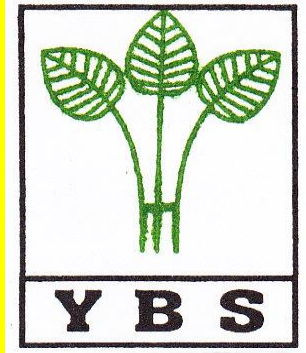


# JURNAL ILMIAH BINALITA SUDAMA MEDAN



**ISSN: 2541-1039**

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN DISIPLIN KERJA DI RUMAH SAKIT Jiwa DAERAH PEMROVSU MEDAN TAHUN 2019 (**Rita Zahara, Riny Apriani**)

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD AEK KANOPAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA (**Sharfina Yusna, Eriyani**)

RANGKAIAN DOOR SENSOR PADA ALAT INFUSE PUMP MERK TERUMO TYPE TE-112 (**Ulfa Hanim, Tomi Rio Aginta Bukit Analisa**)

Analisa Setting Timer Pada Blue Light Terapi Berbasis ATMEGA 16 (**Ulfa Hanim, Kristianto**)

Hubungan penyuluhan Kesehatan Mata dengan menggunakan Gadget Tentang gangguan myopia di SMA Aek Kanopan Tahun 2019 (**Zulianti, Andre**)

RANCANG BANGUN PERINGATAN DINI PADAALAT BABY INCUBATOR BERBASIS MIKROKONTROLLER ATMEGA 89S52 (**Nova Irwan, Rizal Thalib, M.Salman**)

Dampak Kebersihan pada pemakaian Lensa kontak dipoly mata Rumah Sakit Haji Medan Tahun 2019 (**Ragil Sekar Kinanti Hutabarat, Khairuna Irma, RO, M.K.M, Marthalena Sihotang**)

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT KHUSUS MATA SMEC MEDAN (**Sri Dhamayani, Adi Tricahya**)

ANALISA RANGKAIAN SETTING DIAL PADA ALAT SYRINGE PUMP MERK TERUMO TE-331 (**Berkat panjaitan, Kesya Nirma Lumbantobing, Sri Wida Harahap**)

# **JURNAL ILMIAH**

# **BINALITA SUDAMA**

**Diterbitkan oleh Yayasan Binalita Sudama Medan**

## **Pelindung**

Pembina Yayasan Binalita Sudama Medan

## **Penasehat**

Pengurus Yayasan Binalita Sudama Medan

## **Penanggungjawab**

1. Suhardiono, M.Kes
2. Ns. Widyawati, S.Kep, M.Kes
3. Imnadir, MT
4. Arya Novika Naulista Siregar, RO, M.Pd

## **Pemimpin Redaksi**

Elvi Susanti Lubis, M.Kes

## **Sekretaris Redaksi**

Zulianti, RO, SKM

## **Bendahara**

Havija Sihotang, M.Kep

## **Tim Editor**

1. Teguh Supriyadi, MPH
2. Hj. Eriyani, M.Kep
3. Riny Apriani, M.Kep
4. Roy Chandra Nainggolan, RO, SE

# **JURNAL ILMIAH**

# **BINALITA SUDAMA**

**Diterbitkan oleh Yayasan Binalita Sudama Medan**

## **Jadwal Penerbitan**

Terbit dua kali dalam setahun

## **Penyerahan Naskah**

Naskah merupakan hasil penelitian dan kajian pustaka ilmu kesehatan yang belum pernah dipublikasikan/ diterbitkan paling lama 5 (lima) tahun terakhir. Naskah dapat dikirim melalui e-mail atau diserahkan langsung ke Redaksi dalam bentuk rekaman *Compact Disk* (CD) dan *Print-out* 2 eksemplar, ditulis dalam *MS Word* atau dengan program pengolahan data yang kompatibel. Gambar, ilustrasi, dan fotodimasukkan dalam file naskah.

## **Penerbitan Naskah**

Naskah yang layak terbit ditentukan oleh Dewan Redaksi setelah mendapat rekomendasi dari Mitra Bestari. Perbaikan naskah menjadi tanggungjawab penulis dan naskah yang tidak layak diterbitkan akan dikembalikan kepada penulis.

## **Alamat Redaksi**

Akper Binalita Sudama Medan  
Jl. Gedung PBSI/ Jl. Pancing No.1 Pasar V Barat  
Medan Estate 20371  
Telp. (061) 6620661, Fax. (061) 6620661

## **PENGANTAR REDAKSI**

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya sehingga **Jurnal Ilmiah Binalita Sudama** ini dapat kami terbitkan.

Jurnal Ilmiah Binalita Sudama ini diterbitkan dalam rangka memberikan wadah bagi para dosen/mahasiswa untuk mempublikasikan hasil penelitian dan karya ilmiah dalam bidang kesehatan.

Sebagai jurnal yang baru pertama diterbitkan, kami menyadari tentunya banyak sekali kekurangan baik dari segi tampilan maupun isinya. Karena itu kritik dan saran amat kami butuhkan demi perbaikan jurnal ini dikemudian hari.

Akhir kata semoga jurnal ini dapat memberi manfaat besar bagi dunia pendidikan, khususnya bidang kesehatan.

Medan, November 2019

**Redaksi**

## DAFTAR ISI

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN DISIPLIN KERJA DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH PEMPROVSU MEDAN TAHUN 2019 <b>Rita Zahara, Riny Apriani</b> .....	72
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD AEK KANOPAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA <b>Sharfina Yusna, Eriyani</b> .....	80
RANGKAIAN DOOR SENSOR PADA ALAT INFUSE PUMP MERK TERUMO TYPE TE-112 <b>Ulfa Hanim, Tomi Rio Aginta Bukit Analisa</b> .....	88
Analisa Setting Timer Pada Blue Light Terapi Berbasis ATMEGA 16 <b>Ulfa Hanim, Kristianto</b> .....	97
Hubungan penyuluhan Kesehatan Mata dengan menggunakan Gadget Tentang gangguan myopia di SMA Aek Kanopan Tahun 2019 <b>Zulianti, Andre</b> .....	105
RANCANG BANGUN PERINGATAN DINI PADA ALAT BABY INCUBATOR BERBASIS MIKROKONTROLLER ATMEGA 89S52 <b>Nova Irwan, Rizal Thalib, M.Salman</b> .....	113
Dampak Kebersihan pada pemakaian Lensa kontak dipoly mata Rumah Sakit Haji Medan Tahun 2019 <b>Ragil Sekar Kinanti Hutabarat, Khairuna Irma, RO, M.K.M, Marthalena Sihotang</b> .....	121
HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT KHUSUS MATA SMEC MEDAN <b>Sri Dhamayani, Adi Trichahya</b> .....	129
ANALISA RANGKAIAN SETTING DIAL PADA ALAT SYRINGE PUMP MERK TERUMO TE-331 <b>Berkat panjaitan, Kesya Nirma Lumbantobing, Sri Wida Harahap</b> .....	137
PEDOMAN PENULISAN NASKAH JURNAL ILMIAH KESEHATAN BINALITA SUDAMA MEDAN	

**HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN DISIPLIN KERJA  
DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH PEMPROVSU  
MEDAN TAHUN 2019**

**Rita Zahara, S.Pd, M.Pd, Riny Apriani, S.Kep, Ners, M.Kep,  
Apri Evelina Saragih**

**Prodi Ilmu Keperawatan**

**ABSTRAK**

Motivasi perawat dapat meningkatkan kerja perawat melalui kedisiplinan dalam bekerja yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas, baik individual maupun kelompok kerja. Berdasarkan pengalaman penulis bahwa ada perawat yang pulang tidak pada waktunya, sewaktu pergantian shift belum sesuai dengan aturan yang berlaku dan pergantian izin untuk tidak kerja akibat sesuatu hal tidak melalui izin kepala ruangan secara tertulis karena adanya keluarga yang sakit atau urusan keluarga yang penting dan harus diselesaikan oleh perawat diduga disebabkan kurang motivasi dari dalam diri perawat (intrinsik) dan luar dirinya (ekstrinsik).

Jenis penelitian ini survei korelasi, dimana penulis ingin mengetahui apakah ada hubungan motivasi dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2014 di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2014. Populasi dalam adalah perawat yang bekerja di poliklinik (rawat jalan) yaitu 129 orang dan jumlah sampel adalah 60 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji *chi square* pada taraf kemaknaan 95%.

Hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2014 dengan nilai  $p < 0,05$ .

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa ada hubungan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2013. Diharapkan manajemen rumah sakit memberikan motivasi kepada perawat melalui pemberian teguran dan sanksi tanpa dibedakan, pemberian penghargaan (*reward*) dan pemenuhan fasilitas penunjang asuhan keperawatan.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Perawat**

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan kepadanya. Dalam pengorganisasian rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya

merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit

dan sumber daya manusia adalah merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di rumah sakit (Alamsyah, 2011).

Mengingat begitu pentingnya pelayanan keperawatan di rumah sakit, sehingga dibutuhkan tenaga-tenaga perawat yang handal dan mempunyai

motivasi kuat dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan. Motivasi dan kemampuan untuk menghasilkan memang merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja (Sutrisno, 2010).

Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan merupakan rumah sakit tipe A pendidikan, diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, sesuai peraturan yang berlaku. Rumah sakit jiwa tersebut memberikan pelayanan kuratif, rehabilitatif, preventif, dan promotif serta menjadi pusat rujukan dan penelitian dalam pengembangan ilmu dan teknologi kesehatan. Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan memiliki sumber daya manusia yaitu tenaga perawat untuk rawat inap sebanyak 129 orang perawat.

Studi awal di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan didapatkan hasil melalui wawancara dengan 10 perawat bahwa 2 perawat yang datang dan pulang tidak pada waktunya, sewaktu pergantian shift belum sesuai dengan aturan yang berlaku dan pergantian izin untuk tidak kerja akibat sesuatu hal tidak melalui izin kepala ruangan secara tertulis karena adanya keluarga yang sakit atau urusan keluarga yang penting dan harus diselesaikan oleh perawat.

Demikian juga pengalaman penulis selama bekerja di Rumah Sakit Jiwa bahwa perawat yang sudah lama bekerja cenderung tidak khawatir dengan kemangkirannya, sedangkan perawat yang baru meskipun ada kekhawatiran namun terbawa juga dalam kondisi sama. Selain itu, juga sering terjadi penukaran jadwal jaga yang terlalu sering sehingga mengakibatkan disiplin kerja yang kurang, sehingga pelayanan kesehatan keperawatan yang diberikan juga kurang maksimal. Berdasarkan data rekapitulasi perawat bulan Mei 2018 ditemukan 5 orang

perawat absen atau tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan kepada pimpinan. Kemangkiran perawat bila dengan alasan yang tepat maka pihak manajemen Rumah Sakit Jiwa memberikan ijin, tetapi bila perawat mangkir tanpa alasan yang tidak jelas maka diberikan peringatan secara tertulis. Pergantian jadwal selama tidak mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan, pihak manajemen Rumah Sakit mengijinkannya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019.

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan kecuali yang bekerja di poliklinik (rawat jalan) yaitu 129 orang.

### Sampel

Sampel adalah sebagian atau keseluruhan dari populasi (Arikunto, 2008). Besar sampel ditentukan berdasarkan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :

d = tingkat kepercayaan/ketepatan yaitu 0,1

N = besar populasi

n = besar sampel

Maka:

$$n = \frac{129}{1 + 129(0,1)^2}$$

$$n = \frac{129}{2,29}$$

$$n = 56,3$$

Maka berdasarkan perhitungan di atas diperoleh besar sampel dalam

penelitian digenapkan menjadi 60 orang. Untuk mencari jumlah sampel berdasarkan ruangan di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan yang terdiri dari 17 ruangan digunakan *cluster sampling* yaitu pengambilan sampel dengan membagi sebagai cluster-cluster kecil, lalu pengamatan dilakukan pada sampel cluster yang dipilih secara random. Menurut Prasetyo (2005) digunakan rumus:

$$\text{Sampel} = \frac{\text{Populasi}}{\text{Total populasi}} \times \text{total sampel}$$

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu ukuran atau nilai yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat

Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas untuk variabel motivasi tidak dilakukan karena kuesioner diadopsi dari penelitian Suspetra (2013)

ukur dengan cara mengukur korelasi antara variabel atau *item* dengan skor total variabel pada analisis *reability* dengan melihat nilai *correlation corrected item*, dengan ketentuan jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dinyatakan valid dan sebaliknya.

Reliabilitas data merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat menunjukkan ketetapan dan dapat dipercaya dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran, dengan ketentuan, jika nilai  $r_{Alpha} > r_{tabel}$ , maka dinyatakan reliabel. Nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini menggunakan *critical value of the product moment* pada taraf signifikan 95% (Ridwan, 2005).

yang sudah pernah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil seluruh item valid dan reliabel.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019**

No.	Karakteristik Responden	F	%
<b>Umur</b>			
1.	20 - 40 tahun	47	78,3
2.	41 - 55 tahun	13	21,7
<b>Pendidikan</b>			
1.	D III Kebidanan/Keperawatan	45	75,0
2.	Sarjana Kebidanan/Keperawatan	14	23,3
3.	Sarjana Magister	1	1,7
<b>Masa Kerja</b>			
1.	< 5 tahun	16	26,7
2.	5-10 tahun	23	38,3
3.	> 10 tahun	21	35,0
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2019

Pada tabel 1 diketahui bahwa umur responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019 mayoritas berusia 20-40 tahun yaitu sebanyak 47 orang (78,3%) berpendidikan D3 yaitu sebanyak 45 orang (75,0%), masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 23 orang (38,3%).



## Motivasi Responden

### 1. Motivasi Intrinsik

Hasil pengukuran motivasi intrinsik responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019 seperti pada tabel berikut.

**Tabel 2 Distribusi Motivasi Intrinsik Responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019**

No.	Motivasi Intrinsik	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	37	61,7
2.	Rendah	23	38,3
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2019

Pada tabel 2 diketahui motivasi intrinsik responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019 mayoritas adalah tinggi yaitu sebanyak 37 orang (61,7%).

### 2. Motivasi Ekstrinsik

Hasil pengukuran motivasi ekstrinsik responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019 seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3 Distribusi Motivasi Ekstrinsik Responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019**

No.	Motivasi Ekstrinsik	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	47	78,3
3.	Rendah	13	21,7
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2019

Pada tabel 3 diketahui bahwa motivasi ekstrinsik responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019 mayoritas adalah tinggi yaitu sebanyak 47 orang (78,3%).

## Disiplin Kerja Responden

Hasil pengukuran disiplin kerja responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019 seperti pada tabel berikut

**Tabel 4 Distribusi Disiplin Kerja Responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019**

No.	Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	Baik	44	73,3
3.	Kurang	16	26,7
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100,0</b>

Pada tabel 4 diketahui disiplin kerja responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019 mayoritas adalah baik yaitu sebanyak 44 orang (73,3%).

## Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja Responden

Pengukuran motivasi berdasarkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019.

### Motivasi Intrinsik dengan Disiplin Kerja Responden

Hasil tabulasi silang antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019 seperti pada tabel berikut.

**Tabel 5 Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Disiplin Kerja Responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019**

No.	Motivasi Intrinsik	Disiplin Kerja				Jumlah		Nilai <i>p</i>
		Baik		Kurang		F	%	
		F	%	f	%			
1.	Tinggi	33	89,2	4	10,8	37	100	0,001
2.	Rendah	11	47,8	12	52,2	23	100	
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>73,3</b>	<b>16</b>	<b>26,7</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

Pada tabel 5 diketahui bahwa dari 37 responden dengan motivasi intrinsik tinggi mayoritas memiliki disiplin kerja yang baik sebanyak 33 orang (89,2%) dan minoritas kurang sebanyak 4 orang (10,8%). Dari 23 responden dengan motivasi intrinsik rendah mayoritas memiliki disiplin kerja yang kurang sebanyak 12 orang (43,8%) dan minoritas baik sebanyak 11 orang (47,4%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai  $p$   $0,001 < \alpha = 0,05$ , berarti ada hubungan motivasi intrinsik dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019.

### Motivasi Ekstrinsik dengan Disiplin Kerja Responden

Hasil tabulasi silang antara motivasi ekstrinsik dengan disiplin kerja responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019 seperti pada tabel berikut.

**Tabel 6 Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Disiplin Responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019**

No.	Motivasi Ekstrinsik	Disiplin Kerja				Jumlah		Nilai <i>p</i>
		Baik		Kurang		f	%	
		F	%	f	%			
1.	Tinggi	39	83,0	8	17,0	47	100	0,003
2.	Rendah	5	38,5	8	61,5	13	100	
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>73,3</b>	<b>16</b>	<b>26,7</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

Pada tabel 6 diketahui hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan disiplin kerja responden di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019, dari 47 responden dengan motivasi ekstrinsik tinggi mayoritas memiliki disiplin kerja yang baik sebanyak 39 orang (83,0%) dan minoritas kurang sebanyak 8 orang (17,0%). Dari 13 responden dengan motivasi ekstrinsik rendah mayoritas memiliki disiplin kerja yang kurang sebanyak 8 orang (61,5%) dan minoritas baik sebanyak 5 orang (38,5%).

### PEMBAHASAN

#### Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Disiplin Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang baik.

Perawat dengan motivasi intrinsik yang sedang cenderung memiliki disiplin kerja yang cukup. Perawat dengan motivasi intrinsik yang rendah cenderung memiliki disiplin kerja yang kurang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik berhubungan erat dengan disiplin kerja perawat. Terbukti dari hasil uji *chi-square* diperoleh nilai  $p$   $0,000 < \alpha = 0,05$ , berarti ada hubungan motivasi intrinsik dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Yoesana (2013) bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai sebesar 0.400 termasuk dalam tingkat hubungan sedang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pernyataan dari Ilyas (2002) bahwa motivasi kerja perawat dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi intrinsik yang mendorong mereka melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi dapat pula meningkatkan kerja perawat melalui kedisiplinan dalam bekerja yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok kerja perawat.

### **Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Disiplin Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi ekstrinsik yang tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang baik. Perawat dengan motivasi ekstrinsik

yang sedang cenderung memiliki disiplin kerja yang cukup. Perawat dengan motivasi ekstrinsik yang rendah cenderung memiliki disiplin kerja yang kurang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik berhubungan erat dengan disiplin kerja perawat. Terbukti dari hasil uji *chi-square* diperoleh nilai  $p$   $0,028 < \alpha = 0,05$ , berarti ada hubungan motivasi ekstrinsik dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019.

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan dari Nawawi (2008), bahwa seseorang akan berprestasi baik jika diterima di lingkungan, diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peran aktif pimpinan organisasi. Memelihara hubungan dan kontak pribadi dengan bawahannya dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis.

### **KESIMPULAN**

Setelah mendistribusikan hasil penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara Medan Tahun 2019 ke dalam tabel frekwensi dan hasil tabulasi silang antar variabel, serta membahasnya berdasarkan teori yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan motivasi intrinsik dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019.
1. Ada hubungan motivasi ekstrinsik dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan Tahun 2019.

### **SARAN**

1. Pendidikan Keperawatan  
Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi dalam menambah dan meningkatkan motivasi perawat di instansi kesehatan untuk meningkatkan disiplin dalam bekerja yang diwujudkan melalui pelayanan kesehatan maksimal kepada pasien.
2. Rumah Sakit Jiwa Provsu Medan  
Diharapkan manajemen rumah sakit memberikan motivasi kepada perawat melalui pemberian teguran atau sanksi tanpa dibedakan, pemberian penghargaan (*reward*) dan pemenuhan fasilitas penunjang asuhan keperawatan.
3. Penelitian Selanjutnya  
Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang motivasi perawat dihubungkan dengan disiplin bekerja dengan menggunakan desain penelitian yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, D., 2011, Manajemen Pelayanan Kesehatan, Penerbit: Nuha Medika. Yogyakarta.
- Anwar, P., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S., 2008. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Penertbit : Rineka Cipta. Jakarta.
- Depkes RI., 2006. Pedoman Penyelenggaraan Upaya Keperawatan Masyarakat di Puskesmas. Penerbit: Depkes RI. Jakarta.
- Gibson, 2008. Organisasi Perilaku, Alih bahasa : Djarkasih, Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, M, SP., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed Revisi, Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, R., dan Husnan, S., 2006. Manajemen Personalialia. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.
- Hidayat, A., 2007. Pengantar Konsep Dasar Keperawatan. Penerbit : Salemba Medika. Jakarta.
- Ilyas, Y., 2002. Kinerja (Teori dan Penilaian), Penerbit: Pusat Kajian Ekonomi. Kesehatan FKM UI. Jakarta.
- Kusnanto, 2004. Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Professional. Penerbit Buku Kedokteran Penerbit: EGC, Jakarta.
- Luthan,, F., 2006. Perilaku Organisasi. Penerbit: ANDI. Yogyakarta..
- Mangkunegara, AA., 2005. Evaluasi Kinerja SDM, Penerbit : Refika Aditama. Bandung.
- Moekizat, 2003. Manajemen Personalialia dan SDM, Penerbit : Balai Pustaka. Jakarta.
- Nawawi, H., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nursalam, 2007. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional, Penerbit Buku ECG. Jakarta

- PPNI, 2004. Standar Praktek Keperawatan Profesional. Penerbit: PPNI: Jakarta.
- Prasetyo. B., dan Jannah, L.M., 2005. Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi. Penerbit: Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riduwan, 2005. Metode dan Tehnik Menyusun Tesis. Cetakan Ketujuh. Bandung.
- Rivai, V., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik. Penerbit: Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, 2006. Perilaku Organisasi, Penerbit: Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sardiman, A. M., 2007. Interaksi Motivasi dan Belajar Mengajar. Penerbit: Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Setiadi, 2007. Konsep Penulisan Riset Keperawatan. Graham Ilmu, Jogjakarta..
- Siagian, S.P., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Peneribt: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sitorus, R & Yulia, 2006. Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit: Penataan Struktur dan Proses (sistem) Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat. Panduan Implementasi. Penerbit: EGC. Jakarta.
- Sugiyono, 2008. Statistik Parametris Untuk Penelitian. Penerbit: Alfa Beta. Bandung.
- Suspetra, E., 2013. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RUmah Sakit Columbia Asia Medan Tahun 2013. Fakultas Keperawatan Darma Agung. Medan.
- Sutrisno, E., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Unaradjan, Dolet. 2003. *Manajemen Disiplin*. Penerbit: Grasindo, Jakarta..
- Winardi, 2007. Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen. Penerbit: Rajawali Press. Jakarta.
- Yoesana, U., 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 1, Nomor 1, 2013: 13-27.

## **PEDOMAN PENULISAN NASKAH JURNAL ILMIAH BINALITA SUDAMA**

### **Tujuan Penulisan**

Penerbitan Jurnal Ilmiah Keperawatan ditujukan untuk menginformasikan hasil-hasil penelitian dalam bidang kesehatan.

### **Jenis Naskah**

Naskah yang diajukan untuk diterbitkan dapat berupa: penelitian, tinjauan kasus, dan tinjauan pustaka. Naskah merupakan karya ilmiah asli dalam lima tahun terakhir dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Ditulis dalam bentuk baku (MS Word) dan gaya bahasa ilmiah, tidak kurang dari 20 halaman, tulisan times new roman ukuran 12 *font*, ketikan 1 spasi dan ukuran kertas A4. Naskah yang telah diterbitkan menjadi hak milik redaksi dan naskah tidak boleh diterbitkan dalam bentuk apapun tanpa persetujuan redaksi. Pernyataan dalam naskah sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

### **Format Naskah**

Naskah diserahkan dalam bentuk *compact disk* (CD) dan *print-out* 2 eksemplar. Naskah disusun sesuai format baku terdiri dari: judul naskah, nama penulis, abstrak, latar belakang, metode, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan saran, daftar pustaka.

### **Judul Naskah**

Judul ditulis secara jelas dan singkat dalam bahasa Indonesia yang menggambarkan isi pokok/variabel, maksimum 20 kata.

### **Nama Penulis**

Meliputi nama lengkap penulis utama tanpa gelar dan anggota (jika ada), disertai nama institusi/instansi, alamat institusi/instansi, kode pos, PO Box, *e-mail* penulis, dan no telp.

### **Abstrak**

Ditulis dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, dibatasi 200-300 kata dalam satu paragraph, bersifat utuh dan mandiri, tidak boleh ada referensi. Abstrak terdiri dari: latar belakang, tujuan, metode, hasil analisa statistik, dan kesimpulan, disertai kata kunci/*keywords*.

### **Latar Belakang**

Berisi informasi secara sistematis/urut tentang: masalah penelitian, skala masalah, kronologis masalah, dan konsep solusi yang disajikan secara ringkas dan jelas.

### **Metode Penelitian**

Berisi tentang: jenis penelitian, desain, teknik *sampling* dan jumlah *sampel*, karakteristik responden, waktu, tempat penelitian, instrument yang digunakan, serta uji analisis statistik disajikan dengan jelas.

### **Hasil dan Pembahasan**

Hasil penelitian hendaknya disajikan secara berkesinambungan dari mulai hasil penelitian utama hingga hasil penelitian penunjang yang dilengkapi dengan pembahasan.

Hasil dan pembahasan dapat dibuat dalam suatu bagian yang sama atau terpisah. Jika ada penemuan baru, hendaknya tegas dikemukakan dalam pembahasan. Nama tabel/diagram/gambar/skema, isi beserta keterangannya ditulis dalam bahasa Indonesia dan diberi nomor sesuai dengan urutan penyebutan teks. Satuan pengukuran yang digunakan dalam naskah hendaknya mengikuti sistem internasional yang berlaku.

### **Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan hasil penelitian dikemukakan secara jelas. Saran dicantumkan setelah kesimpulan yang disajikan secara teoritis dan secara praktis yang dapat dimanfaatkan langsung oleh masyarakat.

### **Daftar Pustaka**

Sumber pustaka yang dikutip meliputi: jurnal ilmiah, tesis, disertasi, dan sumber pustaka lain yang harus dicantumkan dalam daftar pustaka. Sumber pustaka disusun berdasarkan alfabetis, secara berurutan yaitu: nama, marga, tahun penerbitan pustaka, judul pustaka, edisi (jika ada), kota penerbit, dan nama penerbit, jumlah acuan minimal 10 pustaka.

**UCAPAN TERIMA KASIH DAN PENGHARGAAN  
KEPADA :**

Selaku Penelaah (Mitra Bestari) dari Jurnal Ilmiah  
Binalita Sudama Medan



**JURNAL ILMIAH**  
**BINALITA SUDAMA MEDAN**

