

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang

Rima^{1*}, Siti Komariah Hildayanti², Try Wulandari³

Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri,
Palembang

*Corresponding Author: rima6133@gmail.com¹,
hildayanti@uigm.ac.id², wulan@uigm.ac.id³

Informasi Artikel:

Received: 19 Mei 2023, Accepted: 02 Juni 2023, Published: 01 Juli 2023

Abstract

A hospital is an institution that provides medical services and is responsible for providing treatment, treatment, and efforts for healing and health for patients, as well as organizing healthy living education in the community. In this study the aim was to find out whether there was an effect of work motivation and work discipline on the performance of nurses at RSIA Tiara Fatrin Palembang. The objects studied were nurses at RSIA Tiara Fatrin Palembang with a total of 50 people and different characteristics, including 38 women and 12 men. This research also uses saturated sampling technique. Based on the results of the tests that have been carried out it is known that the results of simultaneous testing (F) work motivation and work discipline variables have a positive and significant effect on nurse performance and the results of the analysis of the determination variable R² for work motivation and work discipline variables have a positive and significant effect on nurse performance in RSIA Tiara Fatrin Palembang, So it can be concluded that the variables of work motivation and work discipline have an effect on nurse performance variables.

Keywords : Nurse Performance, Work Discipline, Work Motivation.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini, dunia berkembang pesat, termasuk perubahan yang berdampak positif dan negatif bagi Indonesia. Hal tersebut menuntut Instansi pemerintah yang merupakan penghubung antara negara dengan rakyatnya yang dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik serta mampu mengikuti perkembangan perubahan dunia. Sebuah penelitian yang baik haruslah merupakan sebuah penelitian yang didasarkan pada penganalisaan masalah baru atau temuan baru yang sebelumnya belum pernah dilakukan. Menurut Maulana (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Handayani (2020), bahwa kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan dari kutipan diatas disimpulkan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau disiplin. Kinerja karyawan sangat menentukan dalam upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson dalam Agus (2018) yaitu : (1) Kemampuan individual, (2) Usaha yang dicurahkan, (3) Dukungan organisasional.

Motivasi kerja menurut Kurniawan, et.al., (2019), adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Berdasarkan temuan dari studi sebelumnya, terdapat 2 variabel independen, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hasibuan (2018), Siswanto (2019), Pratiwi (2018) dan Prayogi (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena persepsi pegawai berada pada kategori sangat tinggi yang menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Adha (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak signifikan sehingga tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya penelitian menurut Mulyadi (2022), dan Sasandaru (2019), yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak signifikan sehingga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara Fatrin Palembang, masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja seperti karyawan sering mendahulukan kepentingan pribadi dalam bekerja, karyawan juga kurang tanggap memperbaiki dalam bekerja dan sering datang terlambat atau tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja para karyawan sangat rendah. Penyebab rendahnya kinerja rumah sakit yaitu kurangnya dorongan atau perhatian dari atasan dalam mengelola hubungan kerja antar karyawan sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Setiap pimpinan maupun manajer dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan motivasi-motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

2. Literature Review

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi setiap para karyawan untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya. Ketika karyawan termotivasi, mereka akan merasakan kegembiraan dan antusiasme dalam suatu pekerjaan yang dimana mengarah kepada perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi yang signifikan. Menurut Harefa (2020),

motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar individu.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu : (1) Daya pendorong, (2) Memiliki tujuan, (3) Membentuk keahlian dan keterampilan, (4) Tanggung jawab.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi maupun Institusi. Selain itu sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam mendisiplinkan diri mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Menurut Saleh (2018), disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin ataupun hal lain yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya. Dengan demikian melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Agustini dalam Kurnia (2019), diantaranya :

1. Kehadiran atau tepat waktu yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran,
2. Taat terhadap peraturan perusahaan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
3. Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
4. Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.3 Kinerja Karyawan

Kesediaan seseorang untuk mematuhi kebiasaan atau standar peraturan yang berlaku Kinerja karyawan sangat menentukan dalam upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengacu pada peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan serangkaian tugas yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Suhariyanto (2018) kinerja atau job performance/actual performance merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai karyawan secara kuantitas maupun kualitas atas apa yang telah dikerjakannya terhadap suatu tugas yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Isvandiari (2018), yaitu : (1) Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, (2) Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan, (3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian menurut Sugiyono dalam Suryani (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan

kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

H₁: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSIA Tiara Fatrin Palembang.

H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSIA Tiara Fatrin Palembang.

H₃: Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSIA Tiara Fatrin Palembang.

3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara Fatrin Palembang dengan tujuan memperhatikan dari setiap variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independent dan kinerja perawat sebagai variabel dependen yang berjumlah 50 orang serta karakteristik yang berbeda-beda diantaranya adalah 38 orang perempuan dan 12 laki-laki. Penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 4 (empat) bulan serta penelitian ini dilakukan pada RSIA Tiara Fatrin Palembang yang berlokasi di Jalan Rajawali No.495-496 Palembang. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan teknik penyebaran kuesioner.

Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antaran r -hitung dengan r -tabel yang dimana validitas yang mengkorelasikan antara masing-masing skor item indikator dengan total skor tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian ketika dilakukan secara berulang-ulang. Jika suatu nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,05$, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara itu jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,05$, maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika Sig. (Signifikansi) atau probabilitas $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal sebaliknya jika Sig. (Signifikansi) atau probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas yaitu, Ghozali (2016) :

1. Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
3. Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $> 0,8$ maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $< 0,8$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan apabila model regresi memiliki ketidakcocokan antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

1. Terjadinya heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Tidak terjadinya heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih kecil dari tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3. Uji Pengaruh

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data digunakan untuk mengetahui adakah besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket :

Y : Kinerja Perawat

a : Nilai Konstanta

X_1, X_2 : Variabel Independen

b_1, b_2 : Koefisien Regresi Variabel Independen

e : Error

b. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau pentingnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja variabel independent secara bersamaan terhadap kinerja perawat variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) dan dependen (kinerja perawat) dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

b. Uji F (simultan)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja perawat). Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent atau bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat (kinerja perawat). Sebaliknya jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, semua variabel independent atau bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat (kinerja perawat).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

- Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dilihat dari karakteristik responden

berdasarkan jenis kelamin dari 50 responden maka sedikitnya 12 orang atau sekitar 24% laki-laki dan paling banyak 38 orang atau sekitar 76% perempuan.

- Karakteristik responden berdasarkan usia dari 50 responden maka sedikitnya 23 responden atau sekitar 38% usia responden mulai dari 23-26 tahun dan paling banyak 27 responden atau sekitar 62% usia responden mulai dari 27-30 tahun.
- Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dari 50 responden maka sedikitnya 23 orang atau sekitar 38% yang pendidikan terakhirnya S1 dan paling banyak 27 orang atau sekitar 62% yang pendidikan terakhirnya D3.

4.1.1 Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pada hasil penelitian uji validitas Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada 50 responden di RSIA Tiara Fatrin Palembang. Hasil dari uji validitas kuesioner Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Perawat dengan jumlah masing-masing 6 soal, semua hasil dari penelitian tersebut dinyatakan valid (koefisien R_{tabel} diatas 0,235) maka dapat dipergunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian

2. Uji Reliabilitas

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* yang dimana hasil uji reliabilitas variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 0,896, maka hasil uji reliabilitas semua variabel menunjukkan angka di atas 0,60 maka semua variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dinyatakan reliabel.

4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

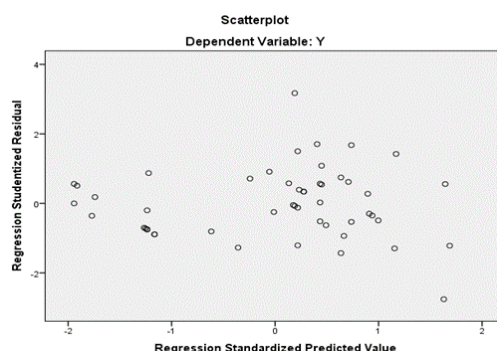
Dari hasil uji one sampel Kolmogorov jika nilai $Asymp.Sig > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun juga sebaliknya. Dapat dilihat dari uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov didapat hasil sebesar 0,200 yang berarti terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas terdapat nilai tolerance sebesar 0,862 dan nilai VIF sebesar 1,160, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada uji heteroskedastisitas dibawah ini pada grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik tersebar diatas ataupun dibawah pada angka 0 serta pada angka Y. Maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.



Gambar 1. Hasil heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot

Sumber : Olah Data Penelitian (2022)

4.1.3 Hasil Uji Pengaruh

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Pada Uji Analisis Regresi Linear Berganda diperoleh persamaan $Y = 4,571 + 0,048 + 0,771 + e$. Nilai konstanta sebesar 4,571 yang artinya keadaan saat variabel kinerja perawat belum dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.571	1.729		2.644
	MOTIVASI KERJA	.048	.067	.054	.717
	DISIPLIN KERJA	.771	.068	.856	11.348
a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT					

Sumber : Olah Data Penelitian (2022)

2. Uji Koefisien Determinasi R²

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,770 atau 77%. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,770 (77%).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.760	1.86869
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Sumber : Olah Data Penelitian, (2022)

4.1.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y) adalah $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,778 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,011$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan dari hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $12,575 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,011$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diartikan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat berpengaruh secara signifikan.

2. Uji Simultan (F)

Dari hasil perhitungan pada uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 78,518 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,20. Maka dapat diketahui nilai F hitung $78,518 > F \text{ tabel } 3,20$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Tiara Fatrin Palembang.

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pada hasil uji persial (t) variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,778 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,011$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinabela Nova (2019) diperoleh nilai thitung 3.827 > ttabel 2,005 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Harahap (2019), motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kerja keras karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi berarti memberikan bimbingan atau arahan yang tepat kepada sumber daya, serta memberikan penghargaan/imbilan untuk membuat para pegawai tetap terinspirasi dan tertarik dalam melakukan pekerjaan dengan cara tertentu.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Tiara Fatrin Palembang.

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa pada hasil uji persial (uji t) variabel disiplin kerja terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,575 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,011$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2018) diperoleh pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai Thitung > Ttabel dimana $3,413 > 2,007$ dan nilai

signifikansi yang diperoleh adalah 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Tiara Fatrin Palembang.

Menurut Saleh (2018) disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Tiara Fatrin Palembang.

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa pada hasil uji simultan (F) variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F hitung yang diperoleh sebesar 78,518 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,20 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dengan nilai signifikan $< \text{nilai } 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} = 35,812 > F_{\text{tabel}} = 4,02$ maka H_{a3} diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan H_{a3} yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA Tiara Fatrin Palembang memperoleh hasil adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut berarti bagaimana cara atasan untuk memimpin akan menentukan bagaimana perilaku karyawan termasuk disiplin kerja dari karyawan tersebut.
2. Pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat, diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti masih banyaknya karyawan yang belum memiliki motivasi yang baik untuk bekerja sehingga hal tersebut belum mampu mendorong disiplin kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol 2 No 1.
- Handayani, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 3 No 2.
- Agus. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk cabang Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kurniawan, H., Nurmin, & Arianto. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya, Vol 3 No 3.

Hasibuan, Z. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Universitas Negeri Islam Sumatera Utara Medan.

Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 7 No 2.

Pratiwi, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan PT. Bank Aceh Medan. Jurnal Manajemen dan Keuangan UNSAM, Vol 7 No 1, 100–109.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)