

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul yang terletak di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo, Trirenggo Bantul. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul merupakan Rumah Sakit milik pemerintah daerah dengan akreditasi B. RSUD Panembahan Senopati Bantul diresmikan dengan SK Menkes RI no 202/Menkes/SK/II/1993. RSUD Panembahan Senopati Bantul memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan kelengkapan fasilitas peralatan medik dan penunjang medik yang meliputi: Laboratorium, Radiologi, Ultra Sonografi, Elektrokardiografi, Elektrik Encephalografi dan *brain mapping* serta mempunyai pelayanan spesialisasi yang mencakup Penyakit Dalam, Umum, Bedah Orthopedi, Syaraf, Kebidanan, Telinga Hidung Tenggorokan (THT), Kulit Kelamin, Anak, Rehabilitasi Medik, Jiwa, Mata, Gigi, Bedah Umum, Tumbuh Kembang, Psikologi, *Canna*, Bedah Onkologi dan Unit Hemodialisa. RSUD Panembahan Senopati Bantul memiliki 13 ruang rawat inap meliputi 1 ruang rawat bayi, 1 ruang rawat anak, 1 ICU dan 10 ruang rawat dewasa. Jumlah perawat rawat inap yang ada di RSUD Panembahan Senopati Bantul sebanyak 170 perawat, yang terdiri dari 16 perawat yang berpendidikan S1 dan 154 perawat berpendidikan DIII.

Penelitian ini dilakukan di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul selama 6 hari yaitu pada tanggal 3 – 8 Februari 2015. Ruang Melati di RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagai ruang rawat inap pasien bedah, sedangkan ruang Bakung sebagai ruang rawat inap untuk pasien penyakit dalam. Di ruang Melati terdapat 1 kepala ruang, 16 orang perawat yang terdiri dari 3 *primary nurse* dan 13 perawat *asosiate*. Sedangkan untuk ruang Bakung terdapat 1 kepala ruang, 16 perawat yang terdiri dari 3 *primary nurse* dan 13 perawat *asosiate*, serta 2 *asistant* perawat.

Pada saat hari pertama melakukan penelitian, peneliti didampingi oleh kepala ruang Melati maupun kepala ruang Bakung. Menjelaskan kepada perawat maksud dan tujuan penelitian, dan kemudian memberikan lembar *inform consent*. Kesulitan yang ditemukan yaitu mencari waktu luang perawat disela-sela jam kerja perawat untuk mengisi kuesioner, sehingga peneliti sulit untuk mendampingi satu persatu. Hari kedua sampai hari terakhir peneliti sudah mulai mengerti tentang situasi di ruangan masing-masing, dan peneliti melakukan penelitian sendiri tanpa didampingi kepala ruang.

2. Karakteristik Responden

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden perawat yang ada di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul, dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase dengan hasil:

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat ruang Melati dan Bakung di RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
26 - 35 tahun	24	75,0
36 - 45 tahun	8	25,0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	18,8
Perempuan	26	81,2
Pendidikan		
D III	27	84,4
D IV	1	3,1
SI	4	12,5
Lama Bekerja		
< 1 tahun	6	18,8
1-5 tahun	18	56,2
> 5 tahun	8	25,0
Jumlah	32	100%

Sumber: data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.1 distribusi frekuensi karakteristik responden menunjukkan sebagian besar usia responden adalah 26-35 tahun yaitu 24 responden (75,0%). Jenis kelamin sebagian besar adalah perempuan yaitu 26 responden (81,2%). Sebagian besar pendidikan terakhir responden dalam

penelitian ini adalah D III yaitu 27 responden (84,4%) dan sebagian besar responden sudah bekerja selama 1-5 tahun yaitu 18 responden (56,2%).

3. Disiplin kerja

Hasil penelitian terhadap disiplin kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Disiplin Kerja Perawat di Ruang Melati dan Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul

Kategori	Frekuensi	Persentase
Baik	14	43,8
Cukup	18	56,2
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer tahun 2015

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan distribusi frekuensi disiplin kerja perawat di ruang Melati dan ruang Bakung sebagian besar adalah cukup sejumlah 18 perawat (56,2 %). Tidak ada satupun perawat yang menilai dirinya mempunyai disiplin kerja kurang dan tidak baik.

Hasil tabulasi silang disiplin kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden di Ruang Melati dan Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik Responden	Disiplin Kerja				Total	
	Baik		Cukup			
	N	%	N	%	N	%
Usia						
26-35 tahun	9	28,1%	15	46,9%	24	75,0%
36-45 tahun	5	15,7%	3	9,3%	8	25,0%
Jumlah	14	43,8%	18	56,2%	32	100,0%
Jenis kelamin						
Laki-laki	4	12,5%	2	6,2%	6	18,8%
Perempuan	10	10,3%	16	50,0%	26	81,2%
Jumlah	14	43,8%	18	56,2%	32	100,0%
Pendidikan						
DIII	12	37,5%	15	46,9%	27	84,4%
D IV	0	0,0	1	3,1	1	3,1
S1	2	6,2%	2	6,2%	4	12,5%
Jumlah	14	43,8%	18	56,2%	32	100,0%
Lama kerja						
< 1 tahun	2	6,2%	4	12,5%	6	18,8%
1-5 tahun	5	15,6%	13	40,6%	18	56,2%
>5 tahun	7	21,9%	1	3,1%	8	25,0%
Jumlah	14	43,8%	18	56,2%	32	100,0%

Sumber: Data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa keseluruhan disiplin kerja dalam kategori cukup, yaitu sebanyak 15 perawat (46,9 %) dengan rentang usia 26-35 tahun, 16 perawat (50,0%) dengan jenis kelamin perempuan, sebanyak 15 perawat (46,9%) berpendidikan DIII, dan perawat dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 13 perawat (40,6%).

4. Kinerja Perawat

Hasil penelitian terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Kinerja perawat di ruang Melati dan Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	2	6,2
Baik	6	18,8
Cukup	24	75,0
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.4 distribusi frekuensi kinerja perawat di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul menunjukkan sebagian besar responden memiliki kinerja dalam kategori cukup yaitu sebanyak 24 orang (75,0%). Tidak ada satupun perawat yang menilai dirinya mempunyai kinerja tidak baik dan sangat tidak baik.

Hasil tabulasi silang kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan di Ruang Melati dan Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik Responden	Kinerja perawat							
	Sangat Baik		Baik		Cukup		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Usia								
26-35 tahun	2	6,2%	4	12,5%	18	56,2%	24	75,0%
36-45 tahun	0	0,0%	2	6,2%	6	18,8%	8	25,0%
Jumlah	2	6,2%	6	18,8%	24	75,0%	32	100,0%
Jenis kelamin								
Laki-laki	0	0,0%	3	9,4%	3	9,4%	6	18,8%
Perempuan	2	6,2%	3	9,4%	21	65,6%	26	81,2%
Jumlah	2	6,2%	6	18,8%	24	75,0%	32	100,0%

Pendidikan								
DIII	2	6,2%	6	18,8%	19	59,4%	27	84,4%
DIV	0	0,0%	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
S1	0	0,0%	0	0,0%	4	12,5%	4	12,5%
Jumlah	2	6,2%	6	18,8%	24	75,0%	32	100,0%
Lama kerja								
< 1 tahun	0	0,0%	1	3,1%	5	15,6%	6	18,8%
1-5 tahun	1	3,1%	3	9,4%	14	43,8%	18	56,2%
>5 tahun	1	3,1%	2	6,2%	5	15,6%	8	25,0%
Jumlah	2	6,2%	6	18,8%	24	75,0%	32	100,0%

Sumber: Data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa keseluruhan kinerja perawat dalam kategori cukup, yaitu sebanyak 18 perawat (56,2%) dengan rentang usia 26-35 tahun, sebanyak 21 perawat (65,6%) dengan jenis kelamin perempuan, sebanyak 19 perawat (59,4%) berpendidikan DIII, dan perawat dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 14 perawat (43,8%).

5. Hasil Analisis Bivariat

Hasil analisis menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Hasil uji dengan *chi square* dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji *Chi Square* Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja perawat di ruang Melati dan Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2015

Bulan tahun 2015									
Disiplin	Kinerja						Total		p
	Sangat Baik		Baik		Cukup				
	f	%	f	%	f	%	F	%	
Baik	2	6,2	6	18,8	6	18,8	14	43,8	0,001
Cukup	0	0,0	0	0,0	18	56,2	18	56,2	
Total	2	6,2	6	18,8	24	75,0	32	100,0	

Sumber: Data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan dari 32 perawat, 2 perawat (6,2%) mempunyai disiplin kerja baik dengan kinerja sangat baik, 6 perawat (18,8%) mempunyai disiplin kerja baik dengan kinerja baik, 6 perawat (18,8%) mempunyai disiplin kerja baik dengan kinerja cukup, sedangkan 18 perawat (56,2%) mempunyai disiplin kerja cukup dengan kinerja cukup. Hasil perhitungan dengan uji *chi square* mendapatkan nilai p value = 0,001 pada tingkat kesalahan 5% dan didapatkan hasil ada hubungan disiplin kerja ada

hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang melati dan ruang bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul.

B. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 26-35 (75,0%). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden memiliki usia yang termasuk dalam kategori usia dewasa akhir. Umur berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan atau maturitas seseorang. Kedewasaan adalah tingkat kedewasaan teknis dalam melaksanakan tugas-tugas maupun kedewasaan psikologis (Setiawati, 2012). Menurut Siagian (2009), umur yang semakin meningkat akan meningkat pula motivasi kerja dan kinerja. Semakin lanjut umur seseorang, maka akan semakin bersikap dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan/keinginan dan cita-cita.

Di ruang melati dan ruang bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagian besar responden dengan rentang usia 26-35 tahun mempunyai kinerja dengan kategori cukup, hal ini disebabkan oleh ketidakdisiplinan perawat dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Masih ada perawat yang menyelesaikan tugas belum tepat waktu yaitu sebanyak 7 perawat (21,8%). Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kurangnya komunikasi antara perawat dengan atasan, motivasi kerja perawat yang rendah dan pada penelitian ini perawat menilai dirinya sendiri. Sehingga hal tersebut berdampak terhadap hasil penilaian kinerja yang dilakukan khususnya di ruang melati dan ruang bakung.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan (81,2%). Ilyas (2002), mengungkapkan bahwa jenis kelamin menyebabkan perbedaan kinerja. Jenis kelamin perlu diperhatikan karena tenaga kesehatan saat ini banyak yang berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki. Di ruang melati dan ruang bakung responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan dan mempunyai kinerja cukup. Hal ini disebabkan oleh masih adanya perawat yang datang tidak tepat

waktu yaitu sebanyak 11 perawat (34,3%) dan kurangnya pengawasan dari atasan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kedisiplinan dan kinerja perawat khususnya di ruang melati dan ruang bakung.

Berdasarkan tabel 4.1 sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan lulusan dari DIII (84,4%). Menurut Arikunto (2000), pendidikan adalah suatu proses unsur-unsur yang terdiri dari masukan yaitu sarana pendidikan, keluaran yaitu suatu bentuk perilaku baru atau kemampuan baru dari sarana pendidikan. Jadi pendidikan sengaja dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan sehingga dapat diperoleh hasil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang. Menurut Soeroso (2003), pendidikan adalah pengembangan sumber daya manusia yang bersifat *people building concept*, sedangkan menurut Nursalam (2002), semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pula kinerja seseorang.

Di ruang melati dan ruang bakung sebagian besar responden lulusan DIII Keperawatan. Perawat yang mempunyai tingkat pendidikan DIII diharapkan bisa melanjutkan atau meneruskan pendidikan yang lebih tinggi agar dapat melaksanakan kinerja yang lebih baik. Menurut Nursalam (2002), perawat yang pendidikan tinggi sangat berperan dalam membina sikap, pandangan dan kemampuan profesional. Dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan perawat mampu bersikap dan berpandangan profesional serta menguasai keterampilan secara baik dan benar, sehingga kinerja perawat menjadi lebih baik.

Berdasarkan tabel 4.1 sebagian besar responden sudah bekerja selama 1-5 tahun (56,2%). Namun lama atau tidaknya masa kerja tidak menjamin tingkat produktivitas seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat Yuanita (2004) yang mengungkapkan tidak ada alasan untuk meyakini bahwa orang-orang yang lebih lama bekerja akan lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang belum lama bekerja atau karyawan baru. Di ruang melati dan ruang bakung sebagian besar responden sudah bekerja 1-5 tahun dengan kinerja cukup. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dan prestasi kerja perawat, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerja perawat.

2. Disiplin kerja

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar disiplin kerja termasuk dalam kategori cukup (56,2%). Hal ini disebabkan oleh masih adanya perawat tidak tepat waktu yaitu sebanyak 11 perawat (34,3%), serta kurangnya pengawasan dari atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evawati (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini berfokus pada disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang Melati dan Bakung di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Disiplin kerja adalah dorongan yang diberikan dapat menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan (Wahyuningrum, 2008). Menurut Aritonang (2005), disiplin kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini akan berdampak pada pelayanan terhadap publik. Disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Wahyuningrum, 2008).

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan responden yang mempunyai disiplin kerja cukup sebanyak (46,9%) sebagian besar berusia 26-35 tahun. Banyaknya responden yang mempunyai disiplin kerja yang baik salah satunya dipengaruhi oleh usia responden. Usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan atau maturitas seseorang. Menurut Siagian (2009), prestasi kerja mulai meningkat bersamaan dengan meningkatnya umur dan kemudian menurun menjelang tua. Semakin lanjut umur seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya, demikian pula dengan psikologis serta menunjukkan kematangan jiwa.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan responden yang mempunyai disiplin kerja cukup sebanyak (50,0%) sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan responden yang mempunyai disiplin kerja kategori cukup sebanyak (46,9%) sebagian besar responden yang berpendidikan DIII. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin dan pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Perawat profesional adalah perawat yang mengikuti pendidikan keperawatan pada jenjang pendidikan tinggi keperawatan sekurang-kurangnya DIII keperawatan, yang disebut sebagai perawat profesional pemula (PPNI, 2000). Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Wahyuningrum, 2008).

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan responden yang mempunyai disiplin kerja cukup sebanyak (40,6%) sebagian besar dengan lama kerja 1-5 tahun. Lama kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja perawat. Yuanita (2004), mengungkapkan tidak ada alasan untuk meyakini bahwa orang-orang yang lebih lama bekerja akan lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang belum lama bekerja atau karyawan baru.

Disiplin perawat yang termasuk dalam kategori cukup baik masih memungkinkan adanya perawat yang kurang disiplin. Kurangnya disiplin perawat mengakibatkan ada beberapa tugas yang terhambat. Perawat yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, kemungkinan terjadinya penyelewengan karena kelalaian perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan, sedangkan untuk mendapatkan hasil kinerja perawat yang baik, dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi (Avriyanto, 2012).

Menurut Mangkunegara (2001), Penegakan disiplin adalah sebuah keharusan bagi suatu organisasi, dan aturan yang telah ditetapkan harus dilaksanakan dengan konsisten. Apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan harus ada sanksi yang jelas dari pimpinan melalui proses yang jelas dan transparan. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

3. Kinerja

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perawat di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul termasuk dalam kategori cukup (75,0%). Hal ini disebabkan oleh ketidakdisiplinan perawat dalam menyelesaikan tugas tepat waktu yaitu sebanyak 7 perawat (21,8%). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiarini (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan motivasi terhadap kinerja. Kinerja adalah status kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas sesuai uraian tugasnya (Notoatmodjo, 2009). Menurut Sinambela (2012), yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Sinambela, 2012).

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan responden yang mempunyai kinerja cukup sebanyak (56,2%) sebagian besar berusia 26-35 tahun. Gibson dalam Setiarini (2012), menyatakan bahwa umur terhadap kinerja memiliki hubungan yang positif, artinya semakin tua umur seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan responden yang mempunyai kinerja kategori cukup sebanyak (65,6%) sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Ilyas (2002), mengungkapkan bahwa jenis kelamin menyebabkan perbedaan kinerja. Jenis kelamin perlu diperhatikan karena tenaga kesehatan saat ini banyak yang berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki (Setiarini, 2012).

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan responden yang mempunyai kinerja kategori cukup sebanyak (59,4%) sebagian besar responden yang berpendidikan DIII. Pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja. Aditama (2000), mengungkapkan bahwa masih tingginya angka tenaga keperawatan yang berlatar belakang pendidikan SPK merupakan masalah yang penting, yang menyebabkan belum optimalnya pelayanan keperawatan dan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan responden yang mempunyai kinerja cukup sebanyak (43,8%) sebagian besar dengan lama kerja 1-5 tahun. Lama kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena kinerja yang tinggi pada umumnya diperoleh bila adanya keserasian dan kesamaan antara kinerja dengan tuntutan lingkungan pekerjaan. Pencapaian kinerja yang tinggi didukung oleh kemampuan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dari individu yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah pengetahuan, pengalaman, kemampuan dan motivasi (Setiarini, 2012).

4. Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang melati dan ruang bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja dan disiplin pegawai. Jadi kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai (Ilyas, 2002). Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan mayoritas responden memiliki disiplin kerja dengan kategori cukup memiliki kinerja dengan kategori cukup yaitu sebanyak (56,2%). Hal ini dapat dikatakan bahwa responden yang memiliki disiplin kerja yang cukup cenderung memiliki kinerja yang cukup. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasim (2013) dengan hasil penelitian bahwa responden yang memiliki disiplin waktu baik maka kinerja pelayanan kesehatan juga baik.

Hasil statistik uji menggunakan *Chi Square* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf kesalahan 5 % ($0,001 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat diambil ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang melati dan ruang bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Penegakan disiplin bagi organisasi harus ditingkatkan, dan aturan yang telah ditetapkan harus dilaksanakan dengan konsisten. Sehingga apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan, harus ada sanksi yang jelas dari pimpinan melalui proses yang jelas dan transparan. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal (Mangkunegara, 2001).

Menurut Sinambela(2012), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Perawat apabila diperhatikan dan dihargai, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat yang lebih tinggi (Idayu, 2012). Penilaian kinerja sangat penting, artinya dalam kegiatan organisasi, maka setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi harus memahami proses penilaian kinerja tersebut, sehingga kegiatan penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusan organisasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuhriana (2012), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat ($p= 0,034$). Variabel bebas pada penelitian ini juga menjelaskan tentang disiplin perawat di ruang melati dan ruang bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul yang penilaian kategori sebagian besar sudah cukup.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya sebatas meneliti satu faktor yaitu disiplin kerja sebagaipenyebab kinerja cukup, sehingga faktor lainyang menyebabkan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja cukup tidak diketahui.

2. Kesulitan menemui dan menunggu perawat untuk mengisi kuesioner, karena kesibukan perawat dalam bekerja, sehingga peneliti tidak dapat mendampingi satu per satu.
3. Pengukuran disiplin dan kinerja sebatas dari hasil pengisian kuesioner, belum didukung dengan hasil presensi kedisiplinan setiap hari atau lembar prestasi yang dapat memperkuat kinerja perawat.

PERPUSTAKAAN
STIKES JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA