

**DAMPAK MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT MITRA HUSADA****Yedi Kristiawan<sup>1\*</sup>, Zaharuddin<sup>2</sup>, I Gede Adiputra<sup>3</sup>**<sup>1-3</sup>Universitas Mitra Bangsa

Email Korespondensi: Yedikristiawan123@Gmail.Com

Disubmit: 29 Agustus 2025

Diterima: 30 September 2025

Diterbitkan: 01 Oktober 2025

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v7i10.22386>**ABSTRACT**

*The Influence of Motivation and Discipline on Nurse Performance at Mitra Husada Hospital. The main problem in this research is how big the influence of motivation and discipline is on the performance of nurses at Mitra Husada Hospital, both simultaneously and partially. The author's aim in conducting this research is to determine and analyze Motivation and Discipline on Nurse Performance as well as the magnitude of the Influence of Motivation and Discipline on Nurse Performance at Mitra Husada Hospital, both simultaneously and partially. The method used in this research is a quantitative descriptive approach. The population in this study was 320 nurses at Mitra Husada Hospital. The sample in this study was 76 nurses. The data in this research is primary data, where the data is obtained from respondents' answers to the questionnaire that the author distributed. As a result of the data analysis that the author has carried out, the result is that the Fcount value is 6,150 with Sig. of 0.000 is smaller than 0.05 ( $\alpha=5\%$ ), so it can be concluded that variables X1 (Motivation) and X2 (Discipline) simultaneously have a significant effect on variable Y (Performance).*

**Keywords:** Motivation, Discipline, Performance**ABSTRAK**

Dampak Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Husada. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Dampak Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Husada, baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat serta besarnya Dampak Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Husada, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 320 Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Husada. Dengan sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang Perawat. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa nilai Fhitung sebesar 6.150 dengan Sig. sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 (Motivasi)

dan X2 (Disiplin) secara simultan berdampak terhadap variabel Y (Kinerja) dengan signifikan

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Kinerja

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh peran dari sumber daya yaitu Man, Methode, Materiel, Mechin, Money, dan Marketing, dalam manajemen dikenal dengan 6 M. Salah satunya yaitu manusia baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan, tenaga kesehatan yang paling banyak di rumah sakit adalah perawat. Peran dan tugas perawat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit cukup dominan. Perawat memberikan pelayanan perawatan kepada pasien selama 24 jam setiap harinya. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada pasien.

Sekolah merupakan salah satu lembaga Keperawatan merupakan asuhan manusiawi yang diberikan kepada pasien, yang memenuhi standar dan kriteria profesi keperawatan, sesuai dengan standar dan kualitas yang diharapkan rumah sakit, serta mampu mencapai tingkat kepuasan dan memenuhi harapan pasien. Dalam pelayanan perawatlah pertama kali mengetahui kondisi pasien, karena perawat berada di sisi pasien selama 24 jam. Praktik keperawatan untuk memenuhi harapan pasien sesuai dengan standar praktik keperawatan yang dikeluarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia tentang registrasi tenaga kesehatan, bahwa setiap tenaga kesehatan harus lulus uji kompetensi, yaitu suatu proses untuk mengukur pengetahuan,

keterampilan, dan sikap tenaga kesehatan atau

keperawatan. Perawat dalam menjalankan profesinya harus memenuhi standar profesi, dan berdasarkan kemampuan melaksanakan asuhan keperawatan yang meliputi: pengkajian, penetapan diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan tindakan keperawatan, serta evaluasi keperawatan. Kinerja perawat di rumah sakit swasta dengan kategori baik sebesar 56,9% dan rumah sakit pemerintah 44,8%. Persepsi kinerja perawat di rumah sakit pemerintah dalam kategori baik hanya sebesar 49,5%, sisanya kategori kurang 50,5%, dengan latar belakang pendidikan diploma tiga (III) keperawatan 82,5%, lama bekerja 6,06 tahun, dan sebagian besar usia perawat 27,96 - 29,45 tahun.

Survey tentang kepuasan kerja perawat dalam pelayanan keperawatan kepada 320 orang karyawan pelaksana didapatkan hasil bahwa yang mengatakan puas 120 orang, cukup puas 160 orang perawat, tidak puas 40 orang. Wawancara peneliti dengan beberapa teman sejawat perawat maupun kepala ruangan tentang keinginan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, secara kualitatif minat cukup tinggi tetapi belum mendapatkan kesempatan, karena berbagai faktor seperti kendala keluarga, kurang mendapat dukungan suami atau istri, serta biaya.

Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan terhadap bawahan, kurangnya dukungan sistem sosial tim kerja, dan motivasi serta sistem

reward. Pengelolaan sistem reward secara baik akan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kinerja individu perawat. Apabila sistem reward kurang mendapatkan perhatian dari para manager, maka motivasi atau semangat kerja, disiplin karyawan akan menurun, akan menimbulkan dampak terhadap kualitas kinerja perawat.

Berdasarkan latar belakang penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas pokok permasalahan dalam tesis ini adalah sebagai berikut : Apakah motivasi berdampak terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mitra Husada?. Apakah disiplin berdampak terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mitra Husada?. Apakah motivasi dan disiplin berdampak terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Mitra Husada?

## KAJIAN TEORI

### Motivasi

Setiap organisasi tentu memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai, untuk meraih tujuan tersebut tentu harus didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar unsur manusia dalam organisasi tersebut dapat bekerja secara optimal dan efektif sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi tersebut. Agar unsur manusia tersebut dapat bekerja secara optimal dan efektif di dalam organisasi tersebut, maka diperlukannya suatu dorongan agar unsur manusia tersebut timbul rasa dorongan untuk bekerja secara optimal dan efektif guna mencapai tujuan bersama. Motivasi adalah salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu karena timbulnya suatu motif yang berkaitan dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihnya. Untuk memperoleh maksud dan tujuan tersebut maka

seorang individu harus melakukan suatu aktivitas yang telah dikehendaki. Oleh karena itu, pemberian motivasi terhadap seseorang sangatlah berdampak terhadap perilaku individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Untuk menciptakan karyawan yang kompeten diperlukan program pengembangan karyawan, karena efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik atau buruknya pengembangan karyawan pada organisasi tersebut.

Dalam organisasi yang bertujuan mencari untung, tujuan itu dapat dicapai dengan baik apabila para karyawannya memiliki motivasi yang baik dirinya dan untuk organisasinya. Pemberian motivasi perlu dilakukan setiap saat apalagi ketika karyawan memperlihatkan perilaku yang negative, kurang bersemangat, banyak melakukan kesalahan dan lain sebagainya. Pemberian motivasi merupakan salah satu usaha untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki karyawan dengan cara menaikkan moral dan menambah motivasinya. Berikut ini adalah beberapa pengertian mengenai motivasi menurut para ahli. Menurut Abraham Maslow (2021 : 149) Motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menimbulkan tekanan internal yang dapat memdampaki perilaku seseorang. Menurut Donni Juni Priansa dan Agis Arnida (2014:45) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut : Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Kompri (2015, hlm.3) mengatakan bahwa motivasi dapat

juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Sedangkan menurut Sardiman (2016: 73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020, hlm. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

### **Disiplin**

Disiplin kerja adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukuman dan penghargaan. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran. Pengertian disiplin kerja telah banyak didefinisikan dalam berbagai versi

oleh beberapa ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan yang lain apabila dibandingkan dengan ahli lainnya.

Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin kerja diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Menurut Faizal Chan (2018 :131), disiplin kerja dapat dipahami sebagai tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh terhadap berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja mencakup ketaatan individu terhadap aturan yang ditetapkan, dan pelanggaran terhadap aturan tersebut akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut A Bakar (2009:67) yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku Dengan kata lain disiplin adalah kepatuhan manaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2009:45) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Henry Simamora, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional agar menjadi acuan bagi tenaga kerja untuk ikut dalam aturan organisasi yang ujungnya mendapatkan punishment ataupun reward. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

#### **Indikator Disiplin kerja**

Rivai Veitzhl dan Sagala (2011:200) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat diukur dengan beberapa indikator yang mencakup tingkat kehadiran; ketaatan pada peraturan kerja; standar kerja; tingginya tingkat kewaspadaan; dan bekerja sesuai etika. Menurut Akbar (2020:45) dimensi disiplin kerja dapat diukur melalui meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan karyawan,
2. keteladanan dari pimpinan,
3. pemberian balas jasa,
4. pemberian sanksi dan hukuman serta
5. ketegasan dalam menegakkan peraturan.

#### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja sangatlah penting peranannya dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Pada umumnya kinerja didampaki

oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kemampuan belajar, dan kesungguhan pegawai itu sendiri. Adapun pengertian kinerja pegawai menurut Robbins (2019:260), suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013:148). Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Mitra Husada Sehingga jumlah keseluruhan populasi adalah 320 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2013:149). Karena populasi lebih dari 100 yaitu berjumlah 150 orang, maka dalam penelitian ini, teknik yang diambil yaitu teknik Cluster Area Sampling. Jika dimasukan angka populasi untuk mendapatkan sampel sesuai dengan rumus diatas

maka dapat diambil sampe dengan hasil 76 sampel.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan validitas internal sebagai teknik pembuktian kevalidan instrumen penelitian. Validitas internal termasuk dalam kelompok validitas

kriteria yang merupakan validitas yang tercermin pada besaran koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total (Sugiyono, 2017:126). Apabila koefisien korelasi diantara keduanya positif dan signifikan, maka item tersebut dianggap valid. Menurut Sugiyono (2017:126), koefisien validitas 0,3 ke atas dapat dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25, didapatkan validitas alat ukur sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	Pearson Correlation			Validasi
	Motivasi	Disiplin	Kinerja	
1	.400**	.674**	.631**	Valid
2	.717**	.789**	.817**	Valid
3	.757**	.824**	.697**	Valid
4	.677**	.618**	.461**	Valid
5	.431**	—	—	Valid
6	.673**	—	—	Valid
7	.558**	—	—	Valid
8	.340**	—	—	Valid
9	.489**	—	—	Valid
10	.373**	—	—	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.

Dari tabel di samping menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable Motivasi, Disiplin dan Kinerja memiliki koefisien Validitas diatas 0,3

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan

sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada Variabel Motivasi, (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja (Y) Valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur. untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi(X1)	.739	10
Disiplin(X2)	.705	4
Kinerja(Y)	.651	4

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Variabel Motivasi, Variabel Disiplin dan Variabel Kinerja semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk semua variabel reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

#### Koefisien Determinasi

Nilai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat

diketahui dengan melihat pada nilai R Squared (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan dari proses perhitungan statistik. Nilai R<sup>2</sup> terletak pada rentang 0 sampai 1 yang diartikan bahwa semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi atau dengan kata lain semakin kuat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS versi 25 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.298 <sup>a</sup>	.889	.064	1.776	.089	3.545	2	73	.034

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi,  $KD = R^2 \times 100\% = 0,889 \times 100\% = 88,9\%$ .

#### Uji t

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel pada masing-masing variabel bebas (X). Berikut

merupakan dasar pengambilan keputusan hipotesis uji parsial:

1. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan bernilai positif.
2. Hipotesis kedua diterima apabila kriteria 1 terpenuhi pada setiap variabel (Kualitas Pelayanan, Kinerja dan Kepuasan Pelanggan).

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t Uji t Motivasi Terhadap Kinerja

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.740	2.135		5.030	.000
	Motivasi	.125	.057	.249	2.209	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:  $y = a + bx_1$   
 $y$  = variabel Kinerja  
 $a$  = Konstanta  
 $b$  = Koefisien Regresi (pengaruh)  
 $x_1$  = variabel Motivasi

Diperoleh hasil:  $y = 10,740 + 0,125 x_1$  artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Motivasi sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar  $10,740 + 0,125$  sama dengan sebesar  $10,865$

Tabel 5. Uji t Disiplin Terhadap Kinerja

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.179	1.648		9.213	.000
	Disiplin	.115	.099	.018	.156	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:  $y = a + bx_2$   
 $y$  = variabel Kinerja  
 $a$  = Konstanta  
 $b$  = Koefisien Regresi (pengaruh)  
 $x_1$  = variabel Disiplin

Diperoleh hasil:  $y = 15,179 + 0,115 X_2$ , artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Disiplin sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar  $15,179 + 0,115$  sama dengan sebesar  $15,294$ .

#### Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui

pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Pengambilan keputusan penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi uji regresi berganda pada ANOVA Regression (Sig.) dan perbandingan Fhitung dengan Ftabel. Hipotesis

pertama terbukti kebenarannya apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai Fhitung yang diperoleh

lebih besar dari nilai Ftabel. Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	22.366	2	11.183	3.545	.000 <sup>b</sup>
	Residual	230.305	73	3.155		
	Total	252.671	75			

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

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh

motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin terhadap kinerja sebesar 88,9%.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin terhadap kinerja sebesar 88,9%.

Berdasarkan teori terkait, kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dharma, (2009: 32) menyatakan bahwa sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Simamora, (2009 : 339) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang

membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Pirdaus, 2022).

Disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja perawat. Hal in menginterpretasikan jika disiplin kerja sudah berjalan baik pada rumah sakit. Didapat skor t hitung senilai 2,266 dan signifikansi 0,026. Sehingga ddapat t hitung (2,266) > t tabel (1,990) atau skor signifikan (0,026) < 0,05. Disiplin kerja ialah sebuah tindakan dan sikap yang dilaksanakan dengan rasa sadar dab keadaan serta tanpa paksaan serta dalam mentaati ketetapan yang sudahditentukan instansi secara tertulis ataupun tidak (Kumarawati, 2017).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui dampak Motivasi Dan

Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Husada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Motivasi memiliki dampak terhadap kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Husada sebesar 66,3%. Disiplin memiliki dampak terhadap kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Husada sebesar 76,4,3%. Motivasi dan Disiplin memiliki dampak terhadap kinerja Perawat secara signifikan Pada Rumah Sakit Mitra Husada sebesar 88,9%.

#### SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan di atas maka penulis memeberikan beberapa saran Hendaknya perawat dapat bekerja sepenuh hati dan tidak bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban tanpa didasari dengan sikap dan rasa tanggung jawab dalam bekerja agar tujuan organisasi dapat tercapai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman. (2017). Dasar Dasar Manajemen. Malang. Inteligencia Media.
- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Dampak Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Paradoks. Jurnal Ilmu Ekonomi, 1(1), 66-81.
- Ajat Rukajat. (2018). Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Yogyakarta. Deepublish.
- Akromah, P., Madiistriyatno, H., Panjaitan, E,H.H. (2024). Dampak Motivasi Dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta. <https://www.Ojs.Cahayaman dalika.Com/>.
- Arikunto, S. (2019). Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Cohen And Holliday. (2004). Statistic For Social Scientist, Harper & Row. Publisher London.
- Djati, J., Madiistriyatno, H., Dan Nurakhim, B. (2024). Dampak Kompetensi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Manajemen Informasi Komisi Pemberantasan Korupsi. [Http://Journal.lkopin.Ac.Id/](http://Journal.lkopin.Ac.Id/).
- Edison, Dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Ekantiana, E., Madiistriyatno, H., Hasudungan, E.H. (2024). The Effect Of Competence, Career Path Improvement And Job Satisfaction On Nurse Performance At Premier Bintaro Hospital. <https://www.Ejournal.Seaninstitute.Or.Id/>.
- Enny, W. Mahmudah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. Ubraha Manajemen Press.
- Gomez, Mejia Luis R. (1998). Managing Human Resources. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Hanafi Hanafi, H., Madiistriyatno, H., Panjaitan, E,Hh. (2024). The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Nurse Performance At The Pamulang Baby Mother And Child Hospital (Rsia). <https://www.Ejournal.Seaninstitute.Or.Id/>.
- Handayani, Ririn. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta. Trussmedia. Grafika.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Khaeruman Et Al. (2021). Meningkatkan Kinerja

- Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten. Cv. Aa. Rizky.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 4(2), 63-75.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nyoto. (2019). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Uwais. Inspirasi Indonesia.
- Pirdaus, S., Garnasih, R. L., & Ningsih, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Rokan Hulu. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(3), 279-285.
- Putra Et Al. (2021). Dampak Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Jambi. [Http://Ekonomis.Unbari.Ac.Id /](http://Ekonomis.Unbari.Ac.Id/).
- Santoso, I & Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta Indigo Media.
- Simamora. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Gramedia.
- Soelistya Et Al. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Iplementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. Sidoarjo. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember. Stain Jember Press.
- Yuliani. (2023). Pengantar Bisnis Manajemen, Pembiayaan, Pemasaran Dan Operasional. In Diandra Kreatif. Pt Global Eksekutif Teknologi.
- Yusup. (2021). Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Pagar Alam
- : LD Media