

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA TENAGA PERAWAT DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS LAKESSI KOTA PAREPARE*****Relationship of Motivation and Work Discipline with Nurse Personnel Performance in the Working Area of Puskesmas Lakessi City, Parepare***

Hermianti\*, Rahmi Amir, Ayu Dwi Putri Rusman

(Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Parepare)

\*(Email: [hermianti40@gmail.com](mailto:hermianti40@gmail.com))**ABSTRAK**

Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di puskesmas antara lain di sebabkan oleh kinerja perawat yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat rendahnya Motivasi Kerja Dan Disiplin Tenaga Kerja Perawat. Kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pemimpin sebuah puskesmas harus memperhatikan disiplin kerja perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga perawat di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan desain penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat di Puskesmas Lakessi sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 tenaga perawat. Analisis data dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat (uji statistik *chi-square*). Hasil penelitian, menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja ( $p = 0,00$ ), disiplin kerja ( $p = 0,00$ ) dengan kinerja tenaga pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Kesimpulan dari penelitian bahwa ada hubungan antara motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

**Kata kunci:** Kinerja, Motivasi, Disiplin**ABSTRACT**

*The low coverage of health services at puskesmas is partly due to the sub-optimal performance of nurses. This occurs as a result of low work motivation and discipline in the workforce of nurses. Both of these are very important in increasing the effectiveness and efficiency of the organization in carrying out activities and work that have been planned and programmed. To achieve high productivity, the leader of a health center must pay attention to the work discipline of nurses. The purpose of this research is to see the relationship between motivation and work discipline with the performance of nurses in the work area of Puskesmas Lakessi, Parepare City. This study used an observational research design with a cross sectional study approach. The population in this study were 32 nurses at the Lakessi Health Center. The sampling technique was carried out by using total sampling technique in which all members of the population were sampled as many as 32 nurses. Data analysis used univariate and bivariate analysis (chi-square statistical test). The results showed that there was a relationship between work motivation ( $p = 0.00$ ), work discipline ( $p = 0.00$ ) with the performance of health service personnel in the work area of Puskesmas Lakessi, Parepare City. The conclusion from this research is that there is a relationship between motivation, and work discipline with the performance of health workers at Puskesmas Lakessi, Parepare City.*

**Keywords:** Performance, Motivation, Discipline

## **PENDAHULUAN**

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu semua negara baiknya berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan ini setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan.<sup>1</sup>

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Selain itu pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra institusi pelayanan kesehatan, oleh karena itu kualitas pelayanan keperawatan perlu dipertahankan dan ditingkatkan seoptimal mungkin.<sup>2</sup>

Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di puskesmas antara lain disebabkan oleh kinerja perawat yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat rendahnya motivasi kerja dan disiplin tenaga kerja perawat. Kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.<sup>3</sup>

Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki puskesmas diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Untuk pencapaian kinerja perawat yang tinggi. Disiplin merupakan hal yang sangat urgen. Disiplin perawat perlu dikontrol dan dipelihara

dengan baik, karna melambatkan pelaksanaan tugas juga akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap puskesmas, yang dalam ruang lingkup yang lebih besar akan menurunkan kinerja perawat.<sup>4</sup>

Perkembangan pelayanan kesehatan masyarakat di Indonesia telah berhasil meningkatkan pelayanan kesehatan secara lebih merata. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengakibatkan golongan masyarakat yang berpendidikan dan menguasai informasi semakin bertambah sehingga mereka dapat memilih dan menuntut untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu perlu dipelajari perkembangan, masalah, serta peluang yang timbul dalam upaya pembangunan kesehatan, salah satunya adalah mutu pelayanan kesehatan. Salah satu industri jasa dibidang pelayanan kesehatan yang berperan terhadap pembangunan nasional adalah Rumah Sakit. Kualitas jasa merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian dari organisasi penyedia jasa pelayanan kesehatan.<sup>5</sup>

Alasan pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktifitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal. Selain itu, pemberdayaan disiplin kerja juga berfungsi untuk mengurangi angka tingkat absensi perawat. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup>

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan sebuah Puskesmas mereka harus memperhatikan disiplin kerja perawat. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Karena hanya profesi perawat dan bidan merawat pasien 24 jam, mereka menjadi kunci untuk kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu fungsi, tugas, tanggung jawab serta akuntabilitas perawat dan bidan harus diperjelas. Demikian juga pengetahuan dan keterampilannya terus menerus harus ditingkatkan, supaya asuhan kepada pasien bisa diberikan secara profesional dan holistik. Hal yang patut kita sadari bahwa pelayanan keperawatan / kebidanan dapat memberikan kontribusi besar dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Menurut Departemen Kesehatan RI, jumlah sumber daya manusia kesehatan belum memadai. Rasio tenaga kesehatan dengan jumlah penduduk masih rendah. Produksi dokter setiap tahun sekitar 2.500 dokter baru, sedangkan rasio dokter terhadap jumlah penduduk 1 :5.000. produksi perawat setiap tahun sekitar 40,000 perawat baru dengan rasio terhadap jumlah penduduk 1 :285. Sedangkan produksi bidan setiap tahun sekitar 600 bidan baru dengan rasio terhadap jumlah penduduk 1 :2.600. Namun daya serap tenaga kesehatan oleh jaringan pelayanan kesehatan masih terbatas.<sup>7</sup> Jumlah kehadiran juga dan

kedisiplinan sangat penting, mengingat kehadiran dan kedisiplinan kerja merupakan tanggung jawab masing-masing petugas sebagai indikator dalam meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja dan kinerja tenaga perawat di Puskesmas Perawatan Lakessi Kota Parepare.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah analitik yang menggunakan jenis penelitian observasional dengan rancangan *Cross sectional study* yaitu penelitian yang sifatnya analitik untuk melihat hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga perawat dalam waktu yang bersamaan.<sup>8</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah 32 perawat yang bertugas di Puskesmas Perawatan Lakessi Kota Parepare. Sampel adalah sebagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini adalah seluruh perawat di Puskesmas perawatan lakessi berdasarkan teknik Total sampling yaitu pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 32 responden.<sup>9</sup>

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian, sedangkan analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan uji *chi-square* ( $X^2$ ).

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden menurut kelompok umur tertinggi pada umur 31-40 tahun atau 37,5 sedangkan terendah pada kelompok umur 26-30 tahun atau 15,62 dan >40 tahun sebanyak 5 responden atau 15,62%. Jenis kelamin tertinggi perempuan sebanyak 21 responden (65,62%), dan terendah jenis kelamin laki-laki sebanyak 11 responden (34,37%). Tingkat pendidikan responden tertinggi pada D3 Keperawatan sebanyak 20 responden (62,5%), dan terendah Ners sebanyak 4 responden (12,5%).

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 32 responden, yang menyatakan motivasi kerja rendah sebanyak 2 responden atau 6,3%, yang mengatakana motivasi sedang sebanyak 4 responden atau 12,5%, sedangkan yang menyatakan motivasi tinggi sebanyak 26 responden atau 81,3%. Responden yang menyatakan disiplin kerja rendah seperti tertera pada Tabel 3 adalah sebanyak 2 responden atau 6,3%, yang mengatakan disiplin kerja sedang sebanyak 4 responden atau 12,5%, sedangkan yang menyatakan disiplin kerja tinggi sebanyak 26 responden atau 81,3%.

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan kinerja perawat rendah sebanyak 2 responden atau 6,3%, yang mengatakana kinerja perawat sedang sebanyak 5 responden atau 15,6%, sedangkan yang menyatakan kinerja perawat tinggi sebanyak 25 responden atau 78,1%. Untuk Tabel 5 yang memilih motivasi kerja serta kinerja yang rendah sebanyak 2 responden atau 6,3%,

responden yang memiliki motivasi kerja sedang dengan kinerja yang sedang sebanyak 4 responden atau 12,5%, sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan kinerja yang sedang sebanyak 1 responden atau 3,1%, dan responden yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta kinerja yang tinggi sebanyak 25 responden atau 78,1%. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Pearson *Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai  $p = 0,00$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 32 responden, yang memilih disiplin kerja serta kinerja yang rendah sebanyak 2 responden atau 6,3%, responden yang memiliki disiplin kerja sedang dengan kinerja yang sedang sebanyak 4 responden atau 12,5%, sedangkan responden yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan kinerja yang sedang sebanyak 1 responden atau 3,1%, dan responden yang memiliki disiplin kerja yang tinggi serta kinerja yang tinggi sebanyak 25 responden atau 78,1%. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Pearson *Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai  $p = 0,00$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

### *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Lakessi*

Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang atau sekelompok masyarakat tersebut untuk mau berbuat dan bekerja sama secara optimal melaksanakan suatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan eksternal dan internal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kehidupan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.<sup>10</sup>

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 32 responden, yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta kinerja yang tinggi sebanyak 25 responden atau 78,1%. Hal ini dikarenakan para tenaga perawat merasa terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Jadi semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja tenaga perawat tersebut. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja di Puskesmas adalah motivasi atau dorongan dari pemimpin Puskesmas itu sendiri, serta hal lain yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja serta kondisi sarana dan prasana sebagai penunjang suatu pekerjaan.

Adapun responden yang memiliki motivasi kerja serta kinerja yang rendah sebanyak 2 responden atau 6,3%. Hal tersebut terjadi karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga perawat selain motivasi yaitu disiplin kerja. Dimana fakta lapangan yang ditemukan adalah perawat yang tetap disiplin bekerja dan tepat waktu dalam menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan kinerja tenaga perawat itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Pearson *Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai  $\rho = 0,00$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat yang berada di lokasi kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan Nawawi (2008) bahwa setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.<sup>11</sup> Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang telah dikemukakan oleh Tornado (2011) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.<sup>12</sup> Sejalan juga dengan teori yang diungkapkan oleh Robbin yang menyampaikan teori pengharapannya, yang menguraikan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia menyakini upaya tersebut akan menghantar kepada penilaian kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti pemberian bonus, kenaikan gaji, promosi, dan ganjaran lain yang akan memuaskan tujuan pribadi seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Karam (2011) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis *Chi Square*  $X^2$  hitung  $> X^2$  tabel ( $4,859 > 3,841$ ) dan nilai  $\rho = 0,026$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, ada

hubungan antara motivasi kerja dengan penelitian yang dilakukan tengah perawat.<sup>13</sup> Sejalan yang dilakukan Nazruddin (2012) yang menyatakan bahwa nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel =  $2,015 > 2,009$ , dan nilai  $p$  Value ( $0,049 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.<sup>14</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Langingi dkk (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado dengan nilai probabilitas  $0,000 (p < \alpha)$ .<sup>15</sup>

Setiap orang yang memasuki suatu lingkungan kerja memiliki tujuan tertentu, dan tujuan inilah yang mendorong atau memotivasi dirinya untuk terlibat dalam suatu lingkungan kerja dan tujuan orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan peningkatan kinerja tenaga perawat perlu adanya dorongan atau motivasi baik dari diri sendiri maupun dari luar. Motivasi dapat menumbuhkan semangat dan ketekunan dalam bekerja bagi para pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan

#### ***Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Lakessi Kota Parepare***

Disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima

sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 32 responden, yang memiliki disiplin kerja yang tinggi serta kinerja yang tinggi sebanyak 25 responden atau 78,1%. Hal tersebut terjadi karena disiplin yang baik menunjukkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan tepat waktu dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden yang memilih disiplin kerja serta kinerja yang rendah sebanyak 2 responden atau 6,3%. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menjadi kurang selain disiplin kerja, motivasi, peralatan Puskesmas yang belum memadai dan kurangnya keterampilan kerja (*skill*) yang dimiliki tenaga perawat, dan beban ganda yang diberikan. Selain itu, hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan, dimana tenaga perawat yang bekerja di Puskesmas Lakessi memiliki pendidikan terakhir paling banyak yaitu D3 sebanyak 20 orang. Dimana pendidikan D3 belum memiliki pengalaman lapangan lebih dibandingkan mereka yang telah menyelesaikan studi S1 dan Ners.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Pearson *Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai  $p = 0,02$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga perawat di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan yang mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>16</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rau, dkk (2014) yang mengatakan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu ( $p=0,037$ ).<sup>17</sup>

Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh faktor juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakadilan salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Disiplin kerja dapat dilihat dari kesiapan para tenaga perawat menerima sanksi ketika tidak bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, datang tepat waktu, menggunakan seragam kantor sesuai ketentuan. Berhati-hati dalam menggunakan sarana dan prasana Puskesmas agar tidak mengalami kerusakan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga mampu memotivasi para tenaga perawat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, motivasi yang cukup dan peningkatan disiplin menjadi bagian penting

dalam manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas, secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel.<sup>18</sup> Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuan sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi. Bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan/kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran organisasi.<sup>19</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga Perawat di Puskesmas Lakessi Kota Parepare dengan nilai  $\rho = 0,00$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis memberikan saran bahwa pemberian motivasi harus lebih ditingkatkan baik dalam bentuk insentif, dan pengadaan peralatan yang memadai. Sehingga tenaga perawat dapat

terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik dan menunjukkan kinerja yang baik. Tenaga perawat hendaknya bisa lebih meningkatkan disiplin kerja dalam

melaksanakan tugasnya, sehingga sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat terpenuhi dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Isnan. Pembangunan Kesehatan. Jakarta: Universitas Indonesia; 2010.
2. Sri. Manajemen Keperawatan. Jakarta: Universitas Indonesia; 2010.
3. Obisurtu. Faktor – Faktor Pelayanan Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
4. Candosa. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Ansi Offset; 2011.
5. Muninjaya. Perkembangan Pelayanan Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2011.
6. Siswanto. Konsep Disiplin Dalam Bekerja. Yogyakarta: Rineka Cipta; 2010.
7. Hapsara, R. Habib Rachmat. Pembangunan Kesehatan di Indonesia; Prinsip Dasar, Kebijakan, Perencanaan dan Kajian Masa depannya. Yogyakarta. Gajah Mada University Press; 2004.
8. Noor. Jenis Penelitian. Jakarta: Salemba Raya; 2011.
9. Notoadmojo. Metodologi. Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2012.
10. Uno, Hamzah B. Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara; 2007.
11. Nawawi, Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press; 2008.
12. Tornado. M. R. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Free Hotel Di Makassar; Skripsi. Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin; 2011.
13. Karam, Hamzal. Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Puskesmas Di Kota Bau-Bau. Skripsi. Kendari: Sekolah Ilmu Tinggi Kesehatan Madala Waluya; 2011. Diakses pada <http://karamhamzal.blogspot.com/2012/02/hubungan-motivasi-kerja-dan-disiplin.html>. (Diakses tanggal 15 Juni 2019).
14. Nazaruddin, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros. Skripsi: Makassar: Universitas Hasanuddin; 2012, Diakses pada <https://core.ac.uk/download/pdf/25487163.pdf> (Diakses tanggal 15 Juni 2019).
15. Langingi ARC, Grace D. Kandou, J.M.L Umboh. Hubungan Faktor Internal dan Eksternal dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Tesis. Manado: Universitas Sam Ratulangi; 2015. Diakses pada <http://jurnal.akperdharmawacana.ac.id/index.php/wacana/article/view/10> (Diakses tanggal 15 Juni 2019).



16. Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara; 2011.
17. Rau, Muh. Jusman, Napirah, Muh. Riman & Rukaya. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu; 2014. Diakses pada [http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/P\\_reventif/article/view/5751](http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/P_reventif/article/view/5751) (Diakses tanggal 15 Juni 2019)
18. Ilyas. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2001.
19. Heidining, Dhistya. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2008. Diakses pada <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/2182> (Diakses tanggal 15 Juni 2019)

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Umur, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Karakteristik Responden	(f)	(%)
<b>Kelompok Umur (Tahun)</b>		
20-25	10	31,25
26-30	5	15,62
31-40	12	37,5
>40	5	15,62
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	11	34,37
Laki-laki	21	65,62
<b>Tingkat pendidikan</b>		
D3 Keperawatan	20	62,5
S1 Keperawatan	8	25
Ners	4	12,5
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel “Motivasi Kerja” di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Motivasi kerja	F	%
Rendah	2	6,3
Sedang	4	12,5
Tinggi	26	81,3
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer 2018

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel “Disiplin Kerja” di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Disiplin Kerja	F	%
Rendah	2	6,3
Sedang	4	12,5
Tinggi	26	81,3
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer 2018

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel “ KinerjaPerawat” di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Kinerja perawat	F	%
Rendah	2	6,3
Sedang	5	15,6
Tinggi	26	78,1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer 2018

Tabel 5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						Total		$\rho$
	Rendah		Sedang		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Rendah	2	6,3	0	0,0	0	0,0	2	6,3	0,00
Sedang	0	0,0	4	12,5	0	0,0	4	12,5	
Tinggi	0	0,0	1	3,1	25	78,1	26	81,3	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>6,3</b>	<b>5</b>	<b>15,6</b>	<b>25</b>	<b>78,1</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 6. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Disiplin Kerja	Kinerja Perawat						Total		$\rho$
	Rendah		Sedang		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Rendah	2	6,3	0	0,0	0	0,0	2	6,3	0,00
Sedang	0	0,0	4	12,5	0	0,0	4	12,5	
Tinggi	0	0,0	1	3,1	25	78,1	26	81,3	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>6,3</b>	<b>5</b>	<b>15,6</b>	<b>25</b>	<b>78,1</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Data Primer, 2018