

## PERAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Dwi Susanti\*, Husnul Khotimah, Maulidiyah Junnatul Azizah

Program Studi Keperawatan Mahasiswa, Universitas Nurul Jadid, Probolinggo, Indonesia  
Indonesia

\*corresponding author: [santidwy1812@gmail.com](mailto:santidwy1812@gmail.com)

### Abstrak

**Latar Belakang:** Kepuasan kerja perawat merupakan indikator penting dalam kualitas pelayanan kesehatan. Rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja, peningkatan absensi, serta menurunnya mutu pelayanan. Faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja antara lain motivasi kerja dan disiplin kerja. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan metode cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 80 perawat yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan uji Spearman Rank karena data tidak berdistribusi normal. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja ( $p=0,000$ ;  $r=0,512$ ) serta antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja ( $p=0,000$ ;  $r=0,869$ ). Namun, tidak ditemukan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja ( $p=0,785$ ). **Kesimpulan:** Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan.

**Kata kunci:** motivasi kerja; disiplin kerja; kepuasan kerja; perawat

### Abstract

**Background:** Nurse job satisfaction is a critical indicator of healthcare service quality. Low job satisfaction can lead to decreased performance, increased absenteeism, and reduced quality of care. Work motivation and discipline are factors that may influence job satisfaction. **Objective:** This study aimed to analyze the relationship between work motivation and work discipline with nurse job satisfaction. **Methods:** This study employed a quantitative approach with a correlational design and cross-sectional method. The sample consisted of 80 nurses selected using total sampling. Data were collected through validated and reliable questionnaires. Data analysis was conducted using the Spearman Rank test due to non-normal data distribution. **Results:** The results showed a significant relationship between work motivation and job satisfaction ( $p=0.000$ ;  $r=0.512$ ), as well as between work discipline and job satisfaction ( $p=0.000$ ;  $r=0.869$ ). However, no significant relationship was found between work motivation and work discipline ( $p=0.785$ ). **Conclusion:** Work motivation and discipline are important factors associated with nurse job satisfaction. Therefore, hospital management should improve human resource management strategies to enhance job satisfaction and healthcare service quality.

**Keywords:** work motivation; work discipline; nurse job satisfaction; healthcare quality

## PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kesehatan khususnya perawat. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia di rumah sakit. Perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, loyalitas tinggi, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu berbagai permasalahan seperti meningkatnya absensi, penurunan produktivitas, hingga tingginya turnover tenaga kerja. Organisasi kesehatan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja perawat. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan standar operasional yang berlaku di rumah sakit.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan (Simamora & Sukati, 2024; Anam et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Ar Rozy Kota Probolinggo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan metode cross-sectional. Penelitian dilakukan di RSUD Ar Rozy Kota Probolinggo pada tahun 2025. Populasi penelitian adalah seluruh perawat sebanyak 80 orang. Teknik sampling yang

digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Seluruh instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Analisis data dilakukan melalui analisis univariat dan bivariat.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian (n=80)

| Variabel              | f  | %    |
|-----------------------|----|------|
| <b>Motivasi Kerja</b> |    |      |
| Baik                  | 46 | 57,5 |
| Cukup                 | 34 | 42,5 |
| <b>Disiplin Kerja</b> |    |      |
| Sangat Baik           | 33 | 41,2 |
| Baik                  | 47 | 58,8 |
| <b>Kepuasan Kerja</b> |    |      |
| Baik                  | 46 | 57,5 |
| Cukup                 | 34 | 42,5 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden memiliki motivasi kerja dalam kategori baik (57,5%), disiplin kerja dalam kategori baik (58,8%), dan tingkat kepuasan kerja yang juga berada pada kategori baik (57,5%).

### Analisis Hubungan Antar Variabel

Analisis korelasi dilakukan menggunakan uji *Spearman Rank* untuk melihat hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja, serta hubungan antara motivasi terhadap disiplin kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Spearman Rank

| Hubungan Antar Variabel              | p-value | Koefisien Korelasi (r) | Ket.                     |
|--------------------------------------|---------|------------------------|--------------------------|
| Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja | 0,000   | 0,512                  | Signifikan (Sedang)      |
| Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja | 0,000   | 0,869                  | Signifikan (Sangat Kuat) |
| Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja | 0,785   | -0,031                 | Tidak Signifikan         |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

**Motivasi dengan Kepuasan Kerja:** Diperoleh nilai  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan

antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. Nilai  $r=0,512$  menunjukkan kekuatan hubungan berada pada tingkat sedang dengan arah positif.

**Disiplin dengan Kepuasan Kerja:** Diperoleh nilai  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien korelasi  $r=0,869$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan searah; semakin tinggi disiplin kerja perawat, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

**Motivasi dengan Disiplin Kerja:** Hasil uji menunjukkan nilai  $p=0,785$  ( $p > 0,05$ ), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada perawat di RSUD Ar Rozy.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas perawat di RSUD Ar Rozy menunjukkan tingkat disiplin kerja yang berada pada kategori baik (58,8%) dan sangat baik (41,2%). Demikian pula dengan tingkat kepuasan kerja yang didominasi oleh kategori baik (57,5%).

### Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat ( $p=0,000$ ;  $r=0,512$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan perawat. Secara teoritis, motivasi berfungsi sebagai stimulan yang menggerakkan energi psikologis perawat untuk mencapai target pelayanan, yang apabila tercapai, akan memberikan rasa puas secara profesional. Di RSUD Ar Rozy, perawat dengan motivasi yang baik cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap tanggung jawab mereka, sehingga kendala operasional tidak secara signifikan menurunkan kepuasan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fikri et al., 2022) sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yaitu 64,06 (80,07%). Hasil penelitian didapatkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat ( $p \text{ value} = 0,0001 < 0,05$ ;  $r = 570$ ). Semakin termotivasi seorang perawat untuk bekerja, maka semakin puas pekerjaan perawat selama pandemi COVID-19 di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sabil et al., 2024) Hasil penelitian hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat dari 303 responden sebanyak 118 (70,2%) responden yang motivasi kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang puas. Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p = 0,000$ , artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. Jika dilihat dari nilai  $OR = 2,779$  artinya 2 kali lebih tinggi motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

### Hubungan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja

Analisis data mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan kepuasan kerja ( $p=0,000$ ;  $r=0,869$ ). Koefisien korelasi yang tinggi ini menunjukkan bahwa disiplin adalah faktor dominan dalam menentukan kepuasan perawat di RSUD Ar Rozy. Lingkungan kerja yang disiplin menciptakan keteraturan dan kejelasan peran melalui kepatuhan terhadap SOP, yang pada gilirannya mengurangi konflik interpersonal dan stres kerja. Perawat merasa puas ketika sistem organisasi berjalan secara prediktif dan adil, di mana setiap individu menjalankan kewajibannya sesuai aturan yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Insan et al., 2020). Sebanyak 31 orang (38,8%) yang memiliki

disiplin kerja sangat baik juga merasakan kepuasan kerja sangat baik, sedangkan hanya 2 orang (2,5%) yang memiliki disiplin sangat baik merasakan kepuasannya hanya baik. Sebaliknya dari 67 orang yang disiplin kerjanya tergolong baik, hanya 3 orang (3,8%) yang merasa sangat puas, sedangkan 44 orang (55,5%) merasa puas (baik).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji t diperoleh nilai  $\text{sig } 0.000 < 0.05$  maka hipotesis diterima, artinya kepuasan kerja dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Dirgahayu. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0.136 atau 13.6%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Psikologis et al., 2022) Atas dasar hasil analisis, memperjelas bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja GTT di SMK Negeri 1 Nganjuk secara positif dan signifikan. Semakin baik kedisiplinan guru, maka tingkat produktivitasnya ikut meningkat sehingga kinerja guru akan lebih baik dan kepuasan kerja guru juga akan terpenuhi.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja**

Berbeda dengan dua hubungan sebelumnya, motivasi kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja ( $p=0,785$ ;  $r=-0,031$ ). Hal ini merupakan temuan unik yang menunjukkan bahwa kedisiplinan perawat di RSUD Ar Rozy tidak selalu bergantung pada fluktuasi motivasi individu. Disiplin lebih dipandang sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi institusi dan etika profesi yang bersifat mengikat. Dengan demikian, meskipun motivasi seorang perawat sedang menurun, ia tetap mempertahankan standar disiplin yang tinggi karena adanya sistem pengawasan dan sanksi organisasi yang tegas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani & Arrywiwobo,

(2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, mereka menekankan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, misalnya melalui pemberian penghargaan, kesempatan untuk naik jabatan, serta rasa keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Ketika pegawai merasa bahwa usaha mereka dihargai dan ada peluang untuk berkembang, maka secara alami motivasi kerja mereka meningkat, yang kemudian berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ezril et al., (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu kunci utama dalam menciptakan suasana kerja yang tertib dan produktif. Ketika seluruh elemen dalam organisasi bekerja dengan disiplin yang tinggi, maka proses kerja akan berjalan lebih lancar dan efisien. Kondisi tersebut tentu memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai, karena mereka bekerja dalam suasana yang lebih tertata, jelas, dan terarah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk rasa puas terhadap pekerjaan. Bagi manajemen RSUD Ar Rozy, hasil ini menjadi masukan berharga untuk terus memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Upaya seperti pemberian reward, pelatihan berkala, serta menciptakan suasana kerja yang positif bisa menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Secara kolektif, hasil ini menyiratkan untuk mempertahankan kepuasan kerja perawat pada level "Baik", manajemen RSUD Ar Rozy perlu menyeimbangkan antara penguatan sistem disiplin dan pemeliharaan motivasi. Mengingat disiplin

memiliki korelasi terkuat, transparansi dalam penerapan aturan dan dukungan fasilitas kerja menjadi kunci utama. Sementara itu, strategi motivasi dapat difokuskan pada pengembangan karier dan pengakuan kerja guna memperkuat kepuasan dari sisi intrinsik perawat.

## KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja perawat. Disiplin kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan motivasi kerja.

## SARAN

Manajemen rumah sakit diharapkan mampu meningkatkan motivasi perawat melalui pemberian penghargaan dan pengembangan karir, memperkuat disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja perawat

## DAFTAR PUSTAKA

- (1) Agusanti, SW (2024). Hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. *Ilmu Kesehatan Indonesia*.
- (2) Anam, SK, Para'pak, G., & Yusuf, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit. *Jurnal*.
- (3) Devayanti, R. (2024). Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. *Jurna*.
- (4) Elvrina, N., Mulyani, SR, & Yuliaty, F. (2026). Pengaruh masa kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Akademik*.
- (5) Ezril, E., Ishak, K., & Erlina, E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian. *Jurnal Rumpun Ekonomi*.  
<https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/download/4760/4180>
- (6) Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38–46.  
<https://doi.org/10.32584/jkkm.v5i1.1362>
- (7) Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Saladdin, S. (2020). Jurnal Manajemen Tools pengeruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja di cv dirgahayu aek godang. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 72–86
- (8) Nggode, MR, Ardan, M., & Umar, Z. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat.
- (9) Nofandy, F., & Hadiyatno, D. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen .f*
- (10) Panjaitan, R., & Tanjung, AF (2026). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat. *juri*.
- (11) Psikologis, P. K., Fisik, L. K., Safitri, N. A., & Santoso, B. (2022). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis*. 6(2), 595–605.
- (12) Putra, ABP, Saleh, MY, & Yunus, MK (2025). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja. *Jurnal Bisnis*
- (13) Sabil, T. M., Alhuda, & Gaol, L. L. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Kesehatan Akimal*, 2(2), 82–89.
- (14) Saputra, DH, & Endratno, H. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ekonomi*
- (15) Simamora, HV, & Sukati, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*.