

**HUBUNGAN KELEBIHAN WAKTU KERJA DENGAN MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN
INTENSIF RSUD A.W. SJAHRANIE SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
Gelar sarjana keperawatan



OLEH :

Amelia Sasmitha

17111024110126

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN DAN FARMASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2019

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Amelia Sasmitha

NIM : 17111024110126

Program Studi : S1 Keperawatan Alih Jenjang

Judul Penelitian : Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Perawat Ruang Perawatan Intensif RSUD AW Sjahrane Samarinda

Menyatakan bahwa penelitian yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat plagiat dalam penelitian ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Permendiknas No. 17, tahun 2010).

Samarinda, 2 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,



Amelia Sasmitha

NIM.17111024110126

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amelia Sasmitha

NIM : 17111024110126

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

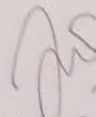
Dengan ini menyetujui dan memberikan hak kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda"**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak ini Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkal data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Samarinda, 2 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,



Amelia Sasmitha
NIM.17111024110126

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN KELEBIHAN WAKTU KERJA DENGAN MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN
INTENSIF RSUD A.W. SJAHRANIE SAMARINDA

SKRIPSI

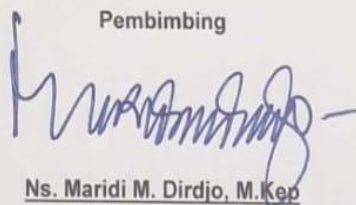
DISUSUN OLEH

Amelia Sasmitha

NIM : 17111024110126

Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal, 2 Juli 2019

Pembimbing



Ns. Maridi M. Dirdjo, M.Kep

NIDN : 1125037202

Mengetahui,
Koordinator Mata Ajar



Ns. Ni Wayan Wiwin A, S.Kep., M.Pd
NIDN. 111412602

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN KELEBIHAN WAKTU KERJA DENGAN MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN
INTENSIF RSUD A.W. SJAHRANIE SAMARINDA

SKRIPSI

Disusun Oleh :

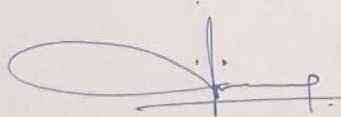
Amelia Sasmitha

NIM : 17111024110126

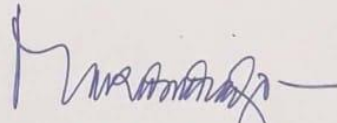
Di seminarakan dan diujikan
Pada tanggal, 2 Juli 2019

Penguji I

Penguji II



Ns. Enok Sureskiarti, M.Kep
NIDN : 1119018202

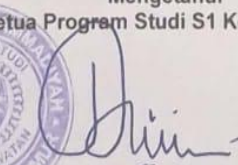


Ns. Maridi M. Dirdjo, M.Kep
NIDN : 1125037202

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Keperawatan




Ns. Dwi Rahmah Fitriani, M.Kep
NIDN : 1119097601

MOTTO

***“verielly, with every difficulty there is relief“ (Q.S. Al-
Insyirah: 5-6)***

***“There are no wrong people, only the wrong expression
and the wrong perception..”***

***“When you are able to love yourself deeply, you can be
kind to others..”***

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan, dan nikmat iman kepada peneliti, atas Berkat dan Rahmat-Nya lah sehingga skripsi yang berjudul **“Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda”** dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis masih banyak kekurangan dan kesulitan, namun berkat bimbingan dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada;

1. Prof. Dr. Bambang Setiaji selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. dr. David Hariadi Masjhoer, Sp.OT selaku Direktur RSUD AW Sjahranie Samarinda
3. Ns. Dwi Rahmah Fitriani, M.Kep selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ns. Maridi M. Dirdjo, M.Kep selaku penguji II dan dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini, terima kasih atas bimbingan dan motivasi yang diberikan selama penyusunan skripsi.

5. Ns. Enok Sureskiarti, M.Kep selaku penguji I dalam skripsi penelitian ini, terima kasih atas bimbingan dan motivasi yang diberikan selama penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan staf Akademik Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
7. Seluruh perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda yang berkenan menjadi responden dalam penelitian.
8. Ayahanda Abdillah, ibunda Rasmiyani serta adik-adik ku tercinta Adelia, Sandi dan Nabila yang telah memberi semangat dan dukungan baik moral, material, dan spiritual.
9. Teman-teman seperjuangan Aliih Jenjang tahun 2017
10. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan imbalan yang sesuai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena faktor keterbatasan yang ada dalam diri penulis. Oleh sebab itu penulis mohon saran dan kritik yang membangun dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Terima kasih.

Samarinda, 2 Juli 2019

Amelia Sasmitha

**Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja
pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif
RSUD A.W. Sjahranie Samarinda**

Amelia Sasmitha¹, Maridi M. Dirdjo², Enok Sureskiarti³
Fakultas Ilmu Kesehatan dan Farmasi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
E-mail: asasmi5tha@gmail.com

Intisari

Lama waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan dengan ketentuan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Kelebihan waktu kerja (overtime work) merupakan fenomena yang sudah sangat umum terjadi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam dunia kerja. Perawat merupakan pemberi asuhan keperawatan yang dalam kegiatan tersebut yang dilaksanakan tergantung dari kualitas dan kuantitas tenaga perawat yang bertugas selama 24 (dua puluh empat) jam, sehingga kondisi ini menjadikan perawat berada dalam kondisi sistem kerja shift yang terkadang mengalami kelebihan waktu kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi dan disiplin kerja perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Menggunakan 103 responden perawat ruang intensif. Penentuan sampel menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa univariat yaitu mengetahui karakteristik responden, kelebihan waktu kerja, motivasi dan disiplin kerja. Analisa bivariat menggunakan uji *Pearson Product Moment* untuk menganalisa hubungan hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi dan disiplin kerja perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda. Hasil yang diperoleh frekuensi jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan persentase 77,7% (80 responden), ruangan terbanyak adalah ICU dengan 25 responden (24,3%), usia terbanyak adalah usia 25-35 tahun dengan 61 responden (59,2%) dan lama kerjanya adalah 1-7 tahun dengan responden sebanyak 49 (47,6%). Berdasarkan kelebihan waktu kerja didapatkan rata-rata nilai yaitu 44,18, motivasi dengan 133,55 dan disiplin kerja sebanyak 33,59. Hasil uji *Pearson Product Moment* diperoleh p value kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja yaitu $0,596 > \alpha(0,05)$, dan untuk kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja yaitu $0,008 < \alpha(0,05)$. Kesimpulannya tidak ada hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja, namun kelebihan waktu kerja ada hubungan dengan disiplin kerja.

Kata Kunci: *kelebihan waktu kerja, motivasi, disiplin kerja.*

¹ Mahasiswa Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

² Dosen Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

³ Dosen Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

***The Relationship of Overtime Work with Work Motivation and Discipline
in Nurses in Intensive Care Room
RSUD AW Sjahranie Samarinda***

Amelia Sasmitha¹, Maridi M. Dirdjo², Enok Sureskiarti³
Faculty of Health Science and Pharmacy, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
E-mail: asasmitha@gmail.com

Abstract

The working time is 7 (seven) hours in 1 (one) day and provided that overtime work can only be done at most 3 (three) hours in 1 (one) day and 14 (fourteen) hours in 1 (one) week . Overtime work is a very common phenomenon that happens to be an integral part of the world of work. The nurse is the provider of nursing care in the activities carried out depending on the quality and quantity of nurses on duty for 24 (twenty four) hours, so that this condition makes nurses in a condition of shift work systems that sometimes experience overtime work. This study aims to determine the relationship between overtime work with motivation and work discipline of nurses in the intensive care room at AW Sjahranie Hospital Samarinda. This type of research is quantitative correlational with a cross sectional approach. Using 103 respondents in intensive care. Determination of sample using stratified proportional random sampling technique. Data collection using a questionnaire. Univariate analysis is to know the characteristics of respondents, overtime, motivation and work discipline. Bivariate analysis uses the Pearson Product Moment test to analyze the relationship between the overtime work and the motivation and work discipline of nurses in the intensive care room at AW Sjahranie Hospital Samarinda. The results obtained by the highest sex frequency were women with a percentage of 77.7% (80 respondents), the most room was ICU with 25 respondents (24.3%), the highest age was 25-35 years old with 61 respondents (59.2%) and the duration of work is 1-7 years with respondents as many as 49 (47.6%). Based on the overtime work obtained the average value is 44.18, motivation with 133.55 and work discipline as much as 33.59. Pearson Product Moment test results obtained p value overtime work with work motivation which is $0.596 > \alpha (0.05)$, and for overtime work with work discipline which is $0.008 < \alpha (0.05)$. In conclusion, there is no relationship between overtime work and work motivation, but the overtime work is related to work discipline.

Keywords : *Overtime Work, Motivation, Work Discipline*

¹ A Nursing student at Muhammadiyah University Of Kalimantan Timur

² Nursing Lecturer at Muhammadiyah University Of Kalimantan Timur

³ Nursing Lecturer at Muhammadiyah University Of Kalimantan Timur

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Surat Pernyataan Keaslian Penelitian	ii
Lembar Persetujuan Publikasi	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak	ix
Daftar isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Telaah Pustaka	
1. Konsep Kelebihan Waktu Kerja	

a. Definisi Kelebihan Waktu Kerja	12
b. Aturan Kelebihan Waktu Kerja	13
c. Indikasi Kelebihan Waktu Kerja	14
2. Konsep Motivasi Kerja	
a. Definisi Motivasi Kerja	15
b. Tujuan Motivasi.....	16
c. Teori Motivasi	17
d. Indikator Motivasi	24
3. Konsep Disiplin Kerja	
a. Definisi Disiplin Kerja	24
b. Jenis Disipli Kerja.....	25
c. Faktor Penilaian Disiplin Kerja	26
d. Indikator Disiplin Kerja	26
4. Konsep Ruang Intensif	
a. Definisi ruang intensif	27
b. Ruangan perawatan intensif	28
B. Penelitian Terkait	29
C. Kerangka Teori Penelitian	29
D. Kerangka Konsep Penelitian	31
E. Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	33
B. Populasi Dan Sampel.....	34

C. Waktu Dan Tempat Penelitian	37
D. Definisi Operasional	37
E. Instrumen Penelitian	41
F. Uji Validitas Dan Reliabilitas	42
G. Teknik Pengumpulan Data	44
H. Teknik Analisis Data	46
I. Jalannya Penelitian	52
J. Jadwal Penelitian	53
K. Etika Penelitian	53
BAB IV HASIL PENEILITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
B. Hasil Penelitian	57
C. Pembahasan.....	62
D. Keterbatasan Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Tabel Populasi perawat	34
Tabel 3.2 Tabel Definisi Operasional	38
Tabel 3.4 Tabel Kisi-kisi Instrumen	41
Tabel 3.5 Tabel Jadwal Penelitian	53
Tabel 4.1 Tabel Distribusi Frekuensi karakteristik Responden	56
Tabel 4.2 Tabel Kelebihan Waktu Kerja	57
Tabel 4.3 Tabel Motivasi Kerja	58
Tabel 4.4 Tabel Disiplin Kerja	59
Tabel 4.5 Tabel Analisa Bivariat	59
Tabel 4.6 Tabel Analisa Bivariat	62

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Teori Maslow	17
Gambar 2.2 Kerangka Teori Penelitian	30
Gambar 2.3 Kerangka Konsep Penelitian	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti	80
Lampiran 2 Kuisisioner Sederhana	81
Lampiran 3 Lembar Persetujuan Penjelasan Penelitian	83
Lampiran 4 Lembar Persetujuan Responden	84
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 6 Lembar Konsul	92
Lampiran 7 Hasil SPSS	96
Lampiran 8 Surat	133

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 mendefinisikan bahwa Rumah Sakit adalah Institusi Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Menkes RI, 2010). Merujuk pada Undang-Undang tersebut, maka rumah sakit harus selalu beroperasi 24 jam serta dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkelanjutan untuk masyarakat.

Menurut UU No.38 Tahun 2014 bahwa Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Kemudian suatu pelayanan perawatan yang prima perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memadai secara kualitas maupun kuantitas.

Perawat sendiri adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku sehingga pelayanan dan dedikasi perawat yang

diberikan kepada pasien mewajibkan perawat melaksanakan kerja secara *overtime*, dimana perawat juga dituntut dapat memberikan perawatan berkelanjutan selama 24 jam untuk membantu memenuhi kebutuhan pasien secara komprehensif. (Kemenkes RI, 2017)

Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) merupakan fenomena yang sudah sangat umum terjadi pada setiap karyawan atau pegawai baik di Indonesia maupun di luar negeri. Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam dunia kerja. Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) secara harfiah atau bahasa dapat diartikan yang sama dengan lembur. Definisi tentang kelebihan waktu kerja atau lembur yang ada masih berbeda-beda dan tidak konsisten. Studi yang dilakukan oleh Merllie' dan Paoli dalam Becker tahun 2004, menunjukkan bahwa 20% dari karyawan bekerja, rata-rata jam bekerja dalam seminggu mencapai lebih dari 44 (empat puluh empat) jam.

Berdasarkan beberapa para peneliti dapat didefinisikan bahwa kelebihan waktu kerja atau lembur sebagai kelebihan waktu kerja karyawan baik karena kewajiban, sukarela, diperintahkan, baik didalam hari kerja maupun hari libur kerja atau jam kerja panggilan, baik dibayar, atau tidak dibayar yang dihitung dengan melihat kerja per shift atau perminggu.

Kelebihan waktu kerja adalah kerja yang dilakukan seseorang perawat yang melebihi waktu kerja. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lama waktu

kerja adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari. Undang-undang ketenagakerjaan, Pasal 78 ayat (1) butir(b) menyebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Kelebihan waktu kerja merupakan jumlah jam kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dengan satu hari libur atau 8 (delapan) dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 8 (delapan) hari kerja atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (KEPMEN NO. 102/MEN/VI/2004).

RSUD AW Sjahranie Samarinda merupakan salah satu rumah sakit yang menjadi pusat rujukan terbesar di Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan pelayanan 24 (dua puluh empat) jam dan tentunya melibatkan seluruh tenaga medis maupun paramedis diantaranya perawat. Peran perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan secara mandiri cenderung dilakukan di Instalasi Rawat Inap dan Ruang Perawatan Intensif karena perawat lebih intens berinteraksi 24 (dua puluh empat) jam dengan pasien. Kegiatan asuhan keperawatan yang dilaksanakan tergantung dari kualitas dan kuantitas tenaga perawat yang bertugas selama 24 (dua puluh empat) jam, sehingga kondisi ini menjadikan perawat berada dalam kondisi sistem kerja shift yang terkadang mengalami kelebihan waktu kerja (*overtime work*).

Secara umum perawat di ruang perawatan intensif di Rumah Sakit memiliki tiga jadwal shift dengan upaya pembagian jadwal shift yang digunakan untuk memenuhi pelayanan 24 (dua puluh empat) jam sehari, 7 (tujuh) hari dalam seminggu untuk melakukan perawatan pada pasien. Apabila perawat bekerja *overtime*, mereka sering bekerja dalam jangka waktu yang lama perhari serta perminggu dan menurut sensus Amerika Serikat tahun 2010 dalam Survei Sampel Nasional (2008), 54% dari responden perawat bekerja lebih dari 39 (tiga puluh sembilan) jam per minggu. Perawat sangat mungkin bekerja selama 12 (dua belas) jam menurut *American Nurses Association (ANA)* dalam Bae tahun 2014. Kondisi ini menggambarkan perawat sudah bekerja melebihi dari ketentuan waktu kerja, maka dianggap sebagai kelebihan waktu kerja (*overtime work*).

Dampak dari kelebihan waktu kerja ini bermacam-macam. Salah satunya dapat mempengaruhi kesehatan (seperti resiko hipertensi, penyakit kardiovaskuler, gangguan muskuloskeletal, infeksi kronis, diabetes, kelelahan, stress, depresi) yang menyebabkan seseorang mengalami absensi kerja atau ijin sakit (Dembe, et al 2004). Absensi ini merupakan bagian dari ketidakdisiplinan yang perlu mendapat perhatian karna dapat menimbulkan kerugian baik dari segi materi maupun dari system manajemen yang berlaku. Ketidakhadiran perawat mengakibatkan hilangnya waktu kerja untuk menyelesaikan tugasnya dan menyebabkan tugas menjadi terbengkalai. Secara tidak langsung

produktivitas pekerja untuk jangka waktu tertentu menjadi berkurang sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan kerugian bagi rekan kerja maupun rumah sakit tersebut. Namun di lain sisi, bekerja lembur atau *overtime works* juga bisa menjadi menyenangkan dengan berkerja lembur yang berkualitas tinggi dengan hasil positif termasuk kesehatan psikolognya, motivasi kerja yang tinggi serta kepuasan dalam bekerja (Beckers, 2004).

Hasil pengamatan peneliti terhadap perawat di ruang perawatan intensif, mereka sering pulang tidak tepat waktu, jam kerja dalam sehari bisa lebih dari 7 jam karena aplusan yang terlalu lama ataupun ada pasien gawat maupun baru di akhir jam kerja atau jam dinas. Perawat yang bekerja melebihi waktu kerja semangat (motivasi) kerja mereka tetap tinggi salah satunya karna mendapatkan uang tambahan dan untuk kedisiplinan, perawat di ruang perawatan intensif banyak yang datang tepat waktu namun pulang belum tentu tepat waktu.

Dari 14 responden wawancara informal di ruang perawatan intensif, saat ditanya tentang jumlah jam kerja perhari adalah 7 jam, sekita 57% mengatakan tidak setuju. Selanjutnya, sebanyak 77% mengatakan tidak setuju jam kerjanya adalah 40 jam perminggu. Tetapi saat ditanya tentang apakah jam kerja suda melebihi ketentuan, hanya 35% yang menyatakan setuju. Saat ditanya tentang persepsi mereka terhadap kelebihan waktu kerja ini, sebanyak 100% menyatakan tidak

setuju lembur merupakan kewajiban perawat, sebanyak 63% menyatakan tidak setuju lembur merupakan perintah, sebanyak 70% menyatakan tidak setuju lembur adalah kegiatan sukarela. Dikatakan alasan lembur karna aplusan terlalu lama sebanyak 63% menyatakan setuju. Adapun alasan lainnya karna pasien gawat atau visite dokter maupun pasien baru diakhir jam kerja sebanyak 92% menyatakan setuju. Sekitar 92% responden perawat menyatakan merasa kurang nyaman karna lembur.

Saat ditanya tentang motivasi perawat, sekitar 85% mengatakan setuju. Namun sebanyak 71% menyatakan kurang bersemangat menghadapi pekerjaan yang menyita waktu terlalu lama, tetapi saat ditanya tentang tanggapan tentang 'semangatnya dinas pagi dihari senin' sekitar 64% menyatakan setuju. Untuk pertanyaan ketepatan waktu datang sebanyak 78% menyatakan mereka datang tepat waktu, namun untuk pulang tepat waktu hanya sekitar 21% saja yang menyatakan setuju.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mencari tau hubungan kelebihan waktu kerja dengan motivasi dan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif di RSUD AW Sjahranie Samarinda.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan kelebihan waktu kerja dengan motivasi dan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda ?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan kelebihan waktu kerja terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda.

2. Tujuan Khusus

- a. Menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, ruangan dan dalam bekerja.
- b. Menggambarkan kelebihan waktu kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda.
- c. Menggambarkan motivasi kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda.
- d. Menggambarkan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda.

- e. Menganalisis hubungan kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda.
- f. Menganalisis hubungan kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

- a. Bagi Institusi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT)

Memperkaya informasi studi mengenai konsep dan teori yang menyokong perkembangan ilmu keperawatan, khususnya yang terkait mengenai hubungan kelebihan waktu kerja dengan motivasi dan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda.

- b. Bagi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI)

Sebagai bentuk aplikasi ilmu keperawatan di dunia kerja khususnya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja perawat selama bekerja melebihi jam kerjanya di lingkungan Rumah Sakit sehingga menambah kelimuan dalam profesi keperawatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah sakit

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama dalam bidang keperawatan sebagai pemberi pelayanan keperawatan, khususnya dalam manajemen keperawatan.

Sebagai bahan masukan yang dapat disampaikan kepada RSUD AW Sjahranie Samarinda agar dapat memfokuskan pengawasan kepada perawat yang bekerja melebihi waktu kerjanya di ruang perawatan intensif untuk selalu memperhatikan aspek kesehatan dan kesejahteraan perawatnya.

b. Bagi perawat

Menambah pengetahuan dalam upaya meningkatkan kualitas personal perawat sebagai pemberi pelayanan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan atau sumber data bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan penelitian tentang pengaruh kelebihan waktu kerja terhadap motivasi dan disiplin kerja pada perawat di ruang rawat inap dan ruang intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda.

E. Keaslian Penelitian

1. Penelitian oleh Beckers dkk tahun 2004 berjudul *Working Overtime Hours: Relations with Fatigue, Work Motivation and the Quality of Work* di Belanda dengan metodologi penelitian statistik deskriptif dan menggunakan *simple random sampling* pada 8000 orang diambil dari total angkatan kerja Belanda. Menggunakan prevalansi kerja lembur dan asosiasi antara lembur dan tuntutan pekerjaan, variasi pekerjaan, keputusan lintang, kelelahan, motivasi kerja diteliti melalui statistic deskriptif. Peneliti menggunakan *MANCOVA* (kovariat: usia, jenis kelamin, tingkat gaji) untuk membandingkan enam subkelompok kelelahan-lembur sehubungan dengan motivasi kerja dan karakteristik pekerjaan.

Perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari sampel yang berjumlah 103 perawat di ruang perawatan intensif, menggunakan metode kuantitatif. cross sectional dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *stratified* proporsionate random sampling, dan uji statistiknya menggunakan *Pearson Product Moment*. Penelitian ini di lakukan di RSUD AW Sjahranie Samarinda khususnya di ruang perawatan intensif.

2. Penelitian oleh Sutrisnoputri dkk tahun 2018 berjudul Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

dengan pendekatan *cross Sectional* yang subyeknya hanya diobservasi sekali. Adapun cara pengambilan menggunakan total sampling dengan responden yang diteliti adalah perawat rawat inap berjumlah 80 orang. Analisa dalam yang digunakan dalam penelitiannya adalah *Chi Square*. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu dari sampel yang berjumlah 103 perawat di ruang perawatan intensif, menggunakan metode kuantitatif. *cross sectional* dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *stratified proporsionate random sampling*, dan uji statistiknya menggunakan *Pearson Product Moment*. Penelitian ini di lakukan di RSUD AW Sjahranie Samarinda khususnya di ruang perawatan intensif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Konsep Kelebihan Waktu Kerja (*Overtime Work*)

a. Definisi Kelebihan Waktu Kerja (*Overtime Work*)

Kelebihan Waktu Kerja (*Overtime Work*) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam dunia kerja. Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) adalah kerja yang dilakukan seseorang / perawat yang melebihi waktu kerja.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lama waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari.

Menurut *American Nurses Association (ANA)* dalam Bae tahun 2014, perawat sangat mungkin bekerja selama 12 (dua belas) jam. Kondisi ini menggambarkan perawat sudah bekerja melebihi dari ketentuan waktu kerja, maka dianggap sebagai kelebihan waktu kerja (*overtime work*).

Di Indonesia ketentuan kerja *overtime* diatur oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor (KEP.102/MEN/VI/2004) yang menyebutkan bahwa kelebihan

waktu kerja (*overtime work*) merupakan jumlah jam kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dengan satu hari libur atau 8 (delapan) dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 hari kerja atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

b. Aturan Kelebihan Waktu Kerja (*Overtime Work*)

Penetapan waktunya ditentukan oleh pemerintah. Jam Kerja bagi para pekerja diatur pula dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85.

Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha / instansi untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem, yaitu:

- 1) Tujuh (7) jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) Delapan (8) jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai kelebihan waktu kerja (*overtime work*) sehingga pekerja berhak atas upah kelebihan waktu kerja (*overtime work*).

Di dalam Undang _ undang ketenagakerjaan, Pasal 78 ayat (1) butir (b) menyebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

c. Indikator jam kerja lembur

Menurut Wickramasinghe dalam Mutiah tahun 2018, jam kerja lembur dapat dijabarkan dalam tiga indikator yaitu :

1). Bekerja pada waktu yang panjang bahkan sampai dengan malam hari

Bekerja lebih lama dari jam kerja normal karena adanya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan beban kerja dan waktu *deadline*

2). Bekerja pada waktu-waktu tertentu (akhir bulan, akhir tahun dan hari libur resmi)

Mengharuskan pegawai untuk bekerja lebih lama pada waktu tertentu saat dibutuhkan

3). Membawa pekerjaan kantor ke rumah

Membawa pekerjaan kantor apabila tugas belum terselesaikan.

2. Konsep Motivasi Kerja

a. Definisi

Sebagai seorang perawat rasanya tidak lepas bila kita berkerja tanpa adanya hasrat/motif atau motivasi. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkan (Cahyani dkk 2016). Motivasi juga dapat diartikan sebagai pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manullang, dalam Prabu 2005)

Menurut Agus (2013), mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa : produktifitas maupun kehadiran.

Menurut Sukma (2014) yang mengutip dari G.R Tery (1993), motivasi adalah keinginan internal seseorang yang dapat

merangsangnya untuk melakukan sesuatu atau sebagai alasan seseorang berperilaku ataupun cara seseorang bertindak

b. Tujuan Motivasi

Menurut Wijono dalam Agus tahun 2013, tujuan motivasi dalam manajemen organisasi adalah

1. Untuk mengubah perilaku bawahan sesuai keinginan pimpinan
2. Untuk meningkatkan kegairahan kerja perawat
3. Untuk disiplin pegawai
4. Untuk menjaga kestabilan pegawai
5. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai
6. Untuk meningkatkan prestasi pegawai
7. Untuk mempertinggi moral pegawai
8. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugasnya
9. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisien
10. Untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan
11. Untuk memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan

c. Teori motivasi

Ada beberapa teori motivasi yaitu :

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Maslow menyatakan setiap manusia memiliki kebutuhan dari yang paling dasar hingga tertinggi atau pada pertumbuhan fisiologis sampai aktualisasi diri (Wizaksana, 2012)



Gambar 2.1 Hirarki Maslow

2. Teori ERG Alderfer (*Alderfer ERG Theory*)

Teori kebutuhan dari Maslow sebelumnya yang telah di modifikasi oleh Alderfer menjadi tiga kebutuhan mendasar (Wizaksana, 2012), yaitu :

a. Eksistensi

Dalam hal ini dapat dipenuhi oleh tunjangan, pembayaran dan kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Persaudaraan

Berhubungan dengan kebutuhan memiliki dan dapat dipenuhi dengan hubungan sosial

c. pertumbuhan

seperti pada teori Maslow yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri, dapat dipenuhi dengan pencarian dan pengembangan personal.

3. Teori Motivasi Berprestasi David McClelland (*Achievement Theory*)

Teori dari McClelland terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan akan berprestasi

Kebutuhan seseorang untuk mencapai kesuksesannya, sehingga mengarahkan tingkah launya untuk mencapai prestasi.

b. Kebutuhan berafriiasi

Kebutuhan seseorang untuk bersosialisasi dengan orang lain, sehingga mengarahkan tingah lakunya untuk membangun hubungan atau relasi dengan orang lain.

c. Kebutuhan kekuatan

Kebutuhan seseorang untuk menjadi dominan pengontrol atau mempengaruhi sebuah situasi ataupun orang lain.

4. Teori motivasi Herzberg (*Herzberg's Two Factors Motivation theory*) yang menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua factor yang merupakan kebutuhan, yaitu (Sukma, 2014) :

a. *Motivator factor*

Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaannya itu sendiri. Berhubungan dengan *job content* atau aspek intrinsic dalam pekerjaan, factor-faktor yang termasuk di dalamnya ialah :

1) *Achievement* (keberhasilan)

Setiap orang tentu menginginkan suatu keberhasilan dalam melakukan sesuatu. Karna ketika seseorang berhasil pada suatu waktu, keberhasilan ini akan menggerakkannya untuk berhasil juga di waktu-waktu selanjutnya. Kebutuhan ini adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan

menggunakan potensi optimal untuk mencapai keberhasilan atau prestasi kerja. Seseorang dengan keinginan berhasil sebagai suatu kebutuhan akan mendorong dirinya sendiri untuk mencapai apa yang diinginkannya tersebut.

2) *Recognition* (pengakuan)

Penghargaan atau pengakuan terhadap kerja seorang pegawai berprestasi perlu diberikan sebagai acuannya untuk lebih berprestasi lagi kedepannya. Pengakuan bisa saja melalui bentuk cinderamata atau bonus dan atau keikutsertaan mereka dalam pengambilan keputusan. Dengan begitu pegawai akan merasa bahwa pendapat mereka didengar.

3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) \

Menurut Herzberg merupakan motivasi untuk pegawai berforma tinggi. Yang mana pekerjaan akan memberikakn perasaan telah mencapai sesuatu, pekerjaan yang menarik maupun tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai merupakan factor motivasi karna keberadaanya.

4) *Responbility* (tanggung jawab)

Menurut Flipppo dalam Sukma, tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melaksanakan fungsi-

fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya. Setiap pegawai ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain. Tanggung jawab bukan hanya tentang pekerjaan namun juga kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang berpotensi. Semua orang ingin diakui sebagai orang yang memiliki potensi, dengan pengakuan ini maka akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab.

5) *Possibility of growth* (kemungkinan berkembang)

Menurut Nawawi dalam Sukma, dalam suatu lingkungan pekerjaan, merupakan salah satu hak pegawai untuk mengetahui kejelasan tentang pengembangan karir mereka di masa depan. Entah memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar atau pada pendidikan yang lebih tinggi. Pengembangan karir dapat juga diperoleh dari penilaian kinerja secara objektif. Hal ini juga berguna untuk menarik dan menjaga agar para pegawai menjadi lebih bertalenta

6) *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Setiap pegawai tentunya menghendaki perubahan dalam pekerjaannya untuk lebih baik terutama posisi yang lebih baik.

Jika ada kesempatan bagi setiap pegawai untuk dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, maka para pegawai akan terpacu semangatnya untuk bekerja dengan giat sehingga menjadi pegawai berprestasi yang dapat membuat sasaran Rumah Sakit tercapai secara optimal.

b. *Hygiene factor*

Hygiene factor merupakan factor yang berada disekitar pekerjaan, berhubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik dari pekerjaan. Factor-faktor yang termasuk didalamnya ialah :

1). *Wages or Salaries* (gaji)

Gaji merupakan imbalan seseorang setelah bekerja. Gaji umumnya berupa uang. Jika gaji yang diterima sesuai dengan harapan pegawai, maka pegawai akan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh.

2). *Working Condition* (kondisi kerja)

Kondisi kerja yang aman, nyaman maupun tenang tentunya akan mendukung produktifitas dari pegawai itu sendiri.

3). *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)

Manusia sebagai makhluk social yang tak lepas dari hubungan social, baik di tempat kerja maupun di luar. Hubungan harmonis antara pegawai dengan atasan maupun pegawai dengan pegawai lainnya tentu akan menciptakan suasana harmonis sehingga suasana kerja tidak membosankan dan membuat pegawainya merasa menjadi bagian penting dalam mencapai sebuah tujuan.

4). *Company policy and administration* (kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya)

Keterpaduan antara pimpinan dan pegawainya merupakan suatu keutuhan untuk mencapai sebuah tujuan. Didalamnya tentu memerlukan komunikasi dua arah sehingga berbagai kebijakan yang diambil bukan hanya keinginan satu pihak saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggotanya.

5). *Supervision technical* (teknik pengawasan)

Pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif yang akan membantu peningkatan

produktivitas melalui penyelenggaraan kerja yang baik, penyampaian petunjuk atau standar operasional maupun perlengkapan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

d. Komponen motivasi

Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Herzberg diatas.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi

Dapat dikatakan juga disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan serta norma yang berlaku (hasibuan dalam Sanjaya, 2015). Menurut Rivai tahun 2010, disiplin merupakan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya.

Disiplin adalah peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat yang apabila dilanggar maka terdapat sanksi kepada siapapun yang melanggar. Sanksi sebaiknya dilaukan secara keras dan mutlak tidak ada tawar menawar di dalamnya. (siagian dalam Fakhurrazi, 2012). Disiplin juga dapat dikatakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi serta taat pada peraturan yang berlaku. (Sastrowiryo dalam Sukma, 2014)

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R Terry dalam Sukma tahun 2014, disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- 1) *Self Imposed Discipline*, merupakan disiplin yang timbul dari diri sendiri. Disiplin ini muncul karena terpenuhinya kebutuhan dan perasaan menjadi bagian dari suatu organisasi sehingga secara sukarela menaati peraturan yang berlaku.
- 2) *Command Discipline*, disiplin yang ini timbul karena ada paksaan, perintah, hukuman serta kekuasaan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai dalam Fakhruzzi tahun 2012, yaitu :

- 1) disiplin *retributive* yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- 2) disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan untuk mengoreksi perilaunya yang kurang tepat
- 3) perspektif hak-hak individu yaitu usaha untuk tetap memperoleh hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner
- 4) perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensinya lebih besar dari dampak negatifnya

c. Faktor dalam penilaian disiplin kerja

Menurut Setiawan dan Waridin dalam Fakhurrazi tahun 2012 faktor dalam penilaian disiplin kerja ialah :

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan eberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin menurut Sinungan dalam Fakhruzzi tahun 2012 yaitu :

1) Absensi

Yaitu pendataan kehadiran pegawai

2) Sikap dan perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri dalam melaksanakan tugas

3) Tanggung jawab

Hasil atau konsekuensi atas tugas-tugas yang telah diserahkan kepadanya

4. Ruang perawatan intensif

a. Definisi

Menurut KEMENKES RI th 2012 ruang perawatan intensif merupakan bagian tak terpisahkan dari rumah sakit dengan kategori pelayanan kritis, selain bedah dan gawat darurat. Ruang perawatan intensif merupakan salah satu pelayanan dari rumah sakit, pelayanan intensif sendiri adalah pelayanan khusus untuk pasien dengan keadaan yang mengancam jiwa sehingga membutuhkan perawatan yang komprehensif dan observasi terus-menerus atau 24 jam. (MURTI, 2009).

Ruang perawatan intensif merupakan ruang perawatan khusus untuk pasien dengan kondisi gawat yang memerlukan peralatan bantuan hidup dan tenaga medis khusus. Pasien yang dirawat merupakan pasien gawat dengan harapan hidup yang tinggi, tidak disarankan untuk perawatan pasien gawat dengan harapan hidup yang rendah seperti pasien dengan tumor ganas, pasien dengan gagal organ tubuh stadium akhir, atau pasien dengan usia sangat tua. Intensive care unit memiliki peralatan bantuan hidup seperti ventilator (alat bantu

napas), monitor tanda vital, dan penggunaan alat medis khusus lainnya.

b. Ruangan perawatan intensif

Yang termasuk ruang perawatan intensif menurut web RSUD AW Sjahranie Samarinda adalah :

1. Intensive Care Unit (ICU)

Merupakan ruangan perawat intensif untuk pasien dewasa

2. Intensive Cardiac Care Unit (ICCU)

Merupakan ruangan perawatan intensif untuk pasien kasus jantung

3. Pediatric Intensive care Unit (PICU)

Merupakan ruang perawatan intensif untuk pasien anak

4. Neonatus Intensive Care Unit (NICU)

Merupakan ruang perawatan intensif untuk pasien bayi baru lahir hingga usia 28 hari

5. High Care Unit (HCU)

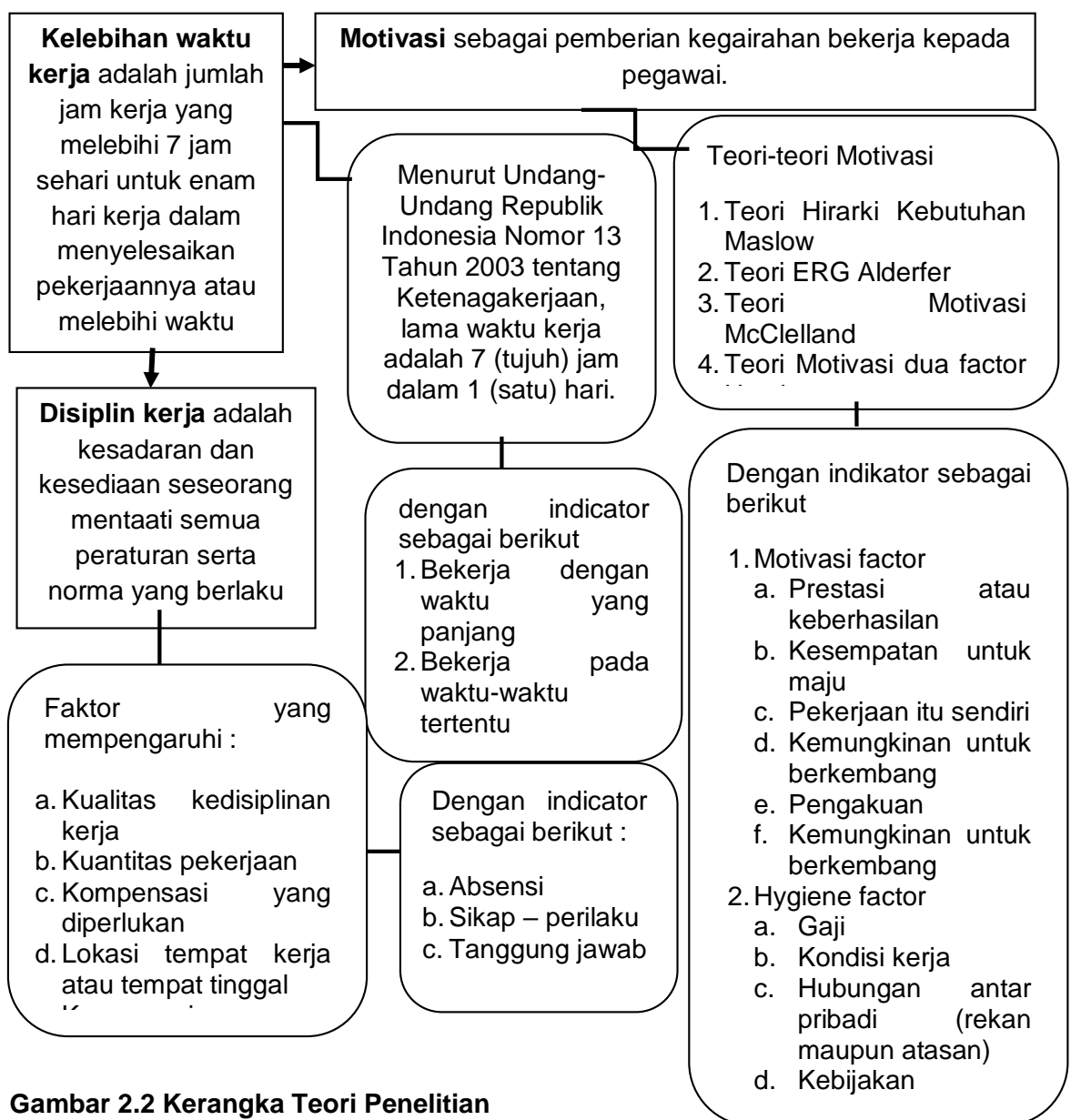
Merupakan ruang perawatan semi intensif dengan pemantauan tanda vital tanpa alat bantu napas (ventilator)

B. Penelitian Terkait

1. Penelitian oleh Beckers dkk tahun 2004 berjudul *Working Overtime Hours: Relations with Fatigue, Work Motivation and the Quality of Work* di Belanda menunjukkan hasil bahwa sebagian besar pekerja nya bekerja melebihi waktu kerjanya. Pada penelitian ini tidak ditemukan hubungan umum antara jam lembur dengan kelelahan. Sebaliknya, pola asosiasi antara lembur, kualitas kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa pekerja lembur dalam sampel mereka adalah karyawan dengan karakter yang relatif baik
2. Penelitian oleh Sutrisnoputri dkk tahun 2018 berjudul Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang. Menunjukkan bahwa persentase responden yang mempersepsikan disiplin kerja kurang baik lebih besar daripada yang mempersepsikannya baik. Disebutkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat inap, namun tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja kerna perawat rawat inap.

C. Kerangka Teori Penelitian

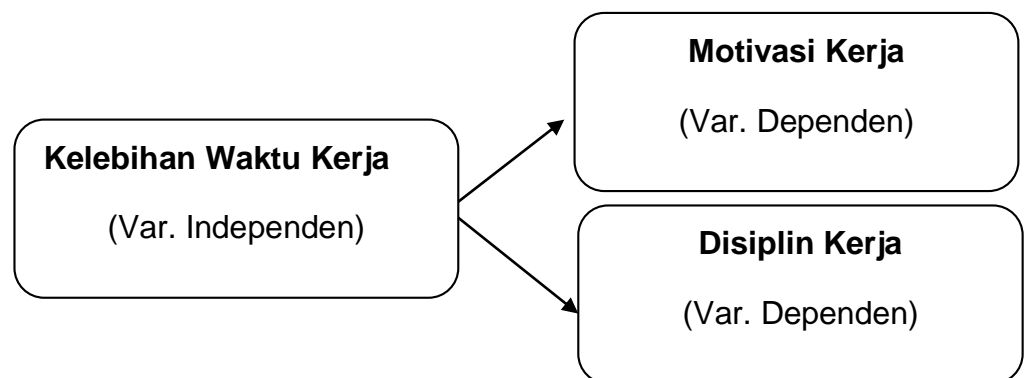
Kerangka berpikir dapat diperoleh melalui pemikiran dasar teori yang digunakan peneliti. Dasar teori melalui buku, jurnal, ataupun sumber data lain. Bentuk kerangka berpikir tidak selalu berupa kalimat, bisa berupa diagram atau table (Donsu, 2017).



Gambar 2.2 Kerangka Teori Penelitian

D. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka berpikir yang baik, mampu menjelaskan secara runtut dan teoritis. Hal penting dalam poin ini adalah menghubungkan antara variabel independen dan variabel dependen (Donsu, 2017)



Gambar 2.3 Kerangka Konsep Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara. Hipotesis sebagai pernyataan tentative antara satu variabel, dua variabel atau lebih. Setiap melakukan hipotesis, ada dua kemungkinan jawaban yang disimbolkan "H" untuk melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antara variabel terikat atau bebas. Dua kemungkinan tersebut sebagai jawaban berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya (Donsu, 2017). Hipotesis dibagi dua, yaitu:

1) Hipotesis (Ha1)

Ada hubungan yang bermakna kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja pada perawat di ruang perawatan intensif di RSUD AW Sjahranie Samarinda.

2) Hipotesis (Ha2)

Ada hubungan yang bermakna kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif di RSUD AW Sjahranie Samarinda.

3) Hipotesis (H0-1)

Tidak ada hubungan yang bermakna kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja pada perawat di ruang perawatan intensif di RSUD AW Sjahranie Samarinda.

4) Hipotesis (H0-2)

Tidak ada hubungan yang bermakna kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif di RSUD AW Sjahranie Samarinda.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan mengenai hubungan kelebihan waktu kerja dengan motivasi dan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda dapat dijelaskan sesuai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah perawat berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 77,7% (80 responden), karakteristik responden berdasarkan ruang kerja adalah ruangan ICU dengan persentase sebesar 24,3% (25 responden), karakteristik responden berdasarkan usia adalah 26-35 tahun sebanyak 61 responden (59,2%), karakteristik responden berdasarkan lama kerjanya adalah 1-7 tahun sebanyak 49 responden (47,6%).
2. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan waktu kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda memiliki nilai rata-rata sebesar 44,18 jam dengan nilai median serta modusnya 45 jam.

3. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda memiliki nilai rata-rata sebesar 133,55 dengan nilai median serta modusnya 134.
4. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda memiliki nilai rata-rata sebesar 33,59 dengan nilai median serta modusnya 32 jam.
5. Analisis hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda dilakukan dengan uji *Pearson Product moment* dengan nilai $r = -0,053$ dan nilai $p \text{ value} = 0,596$.
6. Analisis hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda dilakukan dengan uji *Pearson Product moment* dengan nilai $r = -0,259$ nilai $p \text{ value} = 0,008$.

B. SARAN

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor utama yang menjadi penyebab terjadinya kelebihan waktu kerja, seperti pendisiplinan waktu visite dan waktu apusan dll. untuk bisa mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja dengan

cara mengadakan rapat rutin bulanan yang bertujuan untuk mengevaluasi serta memberi motivasi terhadap sesama rekan perawat. Dapat pula dengan cara memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, merenovasi desain interior ruangan kerja, penambahan ruangan, penyediaan sarana dan prasarana penunjang aktifitas kerja di kantor, terutama fasilitas penunjang (mobil dan motor dinas, perlengkapan lapangan, dan lain-lain) serta terus berusaha menciptakan hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan, dan sesama pegawai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

2. Bagi HRD atau Kepala Ruangan, diharapkan dalam karir seorang perawat sebaiknya tidak memandang jenis kelamin, karena baik laki-laki maupun perempuan memiliki tanggung jawab yang sama dalam melaksanakan asuhan keperawatan, sebaiknya tidak memandang usia (senioritas). Karena dalam usia muda pun terdapat potensi-potensi yang bisa dikembangkan, misalnya dengan mengikuti seminar dan pelatihan, diperlukannya jenjang karir perawat dalam sebuah ruangan dengan rentang waktu yang lebih spesifik. Sehingga perawat merasa betah dalam masa kerja yang lama. untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja. Misalnya dengan diadakannya seminar maupun pelatihan tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja, pemberian reward

maupun punishment, sistem pengawasan dan supervisi serta arahan yang jelas dari atasan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mencari sumber informasi lebih lanjut untuk menambah wawasan dalam memahami lebih mendalam, misalnya dengan wawancara mendalam terhadap responden terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus M, A Haerul (2013). Penelitian Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bae, Sung-Heui (2014). *Journal Impact of states' Nurses Work Hour Regulation on Overtime Practice and Work Hours among Registered Nurses*
- Bae, Sung-Heui 2004. *Assessing the relationships between nurse work hours/ overtime and nurse and patient outcomes: Systematic literature review,*)
- Beckers, Debby G.J. 2004. *Journal Working Overtime Hours: relation with Fatigue, Work Motivation, and the Quality of Work,*
- Budi Koestoro & Basrowi (2006). *Strategi Penelitian Sosial dan Pendidikan Yayasan Kampusina* : Surabaya
- Cahyani, intan dwi dkk 2016, jurnal factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa
- Dembe, AE et al 2004. *Journal. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses,*.
- Djara, Juan Arturo. 2013. Perbedaan Kelelahan Kerja (Burnout) Antara Perawat Laki-Laki dan Parawat Perempuan di RSUD Kota Sue
- Donsu, J,D,T. (2016). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Fahrurrazi, (2012). Penelitian *Faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja tenaga kesehatan Puskesmas Mesjid Raya Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar*
- Fitriyanti, lia & Suryati, sri (2016). Hubungan karakteristik perawat dengan motivasi kerja dalam pelaksanaan terapi aktivitas kelompok di rs khusus daerah durian sawit jaktim
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- <https://anzdoc.com/teori-douglas-mcgregor.html> di akses pada tanggal 6 Desember 2018
- <https://yhantiaritra.wordpress.com/2015/06/03/kategori-umur-menurut-depkes.html> diakses pada tanggal 3 Juli 2019
- <http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-konsep-motivasi-pengertian-jenis.html#> di akses pada tanggal 6 Desember 2018
- <http://www.rsudaws.co.id/page/intensive-care-unit> di akses pada tanggal 18 Desember 2018
- <http://jurnalkerja-indonesia.blogspot.com/2015/03/usia-kerja-yang-produktif.html> diakses pada tanggal 15 Juni 2019
- Kemenkes RI (2012), pedoman teknis rs ruang perawatan intensif
- Kemenkes RI (2017), Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia
- KEPMEN No. 102 Th 2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- Hidayat, Aziz Alimul (2009). *Ilmu Kesehatan Anak*, Salemba Medika : Jakarta
- Murti, B. 2009. Mendesak: Kebutuhan untuk Memperbaiki Pelayanan Intensif Bayi dan Anak. *Jurnal Kedokteran Indonesia*. 1(1): 1–3.
- Mutiah, Nur (2018). Tesis *Pengaruh Jam Kerja Lembur dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan Tetap dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada PT XXX Kabupaten Padang Lawas*. Univ Sumatra Utara
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 3. Jakarta. Salemba Medika.
- Permana, Dini Rahmawati (2019). Hubungan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi Tahun 2018
- Pongajow, Lini Abligif Cheren et al(2015). Gambaran Motivasi kerja dan pelayanan prima perawat di RSUD Bethesda GMIM Tomohon
- Rau, Muh. Jusman dkk (2015). Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kec. Palu barat
- Ranupendoyo & Saud. (2005). *Manajemen personalia*, ED. 4. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE-UGMik, S.
- Prabu, Anwar. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja BKKBN MUARA ENIN. 2005;03(06)
- RI tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur
- Rivai, Veitzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Riyanto, A. (2013). *Statistik Deskriptif Untuk Kesehatan*. Yogyakarta: Nuh medika.
- Roatib, Ali (2007), Hubungan Antara Karakteristik Perawat dengan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Komunikasi Terapeutik Pada Fase Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio (2015). Penelitian Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Ros In Yogyakarta
- Sefannya, Vannesa tahun 2014 JUMLAH PASIEN MASUK RUANG PERAWATAN INTENSIF BERDASARKAN KRITERIA PRIORITAS MASUK RSUP DR KARIADI PERIODE JULI - SEPTEMBER 2014
- Setiadi. (2013). *Konsep dan praktek penulisan riset keperawatan (Ed.2)* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Setyaningsih, Yuli (2013). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kombinasi* Bandung: CV.Afabeta.
- Sukma, Mawar Septiani (2014). Penelitian Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Pasar Rebo
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* Bandung: CV.Afabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Nuh Medika.
- Sutrisnoputri, Alessandra Lourdes dkk, (2018). Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tugu Rejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* Vol 6 No. 1
- Triyanto, Endang & Kamalludin, Ridlwan (2008). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Dokumentasi Keperawatan di RSUD Prof. Dr. MARGONO SOEKARJO PURWOKERTO
- Undang-undang RI No 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Undang-undang RI No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang RI No 38 Tahun 2014 tentang Keperawatann
- Wizaksana, Aswin (2012). Penelitian Teori Motivasi-Hygiene Herzberg dan Kepuasan Kerja Perawat dengan Varibel variasi berupa Pandangan terhadap uang.

LAMPIRAN 1

BIODATA PENELITI



A. Data Pribadi

Nama : Amelia Sasmitha
Tempat, tgl lahir : Samarinda, 31 Mei 1995
Alamat Asal : Jl. Teluk Bayur No. Y11 Kel. Mesjid Kec.
Samarinda Seberang
Alamat di Samarinda : Jl. Teluk Bayur No. Y11 Kel. Mesjid Kec.
Samarinda Seberang

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan formal

- Tamat SD tahun : 2007 di MI Al Hikmah Samarinda
- Tamat SMP tahun : 2010 di SMP Negeri 8 Samarinda
- Tamat SMA tahun : 2013 di SMA Negeri 8 Samarinda
- Tamat D3 Keperawatan : 2016 di Akper Yarsi Samarinda
- S1 Keperawatan : 2017 sd sekarang di UMKT

LAMPIRAN 2

QUISSIONER SEDERHANA

Ruangan :

Berilah tanda CONTRENG (v) di kolom yang tersedia, keterangan pilihan jawaban

- 1 : sangat tidak setuju
 2 : tidak setuju
 3 : setuju
 4 : sangat setuju

NO	KETERANGAN	1	2	3	4
1	Jumlah jam bekerja saya dalam satu hari adalah 7 jam (tidak termasuk dinas malam)				
2	Jumlah jam bekerja saya dalam satu minggu adalah 40 jam kerja (termasuk dinas malam)				
3	Jam kerja saya melebihi ketentuan*				
4	Saya selalu datang tepat waktu				
5	Saya selalu pulang tepat waktu				
6	Lembur merupakan kewajiban seorang perawat				
7	Lembur merupakan perintah dari atasan				
8	Lembur merupakan kegiatan sukarela				
9	Biasanya saya lembur karena aplusan terlalu lama				
10	Biasanya saya lembur karena ada pasien gawat/visite dokter/pasien baru di akhir jam dinas				
11	Saya merasa nyaman melakukan poin no. 9				
12	Saat di ruangan saya secara aktif memberi kontribusi				
13	Setiap ada kegiatan di ruangan saya selalu mengikuti/menghadiri kegiatan tersebut				
14	Saat lembur saya merasa cemas				
15	Saat lembur saya merasa takut tanpa sebab				
16	Saat lembur saya merasa stress dengan pekerjaan				
17	Saya merasa malas/tidak bersemangat menghadapi pekerjaan yang menyita waktu lama				
18	Menurut saya senin pagi (dinas pagi) selalu membuat saya bersemangat				
19	Menurut saya motivasi bekerja saya tinggi				
20	Dalam seminggu saya sering izin sakit				
21	Dalam sebulan rata-rata saya izin sakit sebanyak 2-3x				
22	Saya merasa masih lelah walaupun sudah				

	istirahat/tidur setelah bekerja				
23	Saya merasa lelah menghadapi pekerjaan yang menyita waktu lama				
24	Saya sering diminta untuk mengulang/memperbaiki askep				
25	Karu/katim sering complain tentang pekerjaan saya				
26	Pasien sering mengeluh saat saya melakukan tindakan				

Nb :

Untuk pertanyaan no 3, jam kerja saya dalam satu hari adalah ... jam atau dalam satu minggu adalah ... jam

☺ TERIMA KASIH ☺

Lampiran 3**PENJELASAN PENELITIAN**

Saya yang bernama Amelia Sasmitha mahasiswa Program Studi Alih Jenjang S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, sedang mengadakan penelitian dengan judul *"Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda "*.

Pengumpulan data melalui pengisian kuesioner, agar tidak terjadi kesalahan, saya mohon petunjuk pengisian dibaca secara seksama.

Hasil penelitian ini sangat tergantung pada jawaban yang saudara/i berikan, oleh karena itu saya mohon kuesioner ini diisi sesuai dengan keadaan yang saudara/i rasakan. Semua jawaban adalah benar, sejauh jawaban tersebut benar-benar menggambarkan perasaan dan penghayatan saudara/i. Kerahasiaan identitas saudara/i akan dijaga dan tidak akan disebarluaskan. Saya sangat menghargai kesediaan, perhatian serta perkenan saudara/i, untuk itu saya sampaikan terima kasih.

Samarinda, April 2019

Peneliti

Amelia Sasmitha

Lampiran 4**LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN**

Setelah mendapatkan penjelasan tentang penelitian ini, saya menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan oleh Amelia Sasmitha dengan judul *"Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda "*.

Saya mengerti bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif pada saya dan segala informasi yang saya berikan dijamin kerahasiaannya karena itu jawaban yang saya berikan adalah yang sebenar-benarnya.

Berdasarkan semua penjelasan diatas, maka dengan ini saya menyatakan secara sukarela bersedia menjadi responden dan berpartisipasi aktif dalam penelitian ini.

Samarinda, April 2019

Responden

(Tanpa Nama)

Lampiran 5

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN KELEBIHAN WAKTU KERJA DENGAN MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN
INTENSIF RSUD A.W. SJAHRANIE SAMARINDA

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap item pernyataan dibawah ini
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang ada disebelah kanan pernyataan
3. SS = Sangat Setuju TD = Tidak Setuju
S = Setuju STD = Sangat Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju
4. Dimohon untuk menjawab sejujurnya sesuai dengan hati nurani anda dan sesuai dengan pengalaman pribadi anda, tidak perlu bertanya kepada teman atau dengan siapapun
5. Kerahasiaan jawaban anda akan tetap dijaga dan tidak disampaikan kepada pihak siapapun
6. Setelah selesai, pastikan bahwa semua jawaban kuesioner telah anda isi.

Atas perhatiannya, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terimakasih.

A. Deskripsi Responden

Kode Responden:

(Diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
 Usia : Tahun
 Ruang Bekerja :
 Lama bekerja :
 Pendidikan : 1. D3 Kep 2. D4 Kep
 Terakhir 3. S.Kep Ns 4. Lain-lain, sebutkan

 Status : 1. belum Menikah 2. Menikah
 Pernikahan 3. Cerai / pasangan 4. meninggal

Berilah tanda CONTRENG (v) di kolom yang tersedia, keterangan pilihan jawaban

STS (1) : sangat tidak setuju
 TS (2) : tidak setuju
 KS (3) : Kurang setuju
 S (4) : setuju
 SS (5) : sangat setuju

B. Kuisioner Kelebihan Waktu Kerja

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Jika dibutuhkan saya dapat menerima jam kerja di atas jam kerja normal					
2	Jika dibutuhkan saya dapat menerima bbekerja di waktu malam (bukan jadwal dinas malam)					
3	Saya tidak merasa keberatan jika saya ditugasi bekerja pada					

	hari libur					
4	Dalam suasana mendesak saya bersedia membawa pekerjaan atau tugas ke rumah					
5	Kenyataan sehari-hari, jumlah jam bekerja saya dalam satu shift pagi atau sore telah sesuai ketentuan yang berlaku					
6	Jumlah jam bekerja saya dalam satu minggu adalah 40 jam kerja termasuk dinas malam)					
7	Saya merasa berada di rumah sakit untuk bekerja melebihi waktu dinas yang ditentukan					
8	Saat berdinas, teman kerja saya sebagai perawat apusan datang tepat waktu					
9	Setiap harinya saya bisa pulang tepat waktu					
10	Karena beban kerja yang harus saya selesaikan sehingga setiap harinya saya bekerja melebihi waktu yang ditentukan					
11	Kelebihan waktu kerja saya karena visite dokter di saat menjelang pergantian shift					
12	Kelebihan waktu kerja saya dihitung sebagai waktu lembur					
13	Kelebihan waktu kerja saya karena apusan terlalu lama					
14	Adanya pasien baru diakhir shift menyebabkan kelebihan waktu kerja saya					

Sumber : Mutiah (2018)

C. Kuisisioner Motivasi Kerja

No.	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya bangga bekerja di RS ini karena menghargai apa yang					

	telah saya capai					
2	Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya perasaan telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
3	Saya merasa telah berkontribusi ke RS dengan cara positif					
4	Saya akan memilih pengembangan karir saya dibanding dengan insentif uang					
5	Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru untuk pengembangan karir dimasa depan					
6	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan					
7	Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya					
8	Pekerjaan saya sangat menantang dan menarik					
9	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas					
10	Atasan saya selalu berterimakasih terhadap pekerjaan yang telah selesai					

	saya lakukan					
11	Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik					
12	Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena saya dapat berkembang sebagai seorang individu					
13	Pekerjaan saya memungkinkan saya tumbuh dan berkembang sebagai seorang individu					
14	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menambah pengalaman, keahlian, performa					
15	Sistem administrasi di RS saya sangat akomodatif bagi karyawan					
16	Saya bangga bekerja di RS ini karena kebijakannya sangat berpihak bagi karyawan					
17	Saya mengerti dengan jelas terhadap misi RS yang ingin dicapai					
18	Di RS ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja					
19	Rekan kerja saya sangat membantu dan ramah					
20	Rekan kerja sangat penting bagi saya					

21	Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya					
22	Pekerjaan yang saya lakukan aman dan terjamin					
23	Tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman					
24	Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari atasan					
25	Saya merasa puas dalam bekerja arena hubungan dengan atasan saya					
26	Atasan saya adalah seseorang pemimpin yang kuat dan dapat dipercaya					
27	Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan					
28	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil					
29	Saya merasa puas karena kenyamanan yang didapatkan di tempat kerja					
30	Saya merasa bangga bekerja di RS ini karena suasana kerja yang menyenangkan					

Sumber : Wizaksana (2012)

D. Kuisioner Disiplin Kerja

No.	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai					
3	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik					
4	Saya selalu menaati peraturan yang diteraokan Rumah Sakit					
5	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam Rumah Sakit					
7	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
8	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai dengan selesai setiap harinya					

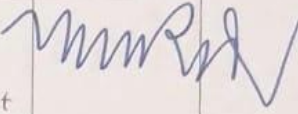
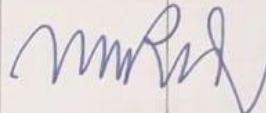
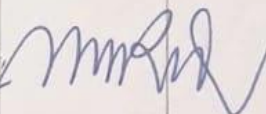
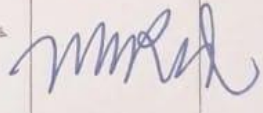
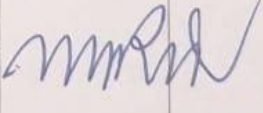
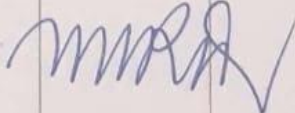
Sumber : Sanjaya (2005)

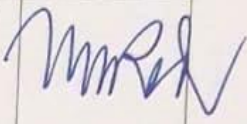
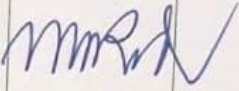
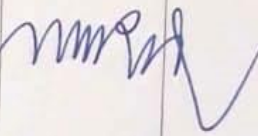
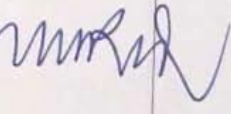
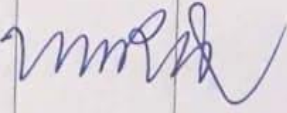
Lampiran 6

LEMBAR KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Amelia Sasmitha

Judul Penelitian : Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD A.W. Sjahrannie Samarinda

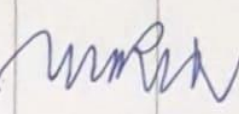
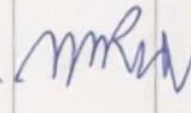
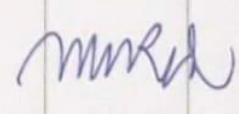
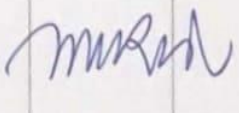
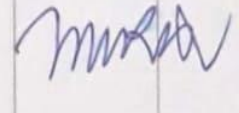
NO	TANGGAL	KONSULTASI	SARAN	TTD PEMBIMBING
1	19 Oktober 2019	Judul	- Cari judul - cari fenomena - jurnal-jurnal terkait	
2	23 Oktober 2019	Judul	- cari jurnal terkait dengan overtime - perbanyak referensi	
3	29 oktober 2019	Bab I	- Revisi Latar belakang dari umum → khusus	
4	16/11/18	Bab I	- Revisi Tujuan, manfaat & rumusan masalah	
5	29/11/18	Bab I	- Revisi penelitian terkait - dilampirkan bab II	
6	6/12/18	Bab I Bab II	- samakan overtime - perbaikan tulisan - perbanyak referensi	

7.	12/12/18	Bab I	<ul style="list-style-type: none"> - tambahkan teori-teori terkait - tambahkan rumus pada setiap variabel - cari instrumen yang sudah valid. - Perbanyak referensi. 	
8	3/1/19	Bab II	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki kerangka konsep teori - Perbaiki hipotesis - Lanjut Bab III 	
9	10/1/19	Bab III	<ul style="list-style-type: none"> - Revisi kerangka Penelitian. - Perbaiki jumlah populasi & sampel. - Cari referensi instrumen 	
10	15/1/19	Bab III	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki rumus-rumus terkait, cantumkan syarat - Perbaiki tulisan 	
11	16/1/19	Bab I Bab II Bab III	} } } siap ngr sidiug.	

LEMBAR KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Amelia Sasmitha

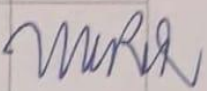
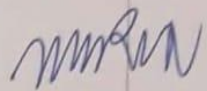
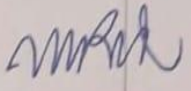
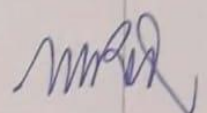
Judul Penelitian : Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan
 Disiplin Kerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif
 RSUD AW Sjahranie Samarinda

No	Tanggal	Konsultasi	Saran	TTD
1	15/5 19	Bab 4	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki narasi Karakteristik kepada - Perbaiki pembahasan unitarian & bivariat. - Perbanyak referensi utk Pembahasan. 	
2	17/5 19	Bab 4	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan keterbatasan penelitian - Perbanyak referensi 	
3	21/5 19	Bab 3 Bab 4.	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan uji normalitas data. - Perbaiki tabel 	
4	24/5 19	Bab 4.	<ul style="list-style-type: none"> - tabel yg satu Karakteristik sejatinya satu. 	
5	16/6 19	Bab 4	<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki penulisan & pembahasan - Perbanyak referensi 	

LEMBAR KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Amelia Sasmitha

Judul Penelitian : Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan
 Disiplin Kerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif
 RSUD AW Sjahranie Samarinda

No	Tanggal	Konsultasi	Saran	TTD
6	17/6 19	Bab 4	- Perbanyak referensi - uti saran 25 diper- banyak.	
7	18/6 19	Bab 4	- Perbaiki Pembahasan (kaitkan dg fenomena)	
8				
8 9	21/6 19	Bab 4	Perbanyak referensi lanjut Bab 5	
10	22/6 19	Bab 5	- Kesimpulan harus bisa menjawab tujuan khusus - Saran-saran di bab 9.	
10	23/6 19	Bab 9 Bab 5	Ace!	

Lampiran 7

Data Karakteristik Responden

Statistics

		jenis kelamin	usia	lama bekerja	ruang bekerja
N	Valid	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0

Jenkel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	22,3	22,3	22,3
	Perempuan	80	77,7	77,7	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Ruangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ICU	25	24,3	24,3	24,3
	ICCU	22	21,4	21,4	45,6
	PICU	24	23,3	23,3	68,9
	NICU	18	17,5	17,5	86,4
	HCU	14	13,6	13,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 th	5	4,9	4,9	4,9
	26-35 th	61	59,2	59,2	64,1

36-45	34	33,0	33,0	97,1
46-55	3	2,9	2,9	100,0
Total	103	100,0	100,0	

lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-7 th	49	47,6	47,6	47,6
8-16 th	46	44,7	44,7	92,2
Valid 17-25 th	4	3,9	3,9	96,1
26-34 th	4	3,9	3,9	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Uji Normalitas

Kelebihan Waktu Kerja

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kelebihan Waktu Kerja	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%

Descriptives

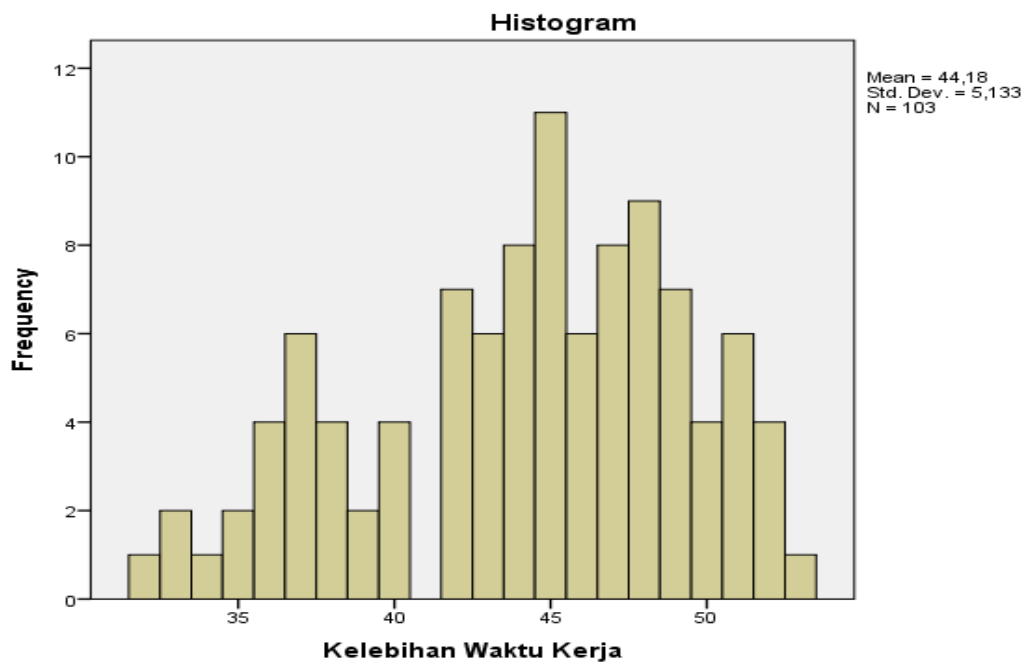
		Statistic	Std. Error
Kelebihan Waktu Kerja	Mean	44,18	,506
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	43,18
		Upper Bound	45,19
	5% Trimmed Mean		44,34
	Median		45,00

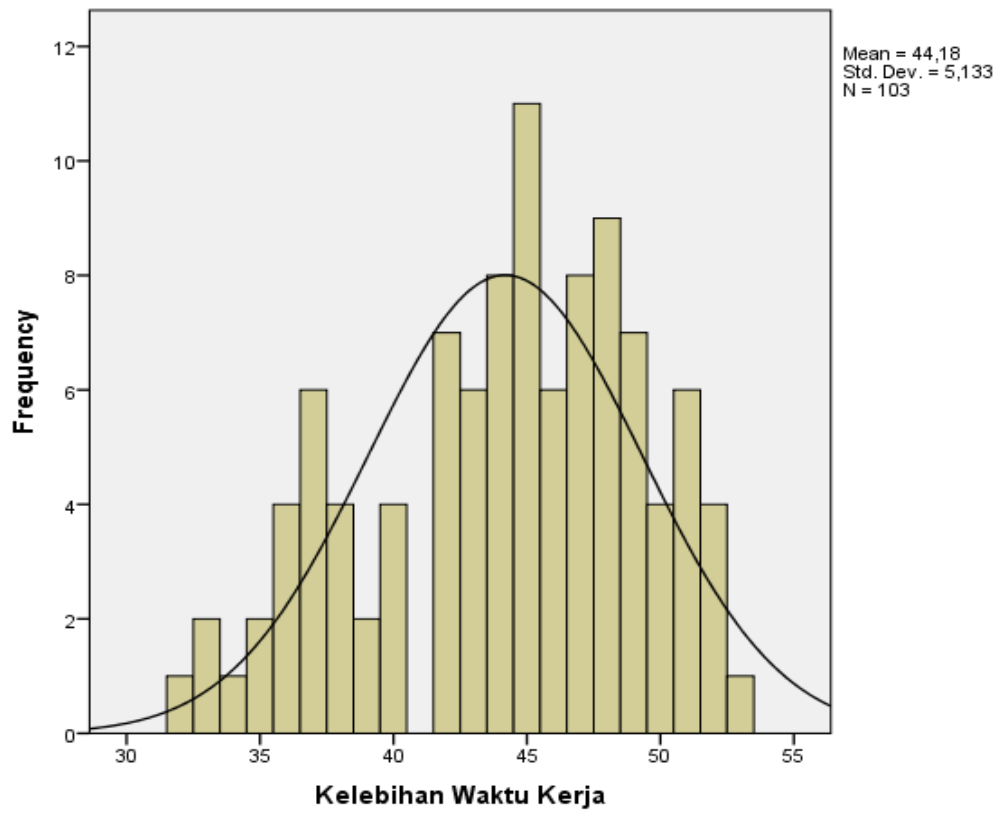
Variance	26,348	
Std. Deviation	5,133	
Minimum	32	
Maximum	53	
Range	21	
Interquartile Range	8	
Skewness	-,477	,238
Kurtosis	-,609	,472

Tests of Normality

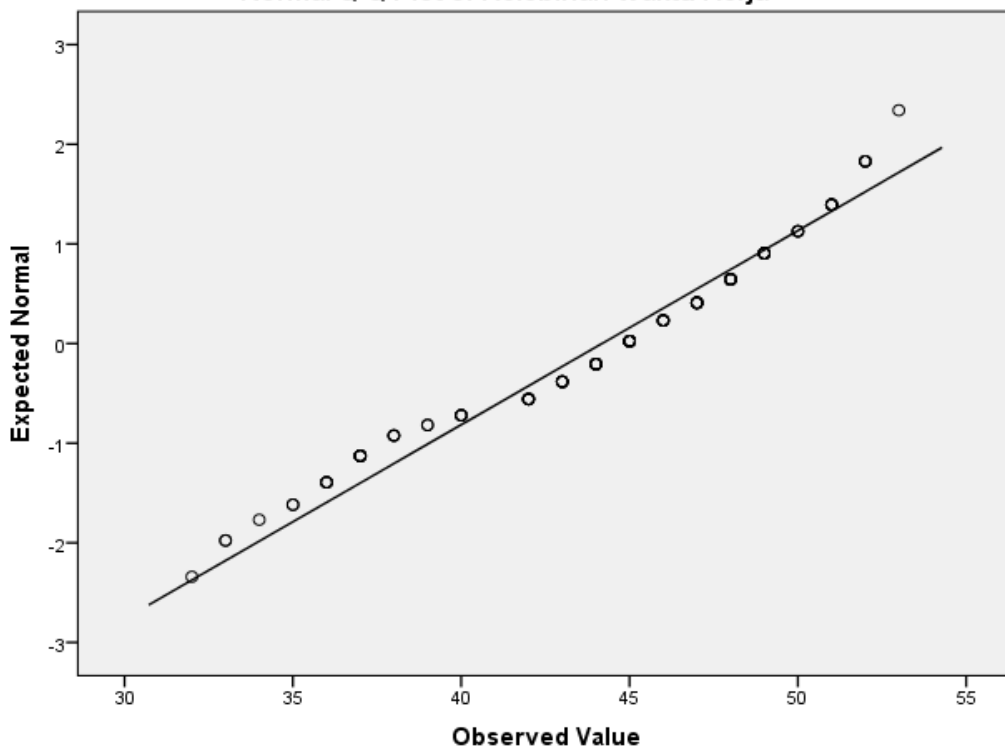
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kelebihan Waktu Kerja	,107	103	,005	,957	103	,002

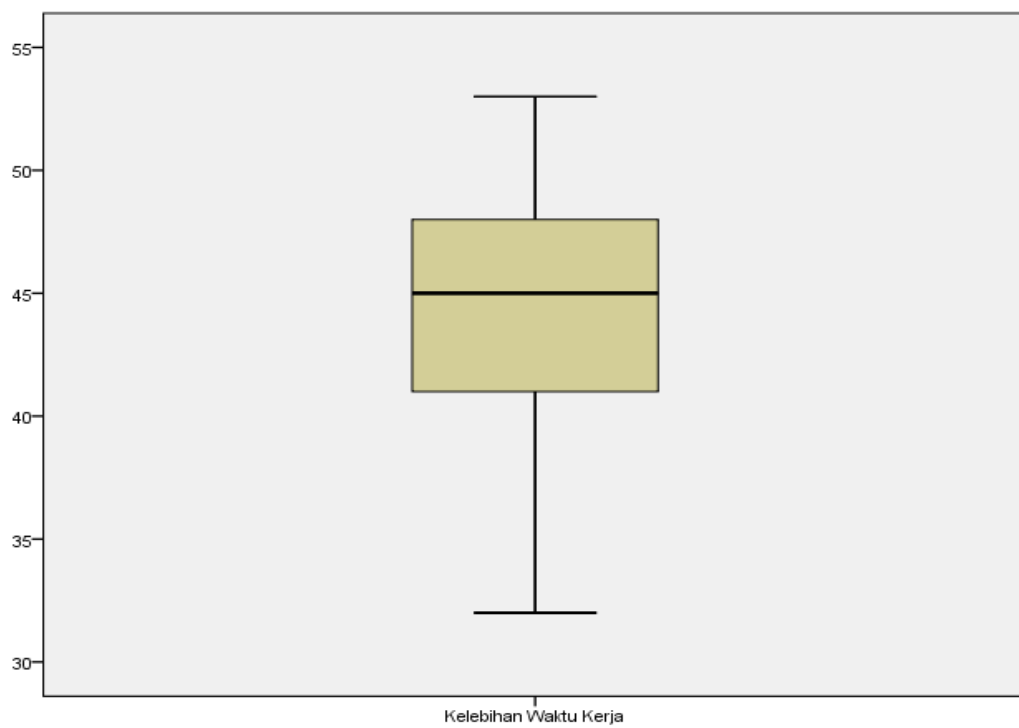
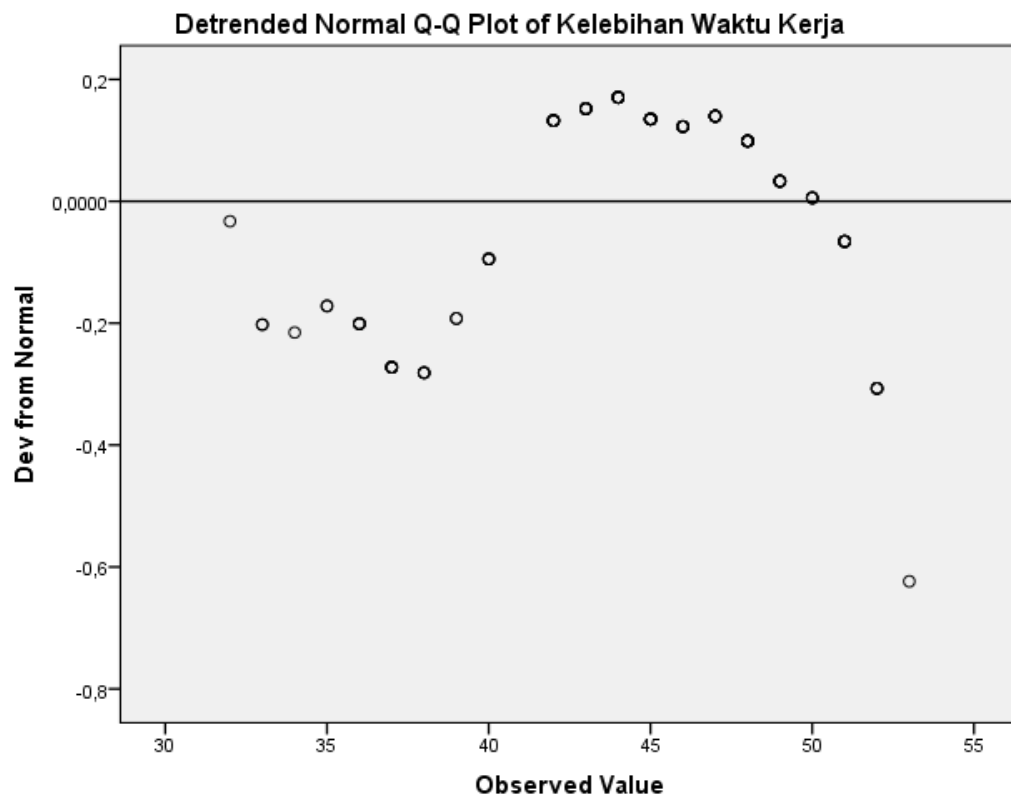
a. Lilliefors Significance Correction





Normal Q-Q Plot of Kelebihan Waktu Kerja





Kesimpulan: Uji Normalitas Untuk KWK Normal

Motivasi Kerja

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%

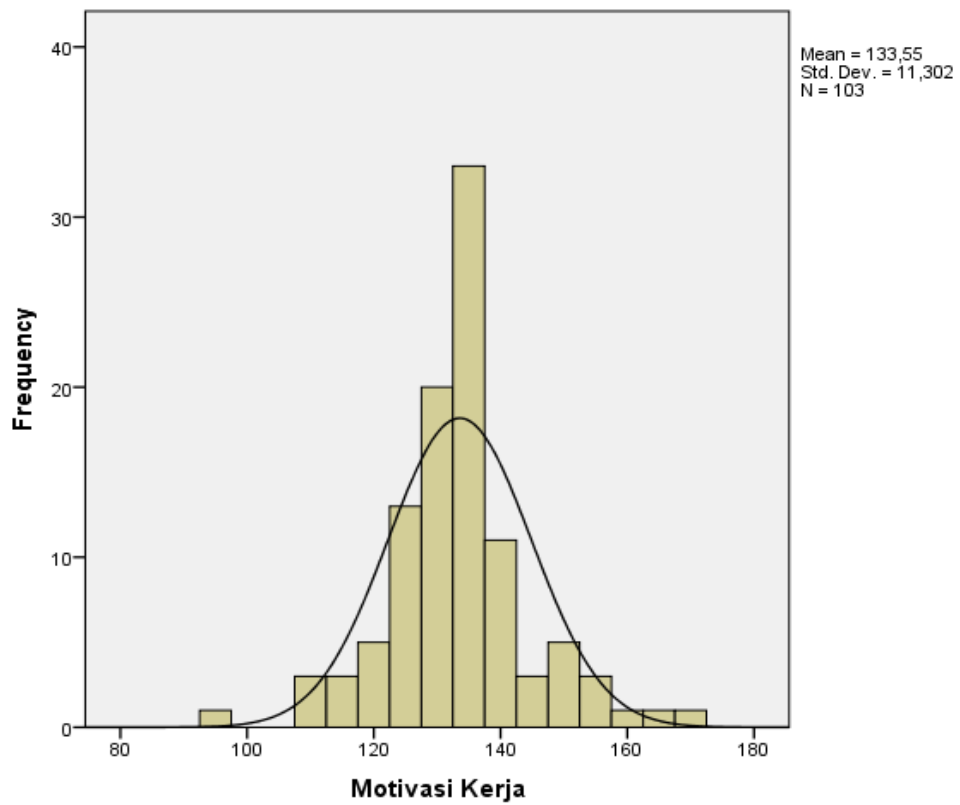
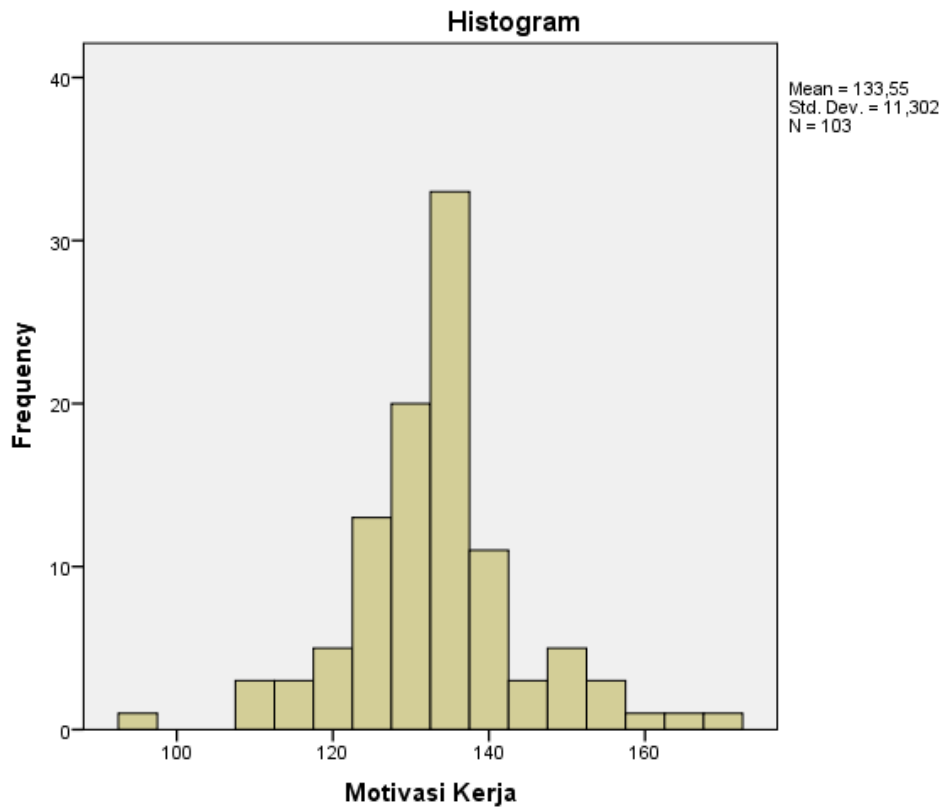
Descriptives

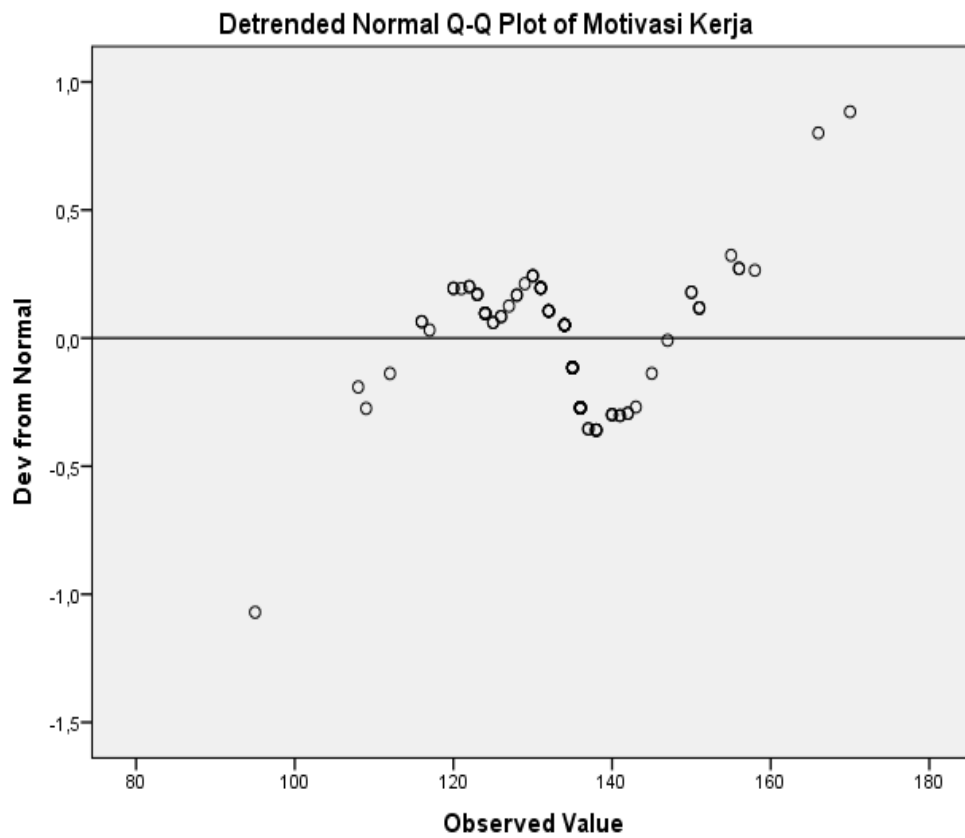
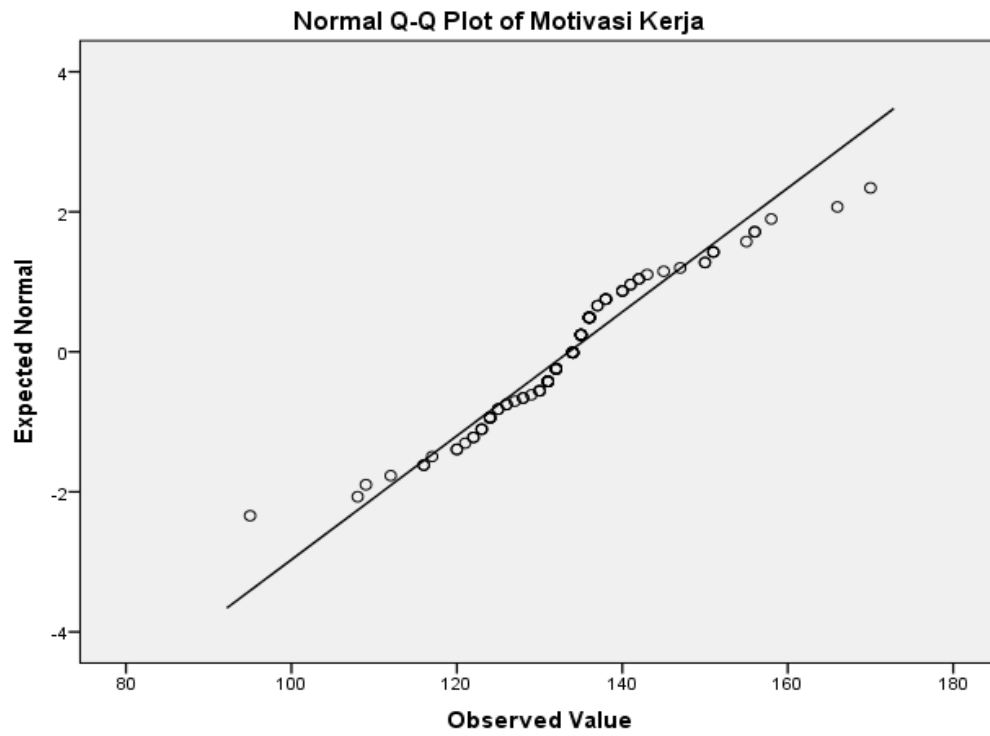
		Statistic	Std. Error	
Motivasi Kerja	Mean	133,55	1,114	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	131,34	
		Upper Bound	135,76	
	5% Trimmed Mean	133,43		
	Median	134,00		
	Variance	127,740		
	Std. Deviation	11,302		
	Minimum	95		
	Maximum	170		
	Range	75		
	Interquartile Range	9		
	Skewness	,191	,238	
	Kurtosis	2,112	,472	

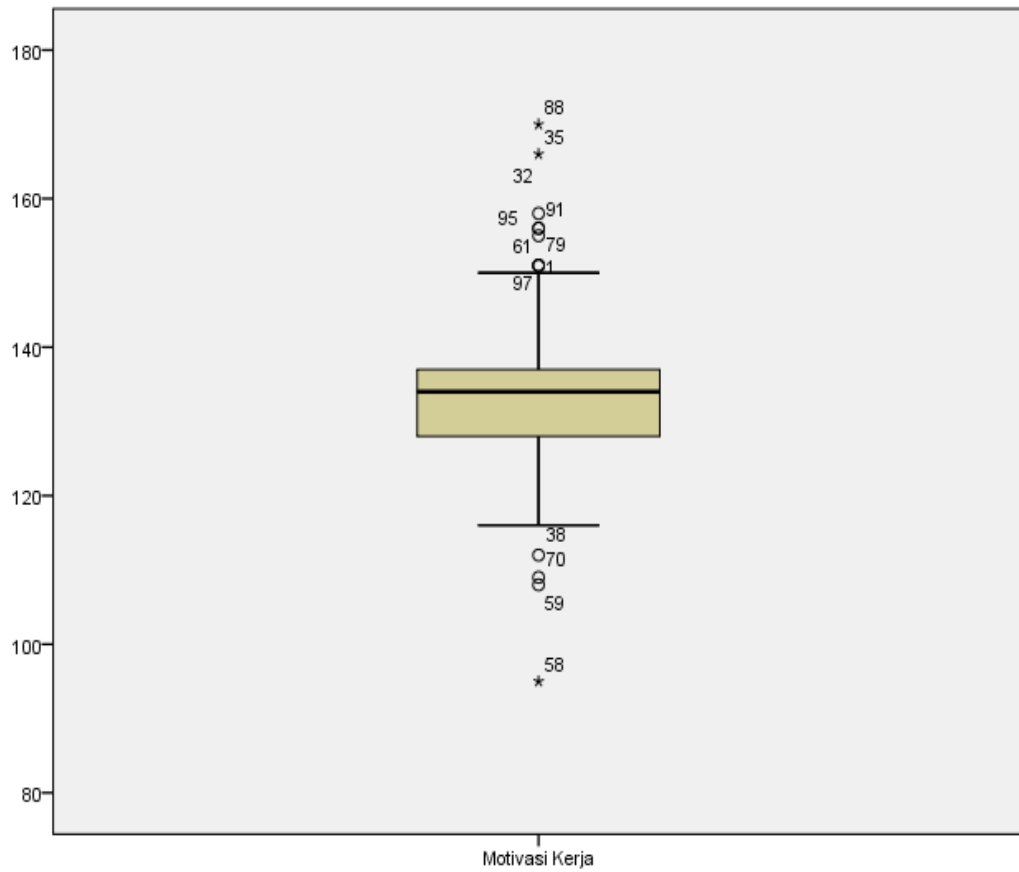
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	,152	103	,000	,947	103	,000

a. Lilliefors Significance Correction







Kesimpulan Motivasi kerja bersebaran Normal

Disiplin Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%

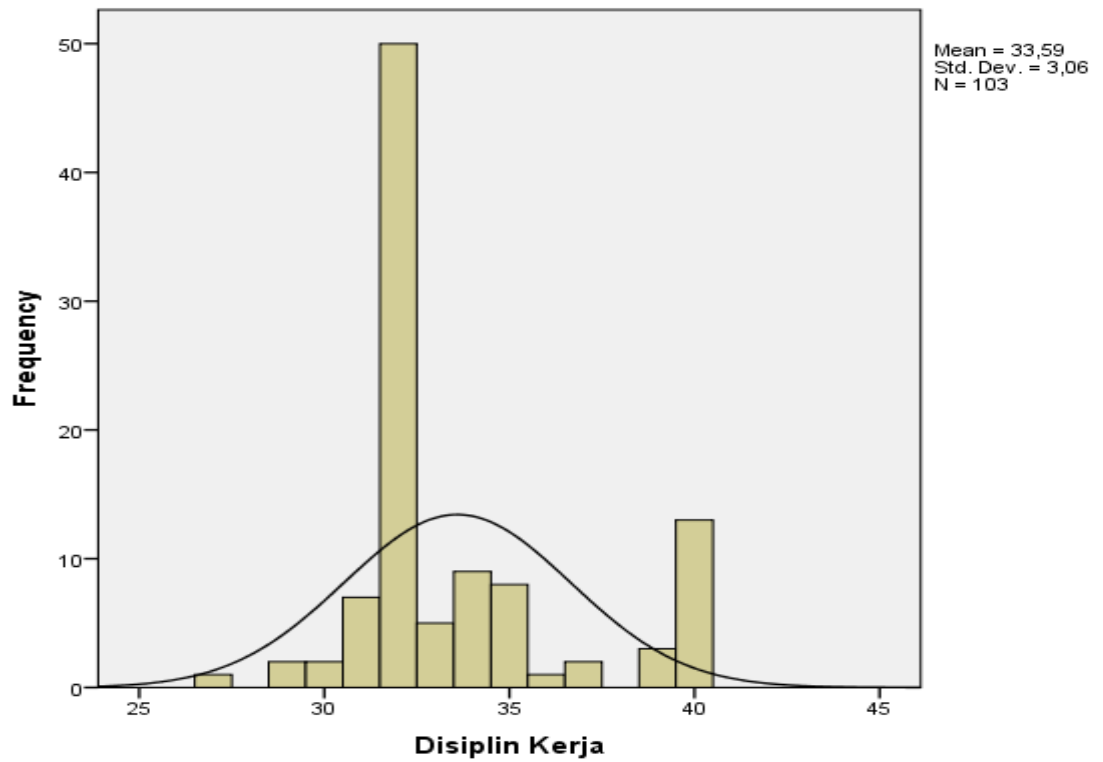
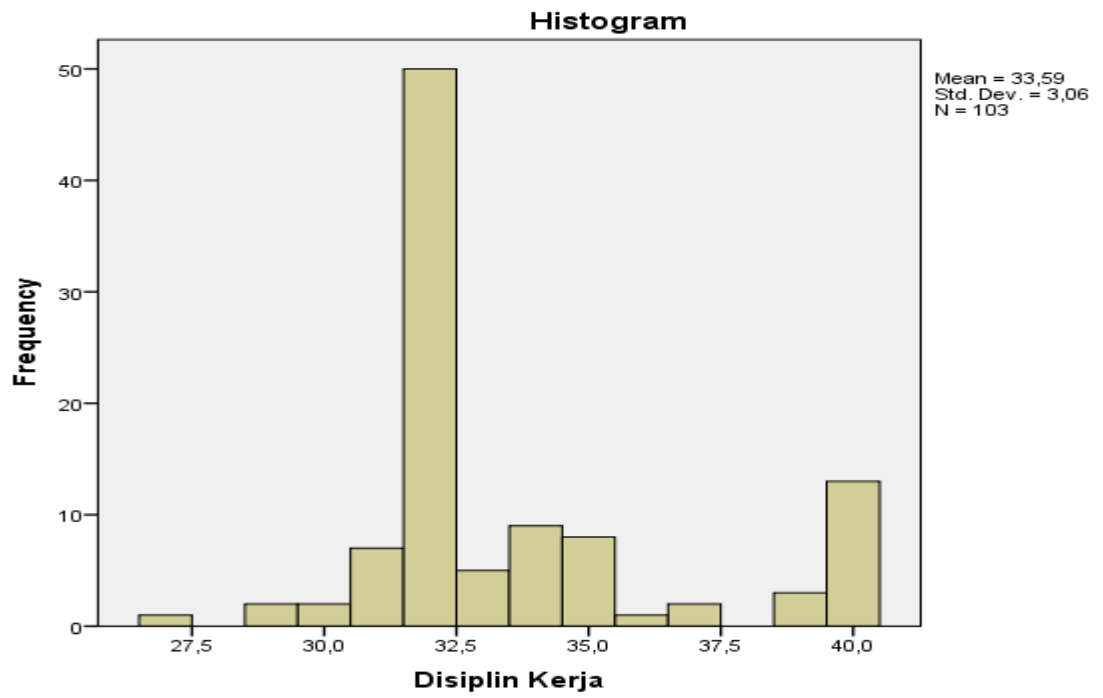
Descriptives

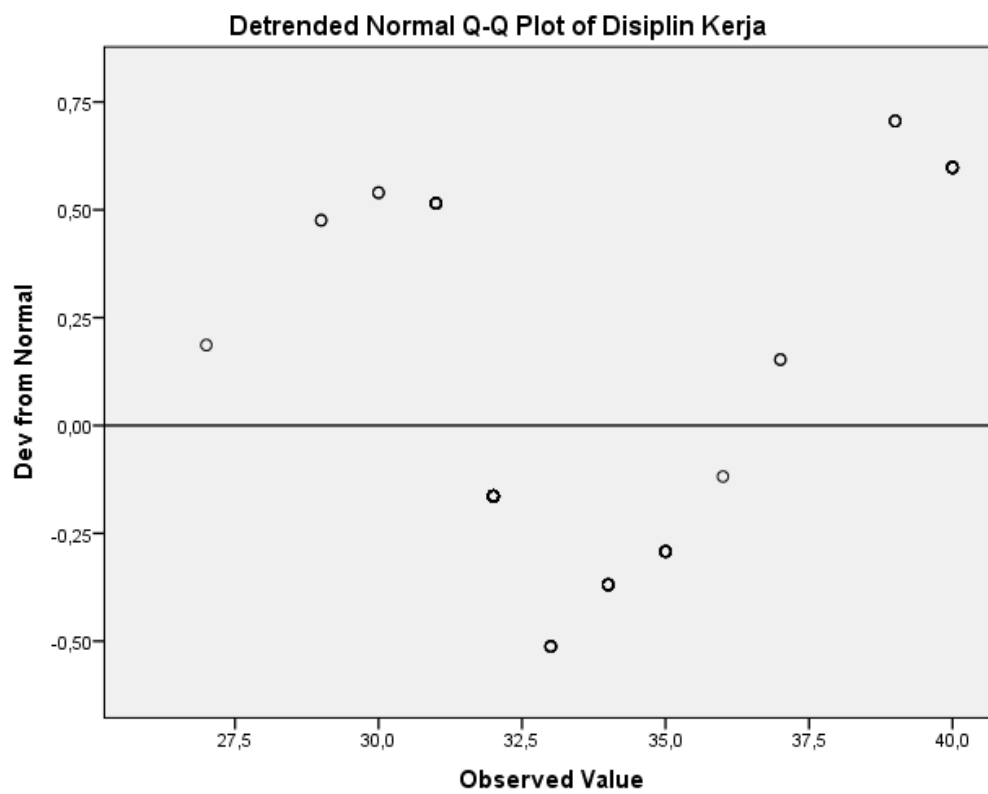
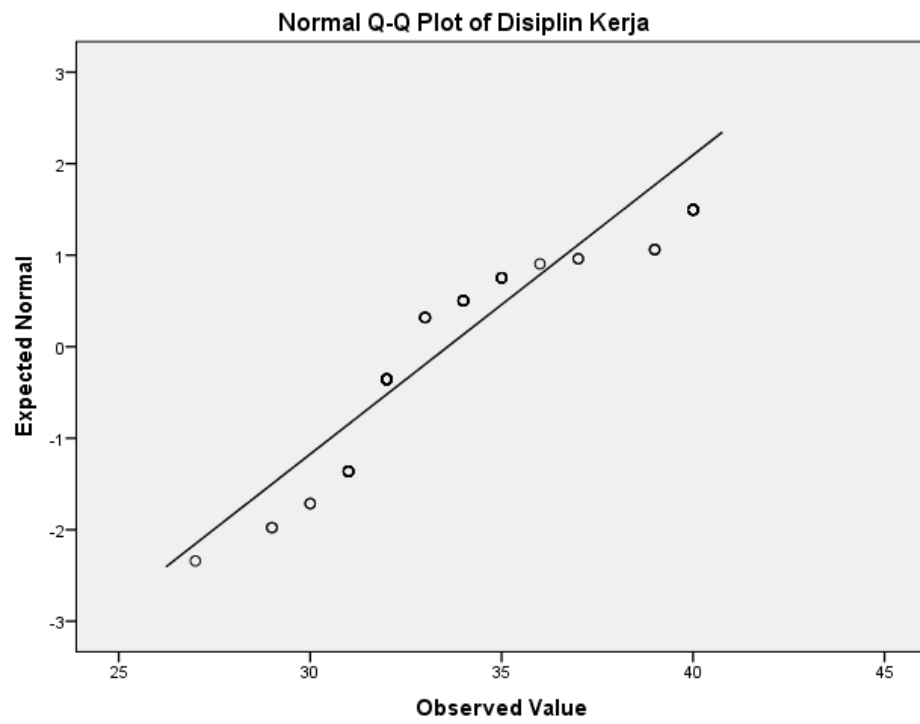
		Statistic	Std. Error
Disiplin Kerja	Mean	33,59	,301
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	32,99 34,19
	5% Trimmed Mean	33,49	
	Median	32,00	
	Variance	9,362	
	Std. Deviation	3,060	
	Minimum	27	
	Maximum	40	
	Range	13	
	Interquartile Range	3	
	Skewness	1,087	,238
	Kurtosis	,299	,472

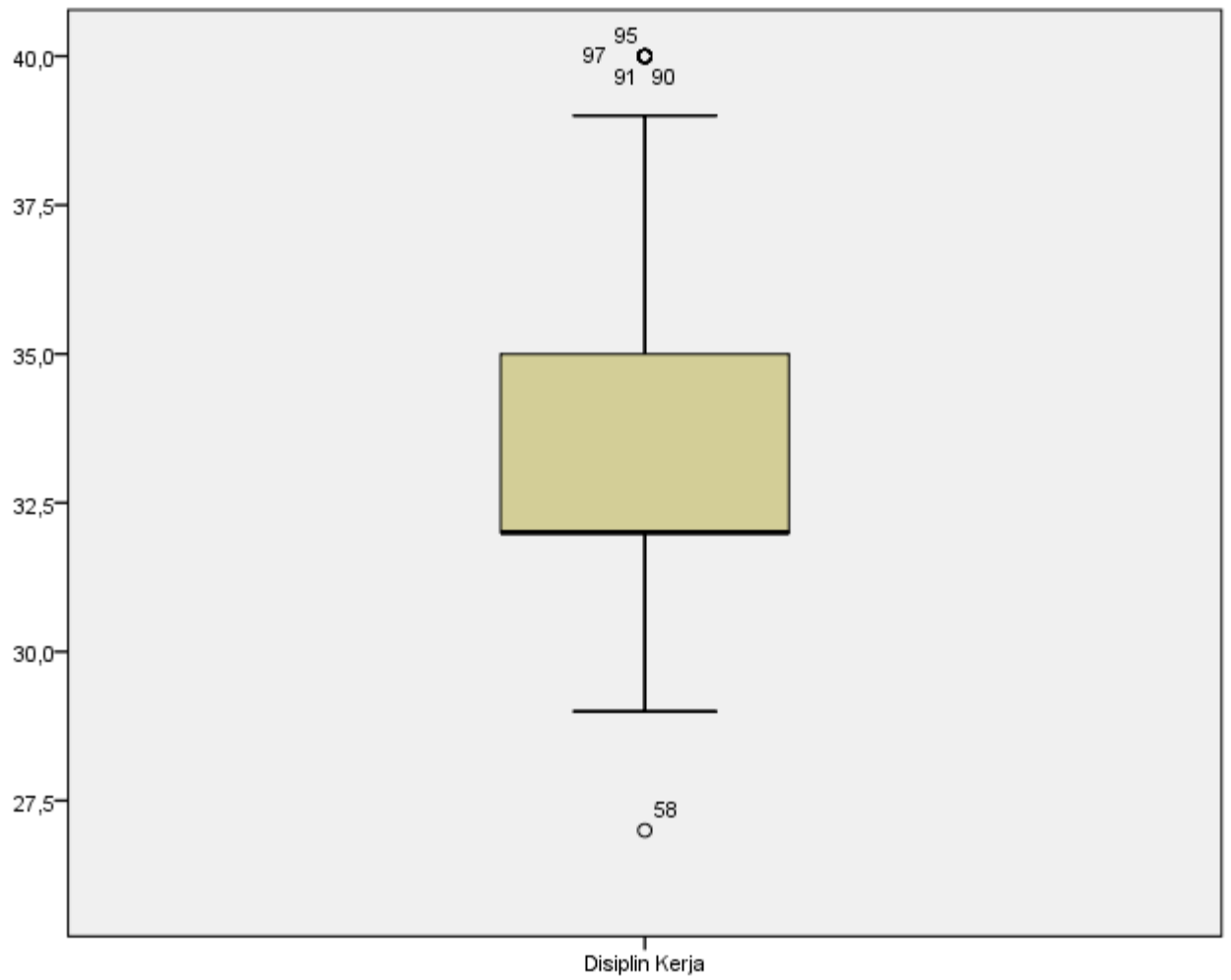
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	,301	103	,000	,790	103	,000

a. Lilliefors Significance Correction







Kesimpulan Disiplin kerja bersebaran Normal

Univariate

Kelebihan waktu Kerja

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kelebihan Waktu Kerja	Mean	44,18	,506	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	43,18	
		Upper Bound	45,19	
	5% Trimmed Mean	44,34		
	Median	45,00		
	Variance	26,348		
	Std. Deviation	5,133		
	Minimum	32		
	Maximum	53		
	Range	21		
	Interquartile Range	8		
	Skewness	-,477	,238	
	Kurtosis	-,609	,472	

Statistics

Kelebihan Waktu Kerja

N	Valid	103
	Missing	0
Mean		44,18
Std. Error of Mean		,506
Median		45,00
Mode		45
Std. Deviation		5,133
Variance		26,348
Range		21
Minimum		32
Maximum		53
Sum		4551

Motivasi Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Motivasi Kerja	Mean	133,55	1,114
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	131,34 135,76
	5% Trimmed Mean	133,43	
	Median	134,00	
	Variance	127,740	
	Std. Deviation	11,302	
	Minimum	95	
	Maximum	170	
	Range	75	
	Interquartile Range	9	
	Skewness	,191	,238
	Kurtosis	2,112	,472

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	103
	Missing	0
Mean		133,55
Std. Error of Mean		1,114
Median		134,00
Mode		134
Std. Deviation		11,302
Variance		127,740
Range		75
Minimum		95
Maximum		170
Sum		13756

Disiplin Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Disiplin Kerja	Mean	33,59	,301
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 32,99	
		Upper Bound 34,19	
	5% Trimmed Mean	33,49	
	Median	32,00	
	Variance	9,362	
	Std. Deviation	3,060	
	Minimum	27	
	Maximum	40	
	Range	13	
	Interquartile Range	3	
	Skewness	1,087	,238
	Kurtosis	,299	,472

Statistics

Disiplin Kerja

N	Valid	103
	Missing	0
Mean		33,59
Std. Error of Mean		,301
Median		32,00
Mode		32
Std. Deviation		3,060
Variance		9,362
Range		13
Minimum		27
Maximum		40
Sum		3460

Bivariate

Hubungan KWK dengan Motivasi Kerja

		Correlations	
		Kelebihan Waktu Kerja	Motivasi Kerja
Kelebihan Waktu Kerja	Pearson Correlation	1	-,053
	Sig. (2-tailed)		,596
	N	103	103
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	-,053	1
	Sig. (2-tailed)	,596	
	N	103	103

Hubungan KWK dengan Disiplin Kerja

		Correlations	
		Kelebihan Waktu Kerja	Disiplin Kerja
Kelebihan Waktu Kerja	Pearson Correlation	1	-,259**
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	103	103
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	-,259**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8



UMKT

Program Studi Keperawatan

Fakultas Kesehatan dan Farmasi

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://keperawatan.umkt.ac.id>

email: keperawatan@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 053/FIK.2/C.6/B/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Direktur RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda
di -

Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabaraakatuh

Puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya dan semoga kita selalu sehat dan mendapat bimbingan serta ridho Allah Subhanahu Wata 'Ala dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Aamiin.

Sehubungan dengan kegiatan Catur Dharma Perguruan Tinggi dan penyusunan tugas akhir skripsi di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan dan Farmasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, bersama ini kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk mengijinkan mahasiswa kami melakukan ijin penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan judul : "Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Outcome Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda".

Adapun daftar nama tim peneliti sbb:

1. Ketua : Ns. Maridi Marsan Dirdjo, M. Kep (NIDN. 1125037202)
2. Anggota:
 - a. Robby Vadillah Zurin (NIM. 17111024110154)
 - b. Indah Wahyuni (NIM. 17111024110140)
 - c. Amelia Sasmitha (NIM. 17111024110126)

Demikian permohonan dari kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabaraakatuh

Samarinda, 03 Jumadil Akhir 1440 H

08 Februari 2019 M

Ketua Prodi Ilmu Keperawatan, y

Ns. Dwi Rahmah Fitriani, M. Kep
NIDN: 1119097601



Tembusan Yth:

1. Kepala Bidang Diklit RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda
2. Arsip
3. Ybs



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

RSUD A. WAHAB SJAHRANIE

Jalan Dr. Soetomo No. 1 Telp. (0541) 738118 (Hunting System) Fax. (0541) 741793
S A M A R I N D A 75123

E-mail : kaltim@rsudaws.com

Samarinda, 15 April 2019

Nomor : 070.1138 /Diklit-Mutu/TV/2019
Lamp : --
Perihal : *Persetujuan Izin Penelitian*

Kepada Yth,
**Ketua Prodi Ilmu Keperawatan
Universitas Muhammadiyah Kaltim**

Di -
Samarinda

Sehubungan dengan surat dari Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda No : 053/FIK.2/C.6/B/2019 tanggal 08 Februari 2019, perihal Permohonana Izin Penelitian bersama ini kami sampaikan bahwa :

1. Pada prinsipnya kami dapat menerima tim peneliti Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur a.n :

No	Nama	Judul
1	Ns.Marsidi M Diredjo., M.Kep NIDN : 1125037202 (Ketua)	Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Outcome Perawat di ruang Perawatan Intensif di RSUD Abdul Wahab Sjahrane Samarinda.
2	Robby Vadillah Zurin NIM : 17111024110154 (Anggota)	
3	Indah Wahyuni NIM : 17111024110140 (Anggota)	
4	Amelia Sasmitha NIM : 17111024110126 (Anggota)	

Untuk melaksanakan Penelitian di RSUD A. Wahab Sjahrane Samarinda;

2. Selama melaksanakan kegiatan tersebut, supaya mematuhi **ketentuan, tata tertib dan wajib memakai Almamater dan Kartu Pengenal** yang berlaku di RSUD. A. Wahab Sjahrane Samarinda;
3. Sesuai ketentuan yang berlaku di RSUD. A. Wahab Sjahrane Samarinda untuk pelaksanaan kegiatan tersebut dikenakan biaya kontribusi **sesuai PERGUB Kaltim Nomor 58 Tahun 2013 sebesar Rp. 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah)** ;
4. Sebelum melaksanakan kegiatan supaya menghubungi Kepala Bidang Diklit & Mutu SDM RSUD A. Wahab Sjahrane Samarinda.

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wadir **Penhujung & Pengembangan SDM**

dr. Mazniati, MPH
NIP. 196805091998032002



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
RSUD A. WAHAB SJAHRANIE

Jalan Dr. Soetomo No. 1 Telp. (0541) 738118 (Hunting System) Fax. (0541) 741793
 SAMARINDA 75123

E-mail : kaltim@rsudrws.com

NOTA DINAS

Kepada Yth : 1. Ka. Bidang Keperawatan RSUD. AW. Sjahranie Samarinda
 2. Ka. Instalasi Rawat Inap RSUD. AW. Sjahranie Samarinda
 3. Ka. Ruang (ICCU, HCU, ICU, PICU, NICU, dan
 RSUD. AW. Sjahranie Samarinda

Dari : Ka. Bidang Diklit dan Mutu SDM RSUD. AW. Sjahranie Samarinda
 Tanggal : 16 April 2019
 Nomor : 810 /Diklit-Mutu/TV/2019
 Lampiran : --
 Perihal : **Pelaksanaan Izin Penelitian**

Sesuai surat pemberitahuan dari Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda No : 053/FIK.2/C.6/B/2019 tanggal 08 Februari 2019, dan Surat Wadit Pelayanan dan Pengembangan SDM RSUD. AW. Sjahranie Samarinda No : 070 /Diklit-Mutu/TV/2019 tanggal April 2019, perihal sebagaimana tersebut diatas bersama ini kami sampaikan bahwa :

1. Kegiatan Penelitian bagi Tim Peneliti Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan timur a.n :

No	Nama	Judul
1	Ns.Marsidi M Diredjo., M.Kep NIDN : 1125037202 (Ketua)	Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Outcome Perawat di ruang Perawatan Intensif di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda
2	Robby Vadillah Zurin NIM : 17111024110154 (Anggota)	
3	Indah Wahyuni NIM : 17111024110140 (Anggota)	
4	Amelia Sasmitha NIM : 17111024110126 (Anggota)	

- dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari setelah penerimaan surat dari Diklit RSUD. AW. Sjahranie Samarinda;
2. Selama melaksanakan kegiatan tersebut, supaya mematuhi ketentuan dan tata tertib yang berlaku di RSUD. A. Wahab Sjahranie Samarinda;
 3. Pendampingan selanjutnya kami serahkan kepada Nota Dinas yang dituju RSUD. AW. Sjahranie Samarinda ;

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Kepala Bidang Diklit & Mutu

 H. Yone May, M.Si
 Nip. 19611031 198903 2 004

SURAT KETERANGAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amelia Sasmitha

NIM : 17111024110126

Program Studi : S-1 Keperawatan Alih Jenjang

Judul : Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda

Bahwa dalam penelitian ini saya tidak menggunakan uji validitas dikarenakan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang sudah baku.

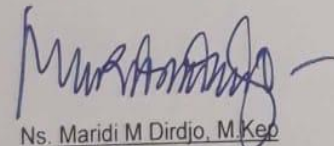
Demikian surat keterangan ini saya buat, atas perhatiannya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

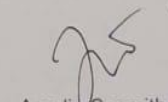
Samarinda, 22 Juni 2019

Pembimbing,

Peneliti,



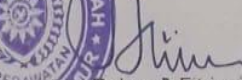
Ns. Maridi M Dirdjo, M.Keo
NIDN. 1125037202



Amelia Sasmitha
NIM. 17111024110126



Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Keperawatan



Ns. Dwi Rahmañ Fitriani, M.Keo
NIDN. 1119097601

SURAT KETERANGAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amelia Sasmitha

NIM : 17111024110126

Program Studi : S-1 Keperawatan Alih Jenjang

Judul : Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi dan Disiplin Kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda

Bahwa dalam penelitian ini saya tidak menggunakan uji reliabilitas dikarenakan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang sudah baku.

Demikian surat keterangan ini saya buat, atas perhatiannya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Samarinda, 22 Juni 2019

Pembimbing,

Ns. Maridi M Dirdjo, M.Kep
NIDN. 1125037202

Peneliti,

Amelia Sasmitha
NIM. 17111024110126



Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Keperawatan

Ns. Dwi Rahmah Fitriani, M.Kep
NIDN. 1119097601