

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG

ANALYSIS OF THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF NURSES AT URIP SUMOHARJO HOSPITAL, BANDAR LAMPUNG

Adelia Karisma Putri¹, Prof. Dr. Iskandar. AA. S.E., M.M²

Universitas Bandar Lampung; ¹adelia.karismaputri22@gmail.com, ²iskandar@ubl.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menelaah berbagai Asep yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Urip Sumoharjo, khususnya motivasi dan kedisiplinan, mengingat peran penting perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan hasil kerja mereka. Bersama 53 pekerja di ruang ICU perawat RS Urip Sumoharjo. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel dari 35 orang yang menjawab. Analisis data telah menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara motivasi karyawan dan kinerja mereka. Motivasi mempunyai nilai t yang sangat tinggi (5,992), melampaui nilai ambang (2,045). Selain itu, perolehan ini sangat signifikan secara statistik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai p-value yang sangat kecil (0.000). Dengan cara yang sama, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t 2.560 dan p-value 0,015. Uji F menunjukkan hubungan sinergis antara motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor utama kinerja karyawan; kedua faktor yang diteliti mampu menjelaskan 90,3% dari variasi kinerja karyawan, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti hanya berkontribusi 9,7%. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja terbaik, terutama dalam keperawatan.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit Urip

Abstract: This study aims to examine various Asep that affect the performance of nurses at Urip Sumoharjo Hospital, especially motivation and discipline, considering the important role of nurses in providing health services. Multiple linear regression analysis shows that work discipline and employee motivation have a significant effect on improving their work results. Together with 53 workers in the ICU nurse room at Urip Sumoharjo Hospital. The Slovin formula was used to calculate the number of samples from 35 people who answered. Data analysis has shown that there is a strong correlation between employee motivation and their performance. Motivation has a very high t-value (5.992), exceeding the threshold value (2.045). In addition, this acquisition is very statistically significant, as indicated by the very small p-value (0.000). In the same way, work discipline also has a significant effect on performance, with a t-value of 2.560 and a p-value of 0.015. The F test shows a synergistic relationship between motivation and work discipline as the main factors of employee performance; the two factors studied were able to explain 90.3% of the variation in employee performance, while other factors not studied only contributed 9.7%. Therefore, to achieve the best performance, especially in nursing.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Urip Hospital

PENDAHULUAN

Rumah sakit sangat bergantung pada kinerja dan dedikasi karyawannya, baik medis maupun non-medis. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah aset penting yang dapat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. SDM merupakan karakteristik utama suatu organisasi, dan pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal,

dengan memperhatikan dan menghormati semua hak individu sehingga organisasi dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan melalui pengembangan sumber daya manusia. (Farisi et al., 2020). Sebagai bagian dari sumber daya manusia dalam organisasi yang memiliki keahlian di bidang medis, profesional medis juga merupakan bagian dari SDM, sehingga kinerja petugas kesehatan sangat penting karena peran mereka yang sangat penting

dalam penyediaan layanan kesehatan. Mengingat Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014, peningkatan kualitas tenaga kesehatan adalah investasi jangka panjang untuk sektor kesehatan agar dapat memberikan layanan terbaik dan berkontribusi pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Tenaga sangat penting, terutama untuk menyediakan layanan kesehatan. Hasil yang baik dan konsistensi dengan tujuan organisasi dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan tugas dan tanggung jawab tenaga medis. Oleh karena itu, kinerja perawat harus diprioritaskan. Organisasi harus lebih kompetitif untuk bertahan di era yang semakin ketat saat ini.

Institusi adalah organisasi yang berorientasi terhadap pelayanan kesehatan terhadap masyarakat dan membutuhkan kinerja secara maksimal bagi pedagang supaya pelayarannya menguatkan dan mampu mengoptimalkan kualitas. Dessler (2006) utarakan di mana kapabilitas individu bisa ditinjau melalui hasil kerjanya dan hak dalam rangka memperoleh total pelayanan kesehatan secara optimal untuk berbagai jenis ditetapkan pada UU Nomor 44 tahun 2009 pasal 32 dan ada program pembangunan kesehatan yang berkualitas serta merata tetapi tujuannya belum diraih sepenuhnya sebab masih ada rumah sakit di negara Indonesia dengan kualitas pelayanan dari maksimal (Weinstock, 1996) menentukan akreditasi rumah sakit menjadi sebuah wujud penerapan dalam menangani persoalan ini dimana lewat popularitasi rumah sakit yang menyerahkan kepastian terhadap masyarakat di mana pelayanan yang diserahkan sudah jelas pengguna syarat kualitas yang ditentukan (Gita dkk, 2024).

Organisasi pelayanan kesehatan, terputus perawat begitu Rusia dan membantu menetapkan kepastian akan mutu pelayanan terhadap pasien dan perawat adalah bakteri atau ke depan untuk menyeramkan pelayanan medis mencukupi hingga kinerja merdeka berdampak secara langsung kepada kesuksesan rumah sakit.

Kinerja para pegawai tidak semata-mata tergantung terhadap kapabilitas tinggi saja namun juga ada disiplin serta motivasi dan kedua indikator tersebut menjadi unsur kunci yang menopang perawat agar melakukan pekerjaannya secara lebih baik tidak semata-mata bergantung terhadap kapabilitas teknis saja namun juga disiplin dan motivasi..

Motivasi yakni dorongan yang mempengaruhi tindakan seseorang untuk mendapatkan sesuatu dan mencapai tujuan tertentu (Darmawan et al., 2022). Karyawan yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan semangat kerja yang tinggi, produktivitas yang optimal, dan dedikasi yang kuat untuk pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, disiplin kerja adalah bagaimana karyawan mematuhi semua aturan dan peraturan perusahaan. Dalam menyelesaikan tugas harian, penerapan disiplin akan bermanfaat dan akan menciptakan ketertiban dan peningkatan produktivitas. Namun, memastikan bahwa perawat tetap termotivasi dan disiplin kerja yang tinggi meskipun tekanan pekerjaan yang tinggi dan kompleksitas layanan kesehatan adalah masalah yang akan dihadapi rumah sakit, termasuk rumah sakit tersebut. Sehingga, ini sangat krusial dalam menelaah motivasi serta disiplin kerja memiliki kontribusi dengan detail kepada kinerja pegawai individual maupun kelompok dapat memberikan pengaruh pada kinerja perawat dalam melaksanakan tugas sehari-hari di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sekumpulan proses, mulai dari mencari pekerja yang tepat, memberikan pelatihan dan pengembangan, hingga menilai kinerja dan memberikan penghargaan. Studi aspek manusia telah berkembang menjadi disiplin ilmu yang

independen, berfokus pada optimalisasi melalui pengembangan potensi dan pemberdayaan karyawan. Salah satu langkah strategis untuk mencapai tujuan ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

(Handoko, 1992), pasti diklasifikasikan atas dua kategori yakni

1. motivasi intrinsik, sebagai motivasi yang hadir akibat dari minimnya rangsangan eksternal individu Dalam melakukan tindakan.
2. faktor-faktor eksternal yang dijadikan pendorong kinerja pada cakupan pekerjaan

Disiplin kinerja memiliki kontribusi yang begitu substansial dalam menopang karyawan untuk meraih kinerjanya secara maksimal dan tingkatannya yang sangat tinggi merefleksikan komitmen individu akan tanggung jawabnya sehingga hal tersebut menjadi landasan pokok untuk meraih tujuan organisasi serta mengimprovisasi performanya secara keseluruhan (Yusnandar *et al.*, 2020).

Motivasi

Motivasi yakni kekuatan yang mendorong individu dalam mewujudkan perilaku disertai oleh bimbingan untuk menuju arah tujuan serta memberikan dorongan yang kuat dalam menangani rintangan sekaligus menjadi dorongan adalah menjalankan sesuatu walaupun tiap pegawai mempunyai motivasi yang satu sama lain berbeda-beda. (Gita dkk, 2024). Munandar (2001) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu. Menurut (Hasibuan 2003) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu (Siagian, 2018) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong,

mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan (Baron 2003) juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni refleksi kesadaran individu akan regulasi pada kehidupan bersama yang begitu penting (Hasibuan, 2003). Hal ini juga bisa dimaknai sebagai alat yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengubah perilaku, dan meningkatkan kesadaran akan kepatuhan terhadap standar sosial. Menurut Pramono & Suhendi (2023), empat ciri disiplin kerja adalah ketepatan waktu; penggunaan fasilitas yang baik; tanggung jawab; dan ketaatan (Pramono & Suhendi, 2023). Dari perspektif di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat penting bagi manajer perusahaan karena memungkinkan mereka untuk berkomunikasi dengan karyawan dan mendorong perubahan perilaku mereka. Perusahaan dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kesadaran dan norma sosial di tempat kerja mereka. Ketepatan waktu, penggunaan fasilitas yang baik, tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, dan ketaatan terhadap prosedur yang berlaku adalah empat metrik utama yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin pegawai. Implementasi berbagai indikator di atas mampu mengimprovisasi lingkungan kerja supaya lebih produktif dan juga lebih efisien.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Menurut (Agustini, 2019), beberapa indikator kerja antara lain :

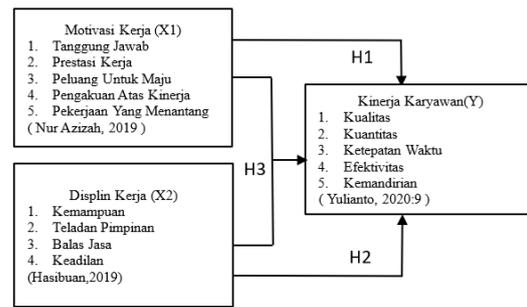
1. Komitmen karyawan terhadap tugasnya, yang terlihat dari tingkat kehadiran yang tinggi dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
2. Dengan patuh menjalankan segala instruksi atasan, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal.
3. Kesiapan individu untuk menjalankan tugas pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab atas hasil kerja, didorong oleh motivasi internal.

Karyawan wajib bertanggung jawab penuh atas hasil kerja, peralatan yang digunakan, dan seluruh tindakan yang dilakukan selama bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata “performance” dalam bahasa Inggris, yang berarti hasil kerja atau prestasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditentukan. Konsep atas tingkat kepatuhan kepada suatu institusi untuk mencukupi kriteria pekerjaan dan tidak juga bisa didefinisikan sebagai suatu hasil yang didapatkan karyawan sebagai wujud dari resiko atau konsekuensi atas tugas yang dikerjakan dan dibebankan kepadanya melalui perkembangan pengamanan serta keterampilan dan ketekunan dan juga waktu (Kasmir, 2018). Bernadin & Russel juga memaknai kinerja sebagai suatu catatan yang didapatkan melalui penyelenggaraan tugas dengan (Suhariyanto *et al.*, 2018), periode tertentu secara spesifik dan melalui penjelasan tersebut bisa dimaknai bahwa kinerja ialah prasasti pegawai dengan mengacu pada standar maupun kriteria yang sudah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Penelitian Terdahulu

Sesuai penelitian (Stajkovic & Luthans, 2001) telaah dampak dari motivasi kinerja karyawan di bidang pelayanan yang mana hasilnya memberikan kesimpulan baik dalam berbagai indikator eksternal maupun internal dari motivasi secara simultan berdampak kepada optimalisasi produk vigritas tenaga kerja atau pegawai ada kompilasi positif antara tingkat motivasi Terhadap kedisiplinan kerja yang secara bergilir mengoptimalkan produktivitas dan berdasarkan studi dari Robles 2020 manual aku relasi sebab akibat atau kausal dari ketiga variabel ini pada industri detail dan hasil terhadap 300 orang ditemukan bahwa fase disiplin dan motivasi yang tinggi menjadikan pekerjaan lebih berkualitas sehingga Robles memberikan saran pada perusahaan untuk fokus dan menekankan motivasi serta kedisiplinan pegawai dalam memperoleh hasil yang maksimal.

Awan & Asghar (2014) menjalankan penyelidikan menyeluruh tentang komponen yang memengaruhi tingkat kedisiplinan dan motivasi karyawan di industri perbankan. Studi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan. Jika karyawan mematuhi aturan dan tenggat waktu secara teratur, mereka cenderung lebih produktif dan efektif dalam mencapai target mereka. Studi terbaru juga menggunakan teknik statistik untuk mengukur dampak kedisiplinan dan motivasi pada kinerja karyawan. Perolehannya membuktikan bahwa kedua komponen ini sangat penting

untuk meningkatkan kinerja. Studi ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai penghalang antara motivasi dan pencapaian kinerja maksimal.

Studi (Kurniawan & Setiawan, 2023) menelaah bagaimana faktor sosial maupun psikologis memengaruhi keinginan dan disiplin kerja individu dalam manufaktur. Studi ini menunjukkan bahwa elemen psikologis seperti rasa puas terhadap pekerjaan dan keyakinan pada diri sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi seorang karyawan untuk bekerja. Disiplin kerja yang tinggi juga terbukti meningkatkan produktivitas, terutama dalam kelompok.

H₁ : Motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja para perawat di Rumah Sakit Urip Sumoharjo.

H₂ : Terdapat korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Urip Sumoharjo.

H₃ : Terdapat pengaruh positif secara simultan (bersama-sama) motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan perawat di rumah sakit Rumah Sakit Urip sumoharjo.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang sangat terorganisir dan berfokus pada angka; setiap langkah dari pengumpulan data hingga analisis dan pelaporan hasil sangat bergantung pada penggunaan data numerik yang akurat. Probability sampling—terutama simple random sampling—digunakan untuk penelitian ini. Seperti yang dijelaskan oleh, semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel terpilih (Sugiyono, 2018).

Objek pegawai atau perawat yang mempunyai kesamaan tugas pokok dalam merawat pasien pada ruang ICU di mana populasi bisa meliputi seluruh 53 pegawai pada keuangan ini dengan perawat rumah

sakit dan total sampah yang diambil yakni 35% responden sesuai dengan pengambilan oleh homeslovin dengan derajat kepercayaan yakni 0,1 atau 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = total populasi (53)

e = margin of error atau tingkat kesalahan (0,1)

$$n = \frac{53}{1 + (53 \times 0,1)^2}$$

$$n = \frac{53}{1 + (53 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{53}{1 + (53 \times 0,53)}$$

$$n = \frac{53}{1,53}$$

$$n = 34,64$$

Kalkulasi ini membuktikan dimana untuk keakuratan, ukuran sampel yang diperlukan adalah sekitar 34,64 orang yang menjawab. Jika kita ingin menggeneralisasikan hasil penelitian kami dari 53 orang ke populasi secara keseluruhan. Data penelitian diperoleh dari pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan perhitungan menunjukkan bahwa sampel sebesar 35 orang cukup representatif dengan batas kesalahan tipe I sebesar 10%. Seluruh staf Unit Rawat Jalan adalah responden studi ini. Untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap berbagai pernyataan yang berkaitan dengan subjek penelitian, penelitian ini menggunakan skala Likert berjenjang lima poin.

Dengan implementasi statistik deskriptif maka kita bisa mendapatkan pemahaman sejak pemilu terkait dengan distribusi data dan ukuran untuk pemusatan data dengan analisis SPSS maka kelayakan pionering di sini sudah dites validitas atau reliabilitasnya dan salah satu analisa yang diterapkan ialah analisa terkait komparasi atau korelasi jawaban responden dalam

masing-masing pertanyaan oleh total keseluruhan variabel dalam bentuk skorden saat korelasi didapat melalui data sampel lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan pada tabel distribusi serta arah toleransinya positif hal ini indikator pertanyaan tersebut mencukupi kriteria validitas dan (Ghozali, 2016), menegaskan bahwa nilai kompilasi yang dinilai kuat ialah paling sedikit atau paling kecil 0,50. Pada uji reliabilitas ini data diintegrasikan sebanyak satu kali dan kita selanjutnya menelaah hubungan antar pertanyaan pada kuesioner dalam memberi kepastian jawaban yang diberikan responden sifatnya konsisten.(Ghozali, 2016), utarakan bahwa relabilitas sebuah variabel bisa dinyatakan baik apabila nilainya lebih dari 0,60

Uji asumsi klasik ditujukan dalam rangka melakukan pemeriksaan Apakah modernisasi sudah mencukupi syarat hingga hasil atau perkalian analisisnya bisa diambil dan sebelum implementasikan model regresi maka kita perlu menentukan bahwa data mencukupi seluruh asumsi klasik dan uji normalitas ialah salah sebuah bagian pada analisis asumsi klasik di sini dengan tujuan dalam rangka menelaah Apakah distribusi data penelitian sudah mencukupi asumsi dan komunitas yang dijadikan syarat atau kriteria utama pada implementasi statistik para. Uji Kolmogorov Smirnov implementasikan sebagai sebuah uji statistik yang bersifat populer untuk menelaah hipotesis data. Uji multikolinearitas diterapkan dalam rangka menelaah asumsi di mana variabel independen pada model refleksi tidak mempunyai hubungan yang sempurna sebagai hal penting sebab korelasi yang tinggi bisa mengakibatkan koefisien regresi tidak stabil dan membuat interpretasi model semakin sulit melalui komplikasi nilai tolerance serta Vif oleh ambang batas yang ditetapkan kita bisa mengambil kesimpulan di mana persoalan multikolinearitas yang substansial pada model. Adanya kolonialitas dibuktikan oleh nilai VIF yang melebihi 10 atau nilai tolerance < 0,1 Begitupun sebaliknya.

Uji terus secara sistiles merupakan salah satu uji selanjutnya yang mana memiliki kegunaan serta bermanfaat dalam menelaah eksistensi perbedaan varians atau seleksi dua pengamat terhadap atau kepada yang lainnya dan apabila nilai signya lebih dari 0,05 maka bisa disebut bahwa tidak terjadi heteroskresivitas namun Begitupun sebaliknya jika kurang maka ada heteroskedasitas dalam data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel berikut menyajikan distribusi frekuensi jawaban responden untuk setiap variabel penelitian.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel

Interval	Motivasi (X1)		Disiplin Kerja (X2)		Kinerja Karyawan (Y)		Kategori
	Frekuensi	persentase(%)	Frekuensi	persentase(%)	Frekuensi	persentase(%)	
43-50	9	25,71	8	22,86	16	45,71	sangat setuju
35-42	9	25,71	14	40,00	13	37,14	setuju
27-34	12	34,29	9	25,71	6	17,14	netral
19-26	5	14,29	4	11,43	0	0,00	tidak setuju
10-18	0	0,00	0	0,00	0	0,00	sangat tidak setuju
Total	35	100	35	100	35	100	

Sumber: Data diolah 2024

Perolehan distribusi frekuensi variabel X1 analisis membuktikan di mana dominan pegawai memiliki motivasi yang baik sampai dengan sangat baik untuk menjalankan tugasnya. Sejumlah 25,71% pegawai ada dalam kategori yang sangat setuju membuktikan mereka mempunyai motivasi yang baik dalam pekerjaan dan dengan total yang sama yakni 25,71% ada pada kategori setuju merefleksikan motivasi yang cukup baik serta kelompok yang paling tinggi yakni 34,29% ada dalam kategori netral membuktikan di mana tingkat motivasi tersebut bersifat sedang artinya pegawai tidak mempunyai dua motivasi secara substansial namun juga tidak rendah dan ada 14,29% pegawai yang memilih kategori tidak setuju membuktikan adanya motivasi rendah yang berdampak kepada kinerja secara negatif. Adapun tidak ada satu pegawai Pada kategori sangat tidak setuju sebagai indikasi positif masalah atau persoalan motivasi yang sangat rendah kepada penelitian di sini.

Dalam variabel X2 distribusi frekuensi membuktikan di mana derajat kedisiplinan mempunyai kategori yang cukup baik dari karyawan sehingga berdasarkan pada data 22,86% karyawan mempunyai komitmen kuat untuk melaksanakan kewajiban melalui hubungan yang ditentukan, b 40% karyawan ada jarang kategori setuju membuktikan mereka mempunyai disiplin kerja secara baik namun juga tidak konsisten sehingga mayoritas karyawan 62,86% mempunyai disiplin kerja secara memadai dalam menebang produktivitas akan tetapi 25,71% yang ada pada kategori netral membuktikan terdapat sebagian pegawai yang hanya menaati aturan dalam tingkat minimum serta yang menjadi fokus yakni 11,43% Pada kategori tidak setuju membuktikan ada sebagian pegawai yang memperlihatkan disiplin kebijakan rendah yang mampu menjadi kendala untuk mencapai tujuan dari rumah sakit ini m

Variabel Kinerja atau ay perolehan distribusi frekuensi membuktikan adanya deskripsi yang begitu positif di mana sejumlah 45,7% memilih kategori sangat tinggi sebagai cerminan dedikasi untuk melaksanakan tugas serta kontribusinya untuk kemajuan rumah sakit, 37,14% kategori setuju membuktikan kinerja yang baik namun juga masih mempunyai uang dalam melaksanakan peningkatan serta 17,14% pegawai Pada kategori netral artinya kinerja pada dalam tingkat standar minimum. Pegawai cara menyembuhkan mengutarakan kesepakatan yang membuktikan tidak terdapat usaha serius berkenaan dengan kinerja rendah pada Rumah Sakit Urip Kota Bandar Lampung.

Uji Validitas

Dalam bagian penelitian ini uji dari validitas berguna dalam memberikan jaminan apabila instrumen penelitian yang diimplementasikan dengan valid mencerminkan konsep Variabel yang dijadikan fokus penelitian untuk meminimalisir atau mengikis dampak

berbagai variabel eksternal secara tidak relevan dan dalam rangka memberi kepastian dimana pertanyaan yang diajukan pada fungsional perlu selaras terhadap konsep yang hendak diukur maka kita perlu mengkomparasikan angka korelasi terhadap angka baku yang telah ditetapkan dan sesuai dengan metabo distribusi r bagi sambal sejumlah 33 data serta tingkat signifikan sinyal 0,05 nilai ambang batasnya ialah 0,334 sehingga koefisien korelasi yang dihitung melalui data lebih dari 0,334 artinya ada korelasi yang substansial di antara kedua variable.

Diselenggarakan analisa korelasi pada tiap item dalam instrumen pengukuran oleh total skornya melalui r tabel yakni 0,334 oleh derajat signifikannya 95% serta 35 data sampel dan kita akan melakukan penolakan hipotesisnya apabila nilainya kurang dari 0,05 dan analisis Mama nisasikan seluruh pertanyaan dalam mengkaji ini dengan hubungan signifikan artinya seluruh pertanyaan dinilai valid dan bisa diimplementasikan bagi penelitian berikutnya sehingga ini membuktikan seluruh pertanyaan pada instrumen konsisten mengukur ke kesamaan aspek atas variabel yang ditelaahnya.

Relibilitas data

Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	30

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Metode Cronbach's di implementasikan di sini dalam rangka menimbang tingkat keselarasan internal berbagai item penelitian sesuai yang dipaparkan oleh Ghazali (2016) dan analisis tersebut implementasikan dalam rangka mempertimbangkan seberapa jauh berbagai item kuesioner yang memiliki keterkaitan satu sama lain serta memberi indikasi yang setara terhadap konsumsi

yang ada sesuai dengan kriteria tersebut jika koefisiennya membuktikan nilai lebih dari 0,6 artinya instrumen memiliki ada gajah triabilitas yang memadai dan analisis ini memberikan hasil instrumen kuesioner dengan realibilitas tinggi sehingga data yang didapat bisa diandalkan.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97226405
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.073
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 3 Uji Normalitas

Analisa ini mau manifestasikan nilai baik bagi kedua variabel yakni 0,200 sebagaimana lebih dari tingkat signifikansinya yakni 0,05 sehingga hipotesis 0 bisa ditolak dan tidak bisa diambil kesimpulan adanya diferensiasi atau perbedaan kedua variabel sehingga tidak ada pernyataan yang cukup untuk memaparkan dimana data tidak mengalami distribusi secara normal atau data cenderung ikut dengan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas:

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.233	4.291
	Disiplin kerja	.233	4.291
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Sesuai kriteria dijelaskan oleh Imam (Ghozali, 2016) multikolinearitas terjadi dicirikan dengan nilai toleransi di bawah 0,1 atau nilai VIF di atas 10, yang menunjukkan korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen dalam model

regresi. Namun, jika nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, kita dapat mengatakan bahwa multikolinearitas tidak memiliki masalah yang signifikan. Nilai VIF masing-masing variabel berada di bawah ambang batas yang umum digunakan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Tidak ada masalah multikolinearitas yang dapat mempengaruhi signifikansi koefisien regresi, menurut model regresi yang dihasilkan. Seperti yang ditunjukkan oleh nilai Tolerance yang rendah (0.233) dan nilai VIF yang melebihi ambang batas (4.291), hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat ketergantungan signifikan satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Perolehan ujinya yakni:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.145	1.130		2.782	.009
	Motivasi	.021	.054	.136	.384	.703
	Disiplin kerja	-.065	.064	-.361	-1.017	.317
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Analisis yang diimplementasikan di sini yakni suatu metode asteristik yang diimplementasikan dalam rangka memprediksi suatu keberadaan secara sekedastisitas yakni dimana variansyah kedua tidak bersifat homogen pada semua pengamatan atau observasi dan nilai signifikansi yang diimplementasikan dalam rangka menetapkan keberadaan heteroskelestaritisitas Jika nilai signifikasinya melebihi 0,05 maka kesimpulannya yakni variasi 2 pada model obligasi bersifat konstan sehingga tidak mempunyai masalah dan apabila nilainya kurang dari 5% artinya variasi 2 tidak bersifat konstan sehingga ada persoalan terkait secara civitas dan variabel motivasi tidak membuktikan adanya masalah sosial elastisitas sumber nilainya yakni 0,703 yang artinya melebihi 0,05 m Sesuai nilai dari signifikasi tersebut dalam disiplin kerja maka analisis empiris tidak mendukung

hipotesis eksistensi heteroskresivitas pada variabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel berikut ini menunjukkan hasil analisis regresi:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.449	1.927		5.941	.000
	Motivasi	.552	.092	.684	5.992	.000
	Disiplin kerja	.277	.108	.292	2.560	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Regresi Linear Berganda

Sebagaimana perolehan statistik didapat suatu model persamaan yang mampu diimplementasikan dan diprediksi hal tersebut membuktikan di mana nilai Y diberikan dampak dari variabel X1 maupun X2 dan masing-masing kenaikan tiap satu satuan dalam variabel X1 mampu meningkatkan y senilai 0,552 satuan sedangkan kenaikan satu satuan variabel X2 mampu meningkatkan y sejumlah 0,277 satuan oleh asumsi variabel lain yang bersifat konstan dan analisis ini membuktikan adanya hubungan positif signifikan antara kedua variabel dan artinya ada optimalisasi kedua faktor tersebut untuk mengoptimalkan pekerjaan perawat secara substansial.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.897	2.03296

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² = 0.903 memberikan indikasi di mana kisaran 90,3% kinerja pegawai diberikan dampak dari seberapa jauh dan dalam motivasi serta disiplin kinerja mereka agar dunia hal tersebut merupakan pemakaian model yang sangat baik untuk menentukan besaran pengaruhnya dan variasi dari kinerja pegawai yakni 9,7% terdapat berbagai faktor eksternal yang tidak termasuk pada model ini mampu memaparkan fenomena tersebut.

Uji ANOVA (Uji F)

Uji ini bertujuan dalam hipotesis dimana kumpulan variabel independen dengan politik berdampak substansial kepada variabel dependen pada model regresi dan tabel dibawah membuktikan eksistensi mode represi yang sudah diimplementasikan secara menyeluruh memperoleh hasil substansi atau signifikan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229.632	2	614.816	148.760	.000 ^b
	Residual	132.254	32	4.133		
	Total	1361.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi

Tabel 8 Hasil Uji-F

Kajian ini membuktikan di mana motivasi dan disiplin kerja mempunyai partisipasi substansial pada penentuan kesuksesan Kinerja individu di pengusaha dan berupa variabel independen berdampak kuat dari segi kolektif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil dari nilai F maupun p begitu signifikan Adapun model regresi mempunyai keakuratan yang tinggi untuk menentukan kinerja pegawai.

Hasil Uji –t

Melalui kapan uji ini maka hipotesis bisa diketahui eksistensi korelasi linier secara signifikan dari berbagai variabel baik dependen maupun independen pada model radiasi sehingga hipotesis alternatif di sini menentukan keberadaan korelasi ataupun koneksi timbal balik dari dua variabelnya. variabel tersebut.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.449	1.927		5.941	.000
	Motivasi	.552	.092	.684	5.992	.000
	Disiplin kerja	.277	.108	.292	2.560	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 9 Uji –t

Uji statistik memberi kesimpulan di mana ada korelasi yang kokoh antara ketiga variabel di sini dan mengarah terhadap variabel yang ada dalam tabel diatas maka jumlah data dikurangi oleh 1 yakni 34 serta tingkat kesalahan untuk tipe 1 yakni 5% bagi dua sisi artinya nilai t memberikan batasan wilayah penolakan hipotesis nol yakni sebesar 2032. sesuai dengan uji statistik yang sudah diselenggarakan maka

kesimpulannya motivasi ialah faktor yang sangat determinan maupun kuat untuk meraih kinerja pegawai yaitu perawat dan nilai signifikasinya begitu rendah membuktikan hubungan kuat dari berbagai variabel yang diteliti. Analisis statistik pun membuktikan adanya signifikansi hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin kerja dan data membuktikan disiplin kerja begitu berdampak kepada sejauh mana pekerjaan pegawai tersebut bisa maksimal dan hubungan positif di antara keduanya sudah dibuktikan dengan empiris.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Perawat Rumah Sakit Urip Sumoharjo)

Analisa data membuktikan adanya motivasi sebagai indikator yang determinan serta kuat pada kinerja pegawai dan hasil analisisnya membuktikan variabel inovasi mempunyai dampak positif signifikan kepada variabel dependen yakni tidak bisa pegawai dengan perolehan nilai p membuktikan hubungan yang kuat serta signifikan antara dua variabel tersebut sehingga tingkat motivasi pegawai atau perawat berdampak langsung terhadap kualitas maupun kuantitas hasil kinerja yang sudah mereka raih.

Berbagai teori sudah sukses memaparkan sebagaimnaa motivasi bisa dijadikan penopang pokok pada peningkatan kinerja contohnya pendapat dari (Luthans, 2006) sebagaimana memaparkan ketika motivasi intrinsik maupun ekstrinsik lebih tinggi pada individu maka kuantitas serta kualitas hasil kerjanya juga meningkat dan melalui dorongan motivasi yang optimal karyawan atau pegawai dan perawat dalam hal ini lebih bersemangat dalam bekerja secara maksimal untuk perusahaan maupun organisasi.

Robles (2020), mengutarakan bahwa pada konteks indstr ritel motivasi kerja dimaknai menjadi indikator terkunci yang dengan substansial maupun berdampak

kepada produktivitas bagi pegawai sehingga kesimpulannya yakni motivasi ialah faktor yang substansial untuk mengoptimalkan disiplin kerja serta bisa berpengaruh baik atau positif kepada Kinerja individu.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Urip Sumoharjo)

Kajian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berperan krusial dalam menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil regresi membuktikan bahwa disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang sangat rendah. Analisis ini menunjukkan adanya korelasi yang signifiksn antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, adanya peningkatan disiplin kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Sesuai landasan teori atau kajian pustaka ada pendapat dari (Hasibuan, 2003), di mana terdapat konsensus kuat yang membuktikan di mana disiplin kerja bisa menentukan kesuksesan individu untuk meraih target kinerja pada lingkungan kerja di mana suasana kerja secara kondusif dan produktif dicirikan oleh kedisiplinan yang besar mampu menopang karyawan dalam meraih kinerja secara optimal dan pegawai yang disiplin rata-rata mempunyai kapabilitas dalam menentukan waktu serta mempunyai konsentrasi yang baik juga mempunyai kecermatan untuk menyelesaikan tugas sehingga secara langsung beberapa partisipasi pada optimalisasi kinerja mereka.

Menurut (Siagian, 2018), mengutarakan bahwa dalam rangka meraih kinerja secara optimal tanpa adanya disiplin peneliti maka pegawai tersebut tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan ada korelasi atau hubungan positif antara tingkat disiplin kerja terhadap tanggung jawab dari individu dan juga pengendalian diri yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.

(Hartango) juga menambahkan bahwa hal tersebut memberikan indikasi ada korelasi kausal pada pencapaian optimalisasi kinerja organisasi dengan substansial dan juga mengatakan di mana untuk meraih kinerja dengan maksimal tanpa disiplin maka pegawai tersebut tak akan bisa menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan terdapat hubungan positif dari tingkat disiplin kerja kepada tanggung jawab individu serta kontrol diri yang maksimal dalam rangka menyelesaikan pekerjaan

Disiplin dijadikan kunci bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara lebih produktif dan efektif di mana implementasi disiplin yang optimal memberi kemungkinan para pegawai atau perawat dalam hal ini untuk melaksanakan tugasnya secara lebih terorganisi dan mencukupi standar kinerja yang sesuai harapan sehingga sesuai akan menyeluruh sesuai dengan teori yang ada bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang menentukan pencapaian kirakiat secara optimal untuk pegawai baik pada sektor pelayanan kesehatan dan sektor pekerjaan lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai hasil dari analisa regresi pengolahan statistik memberikan konfirmasi akan eksistensi motivasi maupun disiplin kerja secara luas terhadap karyawan yang langsung berkorelasi terhadap optimalisasi produktivitas maupun kualitas kerja ciri khususnya pada perawat di Rumah Sakit Urip Sumoharjo. Derajat atau tingkatan motivasi berdampak substansial atau signifikan kepada produktivitas perawan dan saat perawat tersebut dimotivasi baik secara internal maupun eksternal hal tersebut bisa memotivasi atau model rumah data untuk melakukan pekerjaannya lebih giat dan lebih keras lagi sehingga maksimal.

Selain itu, terbukti bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Melayani pasien dengan disiplin cenderung lebih

tepat waktu, bertanggung jawab, dan konsisten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin seorang perawat terkait dengan tingkat kerjanya. Berdasarkan hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang lebih baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja individu.

Studi ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan kedisiplinan perawat di rumah sakit tersebut memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kualitas performanya, dengan kontribusi sebesar 90,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini sangat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan signifikansi model, menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Uisu Press.
- Awan, A. G., & Asghar, I. (2014). Impact of employee job satisfaction on their performance: A case study of banking sector in Muzaffargarh District, Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, 2(4), 71–94.
- Baron, R. A. (2003). Psychology and business: A psychological perspective on business behavior. *Journal of Business Research*, 56(11), 877–883.
- Darmawan dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)
- Diana & Rahmat. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama

- Kabupaten Sanggau. JES (Jurnal Ekonomi STIEP) Vol.7, No.1, Mei 2022
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Gita, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan. 978-623-500-497-6
- Handoko, M. (1992). *Motivasi: Daya penggerak tingkah laku. (No Title)*.
- Hartanto, D. (2016). *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif. Cahaya Firdaus: Pekanbaru*.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, M. S. D. M. (2018). *Teori dan Praktik. Depok: PT Rajagrafindo Persada*.
- Kurniawan & Setiawan. (2023). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Financia*, Vol.1 No.1 2023
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*.
- Masahere dkk. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Yon Mitra Abadi. Vol.4, No.1, November 2024
- Pramono, A., & Suhendi, E. (2023). Ciri-ciri disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45–56.
- Pratama & Wulandari. (2021). Pengaruh Personal Factors Terhadap Kinerja Karyawan Di Turi Beach Resort Batam
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A.. (2018). *Organizational Behavior* 18th ed.
- Robles, M. (2020). The importance of motivation in the workplace: A case study in the retail industry. *Journal of Business and Management*, 10(2), 45–56.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22–33.
- Sriwati & Siswani. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai PERUMDA Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur. E-ISSN 2623-1719
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2001). Differential effects of incentive motivators on work performance. *Academy of Management Journal*, 44(3), 580–590.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif/Prof. Dr. Sugiyono*. vol.
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/371>
- Sukiman. (2019). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan* ISSN: 2715-3456 Vol. 1, No. 1, Mei 2019, pp. 30-44
- Weinstock, F. J. (1996). Letters to the Editor. *Hospital Practice*, 31(7), 44. <https://doi.org/10.1080/21548331.1996.11443310>
- Yulianto, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di

sektor kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 23–34.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

Halaman Kosong