prabu, A.A. Anwar Mangkunegara, 2009. Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Ketiga) Bandung: Refika Aditama

Prabu, A.A. Anwar Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh,PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung

Marquis, B.L. dan Huston, C.J. (2010). Leaderships roles and management functions in nursing. (3rd ed) Philadelphia: Lippincot –Raven Publisher.

Mulyanto, Mini Setiyarti. 2013. Pengaruh Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahawan Vol. !3. 45-49.

Mustika Murniati.2014. Pengahruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja perawat Terkait Keselamatan Pasien di RSIA Hermina Paster. Tesis Program Magister Manajemen Pasundan, Bandung.

Mathis, R.L., Jackson, J.H.2011. Human Resource Manajemen : Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat

Pedoman Penilaian Komisi Akreitasi Rumah Sakit, Jakarta, 2012

Peraturan Mentri Kesehatan Repoblik Indonesia No. 10 Tahun 2015

Richard L. Daft, Manajemen, ed.ke 5, Airlangga, Jakarta 2002.

Rina Ika Lestari. 2012. Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan prestasi pegawai SMK Muyudan Sleman. Tesis. UI

Rivai, Veithza dan Sagala, E.J.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan dari Teori Ke Praktik. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers

Rivai, Veithza dan Sagala, E.J.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan dari Teori Ke Praktik. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Prasojo, Sigit. 2005. Hubungan karakteristik dan Motivasi dengan Disiplin Keja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Batam. Tesis. UI

Pujiyanti, Isroah. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negri Ciamis. Jurnal Kajian Pendidikan akuntansi Indonesia. Hal. 184-207. Yogyakarta. UN.

Robbins, S.P. 2003. Perilaku Organisasi, Jilid I,Buku I, Diterjemahkan oleh : Tim Indeks. Jakarta: Indeks

Robbins, S.P. (2006). Perilaku organisasi, konsep, kontrofersi, dan aplikasi. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Prenhallindo.

Robbins, S.P. (2008). Organizational behaviour, Tenth edition (Perilaku organisasi edisi ke sepuluh), Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Medika.Satria

Robert L. Mathis and Jhon H. Jakson. 2008. Human Resorce Manajement. 12th Edition. The Thomson Corporation. Thomas. The Star Logo, and South-Western. USA

Sedermawati, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil, Cek,Ke 7, Refika Aditama Bandung, 2014

Sevilla, Consuelo G. *et. al* (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.

Siagian S.P., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Askara

Simamora, H., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. Yogyakarta : Bagian penerbitan Sekolah Tinggi Ekonomi. YKPN, h,4

Siswanto,2015. Effect Of Work Discipline And Work Environmental On Work Motivation And Job Satisfaction In Improving The Performance Of Clinical Nurse In The Hospital Sukoharjo.

<http://portal.ejurnal.web.id/index.php/eExcellent/article/view/436>

Sudarwa Danim.2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono. (2010), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Susilowati, Mamik.2008. Analisis Permasalahan Mahasiswa Berindeks Prestasi Cukup Program Studi Akuntansi angkatan 2004. Thesis. UMS

Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011.

Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.

Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94

Ulbrr silalahi.2011. Asas-Asas Manajemen.Bandung: PT.Refika Aditama

Wandi Nurbayu.2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetesi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengembangan Ternak Sapi Perah Dan HMT Cikoleng Lembang. Tesis. Program Magister Manajemen Paskasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers