

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Kinerja menjadi potret kondisi yang ada dan terjadi dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas di suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi tersebut (Bastian, 2001: 329). Baik buruknya kinerja suatu perusahaan bergantung kepada baik buruknya kinerja individu sebagai pihak yang menjalankan perusahaan. Dengan demikian, setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia nya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia (karyawan) bagi kinerja perusahaan adalah hal yang sangat penting. Oleh sebab itu, kinerja karyawan sebuah perusahaan akan tergantung bagaimana sumber daya manusia (karyawan) tersebut di kelola. Sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan serta optimalisasi kinerja karyawan pada organisasinya (Imanda dkk, 2016: 1). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal

mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Tambunan, 2017: 194). Oleh karena begitu pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka di perlukan upaya-upaya oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya disiplin kerja dan motivasi.

Pada dasarnya, rumah sakit dengan perusahaan memiliki kesamaan dari segi kebutuhan akan sumber daya manusia sebagai penggerak kegiatan operasional, hanya saja rumah sakit bergerak di bidang kesehatan sedangkan perusahaan jasa berorientasi memenuhi kebutuhan masyarakat yang lain. Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang di bentuk karena tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks karena masyarakat menyadari arti pentingnya kesehatan. Dalam hal ini RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan atau biasa juga di kenal dengan RSUD Bangkalan yang merupakan salah satu sektor publik yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan. RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan ialah satu-satunya rumah sakit umum milik pemerintah yang ada di kota Bangkalan. Lokasi nya yang strategis memudahkan pasien untuk datang berobat, pasien yang datang tidak hanya berasal dari Bangkalan saja, banyak yang berasal dari luar kota Bangkalan yang berobat di rumah sakit tersebut. (<http://rsabangkalan.com/>)

Namun, seiring dengan perkembangannya RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan merasakan adanya tingkat persaingan antar rumah sakit lain yang berada di kabupaten Bangkalan yang semakin ketat. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari segi teknologi peralatan kesehatan saja, tetapi juga persaingan dalam memberikan layanan yang berkualitas demi memenuhi kepuasan konsumen yang dapat meningkatkan jumlah pasien. Berikut data rumah sakit di kota Bangkalan :

Tabel 1.1 Data Rumah Sakit Di Kota Bangkalan

Nama Rumah Sakit	Jenis	Type
RS Umum Daerah Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan	RSU	B
RSU Anna Medika	RSU	Belum di tetapkan
RS Umum Lukas	RSU	Belum di tetapkan
RS Bersalin Aisyiyah	RS Bersalin	Belum di tetapkan
RS Ibu dan Anak Hikmah Sawi	RSIA	Belum di tetapkan
RS Khusus Bedah Al Ishaqiy	RSK Bedah	Belum di tetapkan

Sumber: (http://sirs.yankes.kemkes.go.id/rsonline/data_view.php?editid1=1012)
Data Rumah Sakit Online 2018

Hal ini menunjukkan bahwa RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan mempunyai potensi ekonomi dan prospek pasar pelayanan kesehatan rumah sakit yang cukup besar. Hal itu terlihat dari data rumah sakit yang ada di kota Bangkalan. RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan (Syamrabu) telah menjadi salah satu rumah sakit bertipe- B yang menjadi salah satu rujukan pelayanan kesehatan. Namun demikian masih ditemui adanya kritikan bahwa pihak rumah sakit perlu melakukan upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan pasien dan tuntutan pasien yang mengharapkan penyelesaian masalah kesehatannya pada rumah sakit. Pasien memandang bahwa hanya rumah sakit lah yang mampu memberikan pelayanan medis sebagai upaya penyembuhan dan pemulihan atas rasa sakit yang dideritanya.

Hal ini tentunya menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pada sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, di samping dokter dan bidan, perawat juga memiliki posisi yang sangat penting. Menurut Nursalam dalam Ariani & Nur (2018: 59) mengatakan bahwa bentuk pelayanan yang paling mempengaruhi kepuasan pasien adalah pelayanan

keperawatan. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan. Puas atau tidaknya pasien terhadap pelayanan kesehatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya kualitas pelayanan keperawatan. Hal ini disebabkan karena perawat adalah tenaga kesehatan yang lebih memiliki banyak waktu untuk berinteraksi dengan pasien.

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Baik atau tidaknya kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Pada dasarnya yang menjadi acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama berinteraksi dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan (Hera dkk, 2016: 121).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 9). Pendapat lain memandang kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang di buat oleh institusi yang di laksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014: 3).

Hasil wawancara prasurvei yang telah di lakukan kepada pasien dan keluarga pasien menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan belum maksimal, hal ini di buktikan masih adanya keluhan

terutama mengenai kualitas pelayanan yang di berikan oleh perawat, masih terdapat perawat yang bekerja di RSUD Bangkalan tidak sesuai dengan skill yang di miliki. Permasalahan lain yang terjadi pada perawat di RSUD Bangkalan masih kurang cepat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga pasien harus menunggu beberapa saat untuk mendapatkan pelayanan dari perawat.

Selain itu, ada juga keluhan tentang perawat yang kurang komunikatif dan memberikan pelayanan yang kurang ramah. Sebagai akibatnya, mungkin bisa terjadi salah pemberian dosis pada obat, salah dalam menangani pasien atau yang lebih fatal salah dalam mentransfusi darah. Kondisi ini jarang di temukan dalam tulisan karena perawat tidak menuangkan nya dalam kegiatan proses keperawatan (Muninjaya, 2009). Masih terdapat banyak perawat yang meninggalkan tempat kerja di waktu jam kerja, serta terdapat hubungan kerja sama yang kurang baik antar sebagian perawat. Hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja perawat.

Pasien tentunya mengharapkan pelayanan yang siap, cepat, tanggap dan nyaman. Dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas pula yakni memiliki pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, memiliki energy, dan bakat serta dapat bekerja secara professional dan mampu menghadapi tekanan di dalam suatu pekerjaannya. Dengan demikian, pihak rumah sakit harus menerapkan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan yaitu memberikan layanan terbaik. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik. Sebab, tanpa disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif di dalam mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit, setiap perawat harus mempunyai disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno dalam Pratiwi, 2017: 75). Pendapat lain mengemukakan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005: 444).

Berdasarkan hasil observasi yaitu wawancara dengan Kepala Bagian Keperawatan pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan menunjukkan bahwa disiplin kerja di RSUD Bangkalan masih rendah. Terdapat masalah kedisiplinan di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan seperti masuk kerja tidak tepat waktu, pulang kerja sebelum waktunya, dan keterlambatan saat pergantian kerja (shift).

Selain itu, melalui hasil wawancara dengan kepala bagian keperawatan masih terdapat perawat yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan masih terlihat perawat yang keluar dari ruangan pada saat jam operasional rumah sakit. Salah seorang keluarga pasien di ceritakan sering terlihat perawat sibuk dengan kegiatan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya bermain handphone di saat jam kerja serta membaca majalah atau koran populer, ketika di minta tolong pun perawat hanya menanganinya sekadarnya

saja, lambat dan kurang cekatan dalam memberikan perawatan, meskipun tidak terjadi setiap hari pada banyak perawat, namun hal tersebut tetap saja dapat berpengaruh buruk terhadap citra rumah sakit dalam memberikan pelayanan secara umum serta masih terdapat banyak perawat yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Banyak pula sebagian perawat yang tidak taat pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit, hal ini terbukti pada indikator kinerja perawat pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan pada 3 bulan terakhir tahun 2018.

Tabel 1.2 Indikator Kinerja Perawat Bulan Agustus-Oktober 2018

No	Indikator	Keterangan	Agustus	September				Oktober			
			MG 4	MG 1	MG 2	MG 3	MG 4	MG 1	MG 2	MG 3	MG 4
1	Specimen pemeriksaan darah lengkap pasien yang di beri label dengan 3 detail identitas.	Target	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		Capaian	29,43	81,43	84,88	84,11	87,76	80	88,9	86	90
2	Verbal order yang di konfirmasi dan di tanda tangani DPJP dalam 24 jam.	Target	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		Capaian	34,04	50,00	87,50	57,75	73,47	87,71	84,61	88,00	88,89
3	Pengenceran elektrolit pekat yang dilakukan pengawasan oleh petugas farmasi	Target	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		Capaian	0	0	25	34	63	56	70	69	85

4	Kepatuhan pengisian checklist keselamatan pasien di kamar operasi secara lengkap pada pasien operasi	Target	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		Capaian	39,02	80,00	88,46	78,57	69,14	93	92	87	93
5	Kesesuaian petugas kesehatan dalam melakukan kebersihan dengan metode 6 langkah cuci tangan	Target	0	80	80	80	80	80	80	80	80
		Capaian	0	0	22	22	39	41	38	48	56
6	Pelaksanaan pengisian assesmen resiko jatuh dalam 24 jam oleh perawat di Ruang Rawat Inap IGD	Target	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		Capaian	45,88	90,00	95,56	82,22	93,54	92,05	86,87	94,44	88,71

Sumber : Sub Bagian Keperawatan RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan.

Berdasarkan dari tabel data indikator kinerja perawat diatas, di jelaskan bahwa masih terdapat penurunan dan juga peningkatan (fluktuasi) terhadap kinerja perawat pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan. Dimana, pada kenyataan yang ada di lapangan menunjukkan kegiatan proses keperawatan belum secara optimal di lakukan oleh perawat. Kondisi ini di sebabkan karena para perawat di RSUD Bangkalan belum memiliki pengetahuan, kemampuan menulis, serta keterampilan mengkaji secara memadai maka jika menghadapi masalah atau persoalan sulit akan berpotensi

menjadikan mereka mudah menyerah, pasrah pada keadaan, berkurangnya semangat mereka dalam bekerja serta tidak mau berusaha untuk memecahkan persoalan tersebut yang pada akhirnya mencerminkan kinerja perawat menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat perawat yang tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen Rumah Sakit yang berbentuk dalam berbagai aturan seperti yang telah dijelaskan pada tabel data indikator kinerja perawat di atas.

Permasalahan lain yang terjadi di lapangan, masih terdapat sebagian perawat yang tidak teliti dalam melakukan pekerjaan, khususnya pada pengisian checklist keselamatan pasien di kamar operasi secara lengkap pada pasien operasi, serta masih terdapat keluhan/kritik pada kotak saran yang telah disediakan oleh pihak manajemen rumah sakit yang berkaitan dengan kinerja keperawatan yang berada di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan.

Selain itu, dari hasil wawancara kepada pasien dan juga keluarga pasien, menunjukkan bahwa tingkat keramahan perawat di RSUD Bangkalan masih rendah, bahkan masih terdapat perawat yang tidak menerapkan 3S yaitu Salam, Senyum, dan Sapa, masih terdapat pula perawat saat berbicara kepada pasien maupun keluarga pasien cenderung menggunakan nada yang keras dan sinis seperti memarahi, yang dibandingkan dengan rumah sakit umum swasta mereka cenderung lebih ramah. Tingkat kepedulian perawat juga masih rendah, hal ini terlihat apabila pasien rawat inap tidak ada pihak keluarga yang menjaga, pasien tidak terawat khususnya saat cairan infus mereka habis, pasien kesulitan dalam memanggil perawat dikarenakan perawat jarang berkeliling ruangan kecuali jam-jam tertentu yakni pemberian obat dan memberikan gizi atau makanan kepada

pasien. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja perawat di rumah sakit masih rendah.

Peningkatan kinerja perawat dapat juga di tingkatkan melalui motivasi kerja. Dalam melakukan pelayanan kesehatan khususnya kepada pasien, perawat harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar nantinya dapat meningkatkan kinerja yang baik. Motivasi kerja disini merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilaku nya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Soeroso dalam Badi'ah dkk, 2009: 75).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Bagian Keperawatan di RSUD Bangkalan, motivasi kerja perawat masih belum maksimal. Motivasi yang belum maksimal dapat di lihat dari pola tingkah perawat yang kurang sigap dan kurang giat terhadap tugas yang telah di embankan kepada mereka. Hal ini di sebabkan oleh kurangnya pemberian *reward* terhadap perawat sehingga keinginan perawat untuk melaksanakan tugas dengan baik menurun. Selain itu, pihak instansi (rumah sakit) telah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan melakukan pelatihan-pelatihan. Namun, antusias perawat di rumah sakit masih kurang. Sehingga, kurang nya antusias perawat dalam mengikuti pelatihan tersebut membuat pelayanan perawat kepada pasien menjadi kurang maksimal, sehingga para perawat yang setiap hari nya melayani pasien hanya menggunakan ilmu dasar mereka yang di peroleh sewaktu mereka menempuh pendidikan.

Melihat permasalahan dan hal-hal yang di terdapat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan dapat disimpulkan bahwasanya kinerja perawat

merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak instansi, karena kinerja perawat tidak terjadi dengan sendirinya, akan tetapi harus ada usaha dan peran yang baik dari pihak instansi maupun dari pihak perawat (karyawan) itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja perawat adalah dengan menerapkan disiplin kerja yang baik guna meningkatkan kinerja perawat dalam melayani pasien atau customer (pelanggan) dan meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja dengan memberikan motivasi instrinsik maupun ekstrinsik yang sesuai (adil dan layak) dengan kebutuhan karyawan atau sesuai dengan prestasi kerja yang di capai oleh perawat dalam mengerjakan pekerjaannya, dengan demikian hal ini dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada pasien.

Penelitian terkait tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening belum dilakukan peneliti sebelumnya. Adapun penelitian tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening yang studi literatur nya mengambil tempat penelitian di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan belum pernah dilakukan peneliti.

Kinerja perawat dapat dilihat dari kualitas kerja dan disiplin kerja. Kualitas kerja perawat dapat dilihat dari proses pendokumentasian asuhan keperawatan (Gillies dalam Marchon, 2017: 202). Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan manifestasi dari pelaksanaan manajemen keperawatan. Sedangkan disiplin kerja perawat dapat dilihat dari kerajinan perawat dalam melaksanakan kerja. (Arnold & Ferdinand dalam Marchon, 2017: 202).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnomo dkk (2017), Pangarsa dan

Putri (2016) dan Nurcahya dan Fetty (2018) akan tetapi disisi yang lain masih ditemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Marpaung & Tri (2013) dan Kurniasari (2014). Artinya bahwa disiplin pada saat tertentu dapat meningkatkan kinerja dan pada saat yang lain dapat menurunkan kinerja yang disebabkan oleh berbagai faktor.

Disisi lain disiplin kerja akan memberikan dampak yang positif terhadap motivasi sebagaimana hasil penelitian Istiqomah dan Suhartini (2015) dan Agustin dan Ismail (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, akan tetapi temuan berbeda ditunjukkan oleh Widodo (2016) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Harapan selanjutnya dari perusahaan adalah adanya *multiple effect* dari adanya pengaruh positif kinerja terhadap motivasi yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan jika seseorang ingin meningkatkan kinerjanya, ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan bersama. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus

melakukan pekerjaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan membaik. Motivasi yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja,

Temuan Nugrahaningsih dan Julaela (2017), Lusri dan Hotlan (2017) dan Sukidi dan Farid (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawan. dkk (2016), dan Munparidi (2012) di temukan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA RSUD SYARIFAH AMBAMI RATO EBU BANGKALAN)**“.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan di sajikan dalam objek penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkalan ?
2. Apakah disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkalan ?
3. Apakah motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkalan ?

4. Apakah disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkalan ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang disiplin kerja perawat dan motivasi kerja perawat dalam meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan.

1.4 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang di hadapi, maka tujuan di adakannya penelitian ini harus di tetapkan, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkalan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkalan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkalan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkalan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan/evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit. Khususnya mengenai motivasi dan disiplin perawat di Rumah Sakit.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam praktik dunia nyata.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja yang diukur melalui motivasi sebagai variabel intervening.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan dalam penelitian serupa serta sebagai referensi/sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.