

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT X SURABAYA

Yuliana Citra Puspita Sari
yulianacitraa25@gmail.com
Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)
Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work discipline, motivation, and compensation on the nurse's performance at inpatient installations in X Hospital, Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was nurses who worked at inpatient installations in X Hospital, Surabaya. The data analysis technique used multiple linear. Furthermore, the data collection technique used purposive sampling because it refers to certain criteria that have been determined by the researcher in order to obtain maximum information. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the 83 respondents and were measured by the Likert scale with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25.0 versions. Furthermore, the result of the classical assumption test showed that there was no deviate variable. The result of the proper model test indicated that it was worth to be analyzed. The result showed that work discipline had a positive and significant effect on nurse's performance. Likewise, motivation had a positive and significant effect on nurse's performance. Similarly, compensation had a positive and significant effect on nurse's performance.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Compensation, Nurse's Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Proses pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling karena mengacu pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti agar mendapatkan informasi secara maksimal. Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 83 responden yang diukur dengan skala likert serta diolah secara statistik dengan program SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang serta berdasarkan hasil uji kelayakan model dinyatakan layak untuk diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

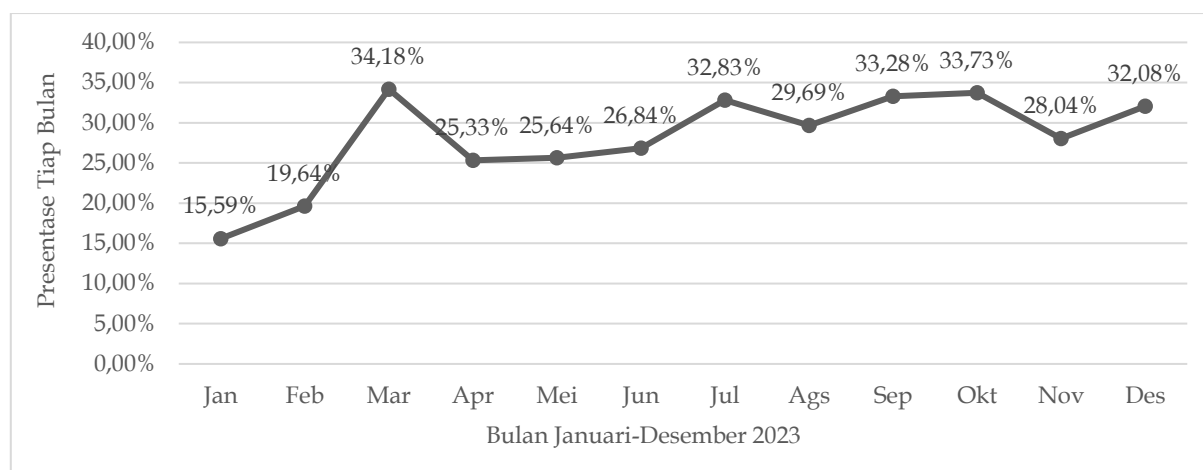
Globalisasi menciptakan tingkat persaingan yang tinggi sehingga mendorong rumah sakit dalam menetapkan berbagai strategi guna mencapai keberhasilan tujuan yang diharapkan. Kekuatan untuk menjalankan strategi tersebut terletak pada sumber daya manusia yang berkualitas sebagai subyek perencana dan pelaksana utama dalam mewujudkan sasaran organisasi (Ibrahim, 2022:66). Kondisi tersebut dapat dimanfaatkan untuk mengelola, memelihara, dan membangun sistem mereka seiring dengan perubahan kebutuhan dari waktu ke waktu. Hal ini menyebabkan tidak peduli seberapa jauh teknologi,

perkembangan informasi, ketersediaan modal dan material yang cukup, jika tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka rumah sakit tidak berjalan dengan lancar dan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Rumah sakit adalah sebuah organisasi yang memberikan layanan kesehatan dalam upaya mempertahankan, memelihara, dan meningkatkan kesehatan seseorang untuk mencapai derajat kesehatan terbaik bagi seluruh lapisan masyarakat (Rahayu *et al.*, 2019:182). Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa, keberlangsungan rumah sakit bergantung pada kemampuan, keterampilan dan keahlian yang mumpuni dari seluruh pihak rumah sakit, khususnya perawat karena ia memiliki jumlah yang paling mendominasi yaitu 30%-60% dan sering bersinggungan atau kontak langsung dengan pasien (Krisbiyantoro, 2023:4). Salah satu rumah sakit tertua di Surabaya yang masih bertahan hingga kini ialah Rumah Sakit X Surabaya. Rumah Sakit X Surabaya memberikan fasilitas yang lengkap serta suasana yang tenang, aman, dan nyaman sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang bermutu, menyeluruh, terjangkau, cepat, tepat dan tanggap sesuai dengan kebutuhan masyarakat sekitar dan masyarakat umum. Terwujudnya hal tersebut tentunya ditunjang dengan adanya kinerja perawat yang memiliki kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab tinggi sehingga mampu mencapai target atau standar organisasi.

Kinerja perawat adalah kemampuan dan keterampilan terkait dengan segala tindakan yang dilakukan perawat sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum, aturan serta norma dan etika yang berlaku (Hasibuan *et al.*, 2020:48). Kinerja perawat yang optimal merupakan faktor kunci dalam menjamin kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien. Oleh karena itu, untuk dapat mengikuti perkembangan dan mencapai tujuan rumah sakit, maka kinerja perawat harus selalu diperhatikan, dikelola, dan ditingkatkan menjadi lebih baik agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Terdapat berbagai cara dalam meningkatkan kinerja perawat salah satunya adalah dengan menerapkan disiplin kerja melalui penegakan peraturan atau standar kerja yang dapat mengikat para perawat agar bersedia bekerja sesuai dengan kebijakan yang telah digariskan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan adanya tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi di antara para perawat. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa disiplin dari pribadi perawat, sehingga kondisi ini mengindikasikan rendahnya komitmen seseorang dalam menjalankan pekerjaan rutinitas dengan maksimal. Berikut disajikan grafik persentase absensi perawat melalui gambar dibawah ini:



Gambar 1
Persentase Absensi Perawat Rumah Sakit X Surabaya
Sumber: Seksi Sumber Daya Manusia, 2023

Pada gambar 1 memperlihatkan tingkat absensi perawat masih berfluktuasi. Hal ini dibuktikan melalui persentase yang cenderung naik turun. Persentase terbesar dari perawat yang tidak hadir diperlihatkan pada bulan Maret yaitu 34,18%, disusul bulan Oktober yaitu 33,73%, kemudian September yaitu 33,28% dan pada akhir bulan Desember pun juga masih menunjukkan tingkat persentase terbilang cukup tinggi yaitu 32,08%. Banyak di kalangan perawat yang berhalangan hadir disebabkan cuti meskipun telah menerima jatah untuk libur. Hal ini menyebabkan terganggunya produktivitas kerja dan mengurangi kualitas pelayanan. Maka dari itu, penting bagi setiap perawat untuk memperhatikan dan mengelola disiplin kerja dengan baik. Dengan pengetahuan tentang pentingnya disiplin diri, kinerja individu bisa menjadi lebih maksimal karena telah mengerti dan mengikuti semua peraturan yang berlaku.

Peraturan dirancang untuk mengatur tata hubungan kerja yang mana tidak hanya diterapkan di lingkup perusahaan besar atau kecil, melainkan juga berlaku di lingkungan rumah sakit yang mempekerjakan banyak sumber daya manusianya. Dengan adanya peraturan tersebut, maka akan membentuk sikap disiplin kerja yang dapat mencegah timbulnya perilaku menyimpang. Disiplin merupakan sikap, perilaku, dan tindakan seorang pekerja yang tunduk atau hormat pada peraturan dan tata tertib perusahaan (Sutrisno, 2009:86). Disiplin kerja perlu ditanamkan pada seluruh perawat, karena ketaatan terhadap prosedur mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Berdasarkan penelitian Puspita & Widodo (2020) dan Liana (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Maisyuroh & Ubaidillah (2023) memberikan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping disiplin kerja, motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan Gambar sebelumnya, diperlihatkan pada bulan Maret menunjukkan terjadinya peningkatan absensi sebesar 34,18% meskipun bulan Juni menurun menjadi 26,84% namun akhir bulan yakni Desember meningkat kembali menjadi 32,08%. Peningkatan persentase ini bisa menjadi tanda kurangnya motivasi. Akibat dari ketidakhadiran perawat dapat memberikan beban tersendiri kepada perawat pengganti ketika menjalankan tugas. Selain itu juga dengan pembagian sistem shift 7 jam kerja tanpa adanya waktu istirahat khusus menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan secara tidak langsung akan menyebabkan demotivasi atau penurunan motivasi. Saat perawat kehilangan motivasi untuk bekerja, maka mereka tidak memiliki rasa semangat untuk datang ke tempat kerja secara teratur serta menjalankan tugas dengan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang kuat seringkali memacu seseorang untuk hadir dan berkinerja sebaik mungkin di tempat kerja.

Menurut Taufani (2020:138) mendefinisikan motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang berperilaku tekun dan fokus untuk mencapai kebutuhan yang diinginkan. Bagaimanapun kondisi di tempat kerja, apabila perawat memiliki minat atau hasrat yang tinggi dalam menggapai sesuatu, maka ia akan berusaha sekuat tenaga mewujudkan kebutuhan yang belum terpenuhi. Perawat yang bekerja dengan senang hati dan sukarela tanpa adanya paksaan akan menghasilkan kinerja yang optimal dan akan menumbuhkan komitmen organisasional perawat terhadap rumah sakit. Maka dari itu, motivasi harus dimiliki dan dirasakan oleh setiap perawat agar menciptakan perilaku kerja yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian Kasino & Indrayanti (2020) dan Sitepu & Kamilah (2021) menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung *et al.* (2023) memberikan hasil yang berbeda yaitu motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kompensasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti didapatkan informasi bahwa penentuan gaji dan insentif seorang perawat didasarkan melalui status pekerjaan (kontrak/tetap) dan pendidikan terakhirnya serta kisaran besarnya disesuaikan dengan kebijakan yang berlaku. Hal inilah yang dapat memicu ketidakpuasan bagi beberapa perawat

yang memiliki kinerja yang sama tetapi dengan status atau pendidikan lebih rendah. Selain itu, masih ada sebagian perawat yang mengeluhkan pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diemban serta belum tersedianya dukungan dana pensiun dari rumah sakit untuk masa depan mereka.

Menurut Sodikin *et al.* (2017:176) kompensasi merujuk pada bentuk penghargaan yang diterima pekerja berupa uang, barang langsung, atau barang tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak merupakan suatu kewajiban rumah sakit dan hak para perawat atas peran yang mendukung terlaksananya segala macam kegiatan rumah sakit. Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka perawat merasa dihargai atas kerja keras yang telah dilakukannya sehingga membuat ia bekerja lebih sigap guna mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian Astuti & Suhendri (2020) dan Fakhri *et al.* (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2020) memberikan hasil yang berbeda bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan didukung oleh ketidakkonsistenan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X Surabaya". Berdasarkan latar belakang masalah yang disebutkan diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya, (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya, (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Keberhasilan dalam mewujudkan tujuan organisasi dapat dicapai melalui penegakan standar dan kebijakan yang harus diimplementasikan oleh setiap tenaga kerja. Menurut Sinambela (2019:507) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, terarah, tekun dan sesuai dengan peraturan yang ada tanpa melanggar ketetapan yang telah diputuskan oleh organisasi. Sementara itu, menurut Hasibuan (2019:193) mendefinisikan disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati berbagai aturan dan norma sosial di lingkungan organisasi.

Motivasi

Menurut Sukrispiyanto (2019:164) motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku melalui berbagai kegiatan yang timbul dari proses psikologis, baik dipengaruhi oleh faktor intrinsik ataupun ekstrinsik dengan tujuan mengarahkan individu menuju pencapaian sasaran. Menurut Sinambela (2019:578) mengungkapkan motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri individu yang tercipta dari gejala perasaan, kejiwaan, dan emosional sehingga mendorong individu untuk berperilaku sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan tujuan yang diharapkan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu pendorong perawat untuk terus bekerja. Menurut

Simamora (2017:445) kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja atas hubungan kerja yang saling menguntungkan. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi merujuk pada segala pendapatan dalam bentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Perawat memberikan kontribusi dalam bentuk keterampilan, pengetahuan, tenaga, waktu, serta komitmennya untuk mengabdikan diri pada rumah sakit, sedangkan rumah sakit memberikan imbalan yang setara dengan kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh setiap perawatnya.

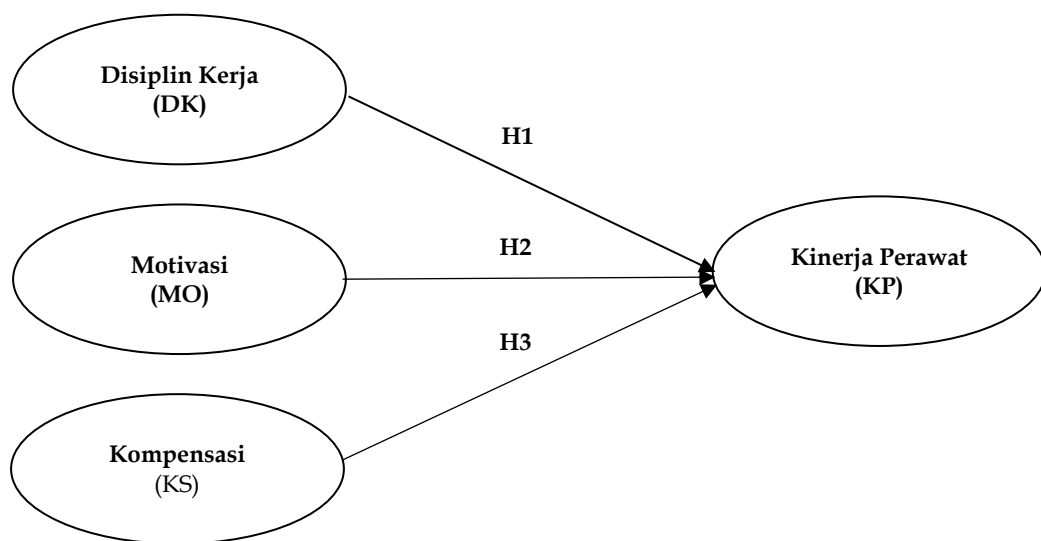
Kinerja Perawat

Keberhasilan implementasi strategi bisnis dan pencapaian tujuan operasional sebuah rumah sakit sangat bergantung pada kinerja perawat dan cara pengelolaan kinerja perawat tersebut. Menurut Suriana (2018:44) kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknis, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas dan terwujudnya tujuan unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu.

Penelitian Terdahulu

Petama, Pirdaus *et al.* (2022) menunjukkan hasil motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat. Kedua, Thorikha (2023) menunjukkan hasil motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Rima *et al.* (2023) menunjukkan hasil motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Keempat, Nazilah *et al.* (2020) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat. Kelima, Maisyuroh & Ubaidillah (2023) menunjukkan hasil motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Disiplin kerja memainkan peranan yang dominan dan krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja perawat. Disiplin kerja merupakan salah satu strategi dalam meningkatkan kesadaran perawat akan cara menjalankan tanggung jawabnya (Mailintina, 2024:248). Dengan menerapkan disiplin kerja, perawat menjadi lebih teratur, patuh terhadap aturan, dan bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan oleh rumah sakit. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Taufik *et al.* (2019) dan Pirdaus *et al.* (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, hasil penelitian Maisyuroh & Ubaidillah (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Semangat dan antusiasme yang timbul dari diri perawat dalam melaksanakan tugas tidak terlepas dari adanya motivasi yang tinggi. Pemberian motivasi yang cukup akan menciptakan perilaku positif sehingga mendorong perawat untuk bekerja keras dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi merujuk pada rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai kebutuhan yang diinginkan (Zainal *et al.*, 2015:607). Nilai-nilai dan sikap tersebut bersifat *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam bertindak untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Rima *et al.* (2023) dan Nazilah *et al.* (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, hasil penelitian Mona & Kurniawan (2022) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting bagi perawat karena merupakan sumber pokok penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dirinya dan keluarga. Irawati (2019:113) menyatakan kompensasi merupakan jumlah paket baik berbentuk uang maupun barang langsung dan tidak langsung yang ditawarkan dari organisasi oleh pekerjanya atas imbalan kinerja yang dilakukan. Pemberian kompensasi yang tepat akan mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ketika bekerja, yang secara langsung berhubungan dengan pencapaian kinerja perawat dan efisiensi anggaran organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hulwani *et al.* (2022) dan Sanjaya & Fitri (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, hasil penelitian Thorika (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu upaya pengumpulan data yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis guna memahami, memecahkan masalah, mengantisipasi masalah, serta untuk membuat kemajuan terhadap fenomena-fenomena tertentu yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022:82) mengatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang bersumber dari filsafat positivisme dan dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian dimana data yang diperoleh berwujud angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik dengan tujuan untuk

menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022:181) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek (sekelompok orang, kejadian, dan lain-lain) dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji lebih lanjut dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya dengan jumlah 104 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022:182) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini, jumlah atau ukuran sampel diperoleh melalui perhitungan rumus slovin dengan taraf sig 5% sehingga diperoleh sebanyak 83 perawat. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan suatu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi mengacu pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti agar mendapatkan informasi secara maksimal (Suliyanto, 2018:226). Berikut kriteria inklusi yang diambil peneliti antara lain: (1) Perawat yang bertugas di ruang rawat inap dengan masa kerja > 1 tahun, serta kriteria eksklusi anatara lain: (1) Perawat yang sedang mengikuti pelatihan/tugas belajar, (2) Perawat sebagai kepala ruangan atau menduduki jabatan struktural.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022:258) menjelaskan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dibuat oleh peneliti dan kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab, sehingga diperoleh data informasi yang relevan dan valid. Kuesioner yang telah disiapkan peneliti akan diserahkan kepada perawat yang bertugas di ruang rawat inap berupa ruang Makka, Madinah, Thaif, Ar- Raudhah, Ar- Rayyan, Al-Kautsar, Multazam, dan Ar- Radhin. Jawaban dari masing-masing responden akan diukur menggunakan skala likert.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022:118) variabel adalah suatu atribut, karakteristik atau nilai yang dimiliki oleh individu, obyek, organisasi atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk digunakan dan dipelajari guna membuat kesimpulan. Di dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel bebas (disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi) dan variabel terikat (kinerja perawat).

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja (DK) merupakan kemampuan perawat untuk bekerja secara teratur, terarah, tekun dan sesuai dengan peraturan yang ada tanpa melanggar ketentuan yang telah diputuskan oleh Rumah Sakit X Surabaya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Veithzal Rivai (dalam Sinambela, 2019:524) antara lain: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, (5) Bekerja etis.

Motivasi (MO)

Motivasi (MO) merupakan suatu pembentukan perilaku melalui berbagai kegiatan yang timbul dari proses psikologis, baik dipengaruhi oleh faktor intrinsik ataupun ekstrinsik dengan tujuan mengarahkan perawat menuju pencapaian sasaran Rumah Sakit X Surabaya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2019:154)

antara lain: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), (3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), (4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*), (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).

Kompensasi (KS)

Kompensasi (KS) merupakan total dari semua imbalan yang diberikan pada perawat di instalasi Rumah Sakit X Surabaya sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Simamora (2017:445) antara lain: (1) Upah dan gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas.

Kinerja Perawat (KP)

Kinerja perawat (KP) adalah kemampuan dan keterampilan terkait dengan segala tindakan yang dilakukan perawat sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum, aturan serta norma dan etika yang ditetapkan Rumah Sakit X Surabaya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Pelaksanaan tugas, (4) Tanggung jawab.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022:230) mengatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid diperoleh apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu (1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka instrumen tersebut dinyatakan valid atau sah, (2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sah.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022:231) mengasumsikan terjadinya hasil penelitian yang reliabel diperoleh dari kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dengan demikian, reliabilitas dapat diartikan sebagai derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Dasar pengambilan keputusan penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha yakni: (1) Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah lebih besar dari 0,60 artinya dapat dinyatakan reliabel, (2) Jika nilai *Cronbach Alpha* ialah kurang dari 0,60 artinya tidak dapat dinyatakan reliabel.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022:350) regresi linear berganda digunakan dalam meramalkan dua atau lebih variabel yang berfungsi sebagai faktor prediktor naik turunnya nilai dari variabel dependen dan variabel independen. Berikut adalah persamaan regresi penelitian ini:

$$KP = a + b_1DK + b_2MO + b_3KS + e$$

Keterangan:

- KP : Kinerja Perawat
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- DK : Disiplin Kerja (variabel bebas)
- MO : Motivasi (variabel bebas)
- KS : Kompensasi (variabel bebas)
- e : Error Item

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen maupun variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas umumnya digunakan metode analisis grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standard* dan uji statistik *non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik normal *probabilityplots*, jika distribusi data residual normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, uji statistik dilakukan dengan perhitungan menggunakan pendekatan rumus *Kolmogorov-Smirnov* yaitu: (1) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal, (2) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$, yang berarti data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157) Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi pada variabel independen memiliki korelasi dengan variabel independen lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan yang kuat di antara variabel independen. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF yang dihasilkan dari pengolahan data dengan bantuan SPSS. Berikut dasar-dasar pengambilan keputusannya (1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, (2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya mengalami homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengujian heteroskedastisitas didasarkan pada (1) Jika menunjukkan pola dan titik-titik yang membentuk pola tertentu melebur, bergelombang, dan kemudian menyempit, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas, (2) Jika tidak terdapat pola tertentu atau pola yang tertera tidak jelas serta titik-titik yang menyebar berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2021:148) uji simultan atau Anova digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi berganda. Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut (1) Nilai signifikan $< 0,05$, yang diartikan bahwa model regresi layak digunakan, (2) Nilai signifikan $> 0,05$, yang diartikan bahwa model regresi tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2021:147) menyatakan uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa kuat atau lemahnya variasi dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, sementara sisanya yang tidak dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan keterbatasan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk

memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2021:148) mengatakan bahwa uji t (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Jika nilai $t \text{ sig} < 0,05$, maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan, (2) Jika nilai $t \text{ sig} > 0,05$, maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut uraian dari hasil olah data uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig (0,05)	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	Valid
	DK2	0,000	Valid
	DK3	0,000	Valid
	DK4	0,000	Valid
	DK5	0,000	Valid
Motivasi (MO)	MO1	0,000	Valid
	MO2	0,000	Valid
	MO3	0,000	Valid
	MO4	0,000	Valid
	MO5	0,000	Valid
Kompensasi (KS)	KS1	0,000	Valid
	KS2	0,000	Valid
	KS3	0,000	Valid
	KS4	0,000	Valid
Kinerja Perawat (KP)	KP1	0,000	Valid
	KP2	0,000	Valid
	KP3	0,000	Valid
	KP4	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil olah data pengujian validitas diatas menggambarkan bahwa seluruh item pernyataan berjumlah 18 instrumen memperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan seluruh item instrumen memenuhi persyaratan, artinya variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja perawat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut disajikan hasil olah data terkait dengan uji reliabilitas dalam variabel penelitian ini antara lain:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,862	0,600	Reliabel
Motivasi (MO)	0,625	0,600	Reliabel
Kompensasi (KS)	0,732	0,600	Reliabel
Kinerja Perawat (KP)	0,859	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel diatas menggambarkan bahwa

nilai *cronbach alpha* (α) pada seluruh item pernyataan menunjukkan di atas 0,600, sehingga dapat disimpulkan semua item instrumen memenuhi persyaratan. Artinya variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja perawat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut disajikan perolehan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yakni:

Tabel 3
Hasil Uji Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,787	0,995		6,823	0,000
	DK	0,139	0,037	0,299	3,781	0,000
	MO	0,274	0,048	0,492	5,667	0,000
	KS	0,113	0,051	0,202	2,229	0,029

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan perolehan data tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda Sebagai berikut:

$$KP = 6,787 + 0,139DK + 0,274MO + 0,113KS + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) dalam model persamaan regresi linear berganda bermakna ketika variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki nilai tetap atau sama dengan nol, maka kinerja perawat adalah sebesar 6,787.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (DK)

Nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,139 menunjukkan terdapat adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini mengandung arti bahwa semakin besar disiplin kerja 0,139 maka akan semakin besar pula dalam meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,139.

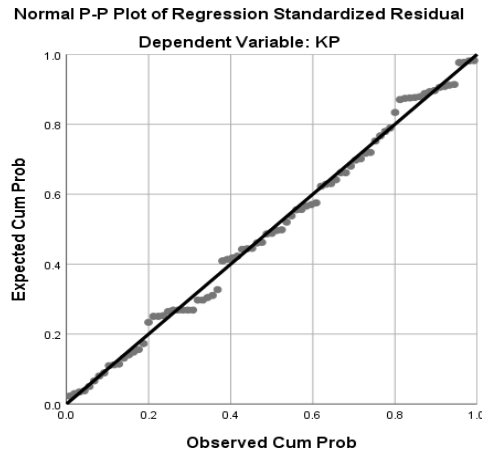
Koefisien regresi Motivasi (MO)

Nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif sebesar 0,274 menunjukkan terdapat adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja perawat. Hal ini mengandung arti bahwa semakin besar motivasi 0,274 maka akan semakin besar pula dalam meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,274.

Koefisien regresi Kompensasi (KS)

Nilai koefisien regresi kompensasi bernilai positif sebesar 0,113 menunjukkan terdapat adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja perawat. Hal ini mengandung arti bahwa semakin besar kompensasi 0,113 maka akan semakin tinggi pula dalam meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,113.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 3
Grafik Uji Normalitas
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar grafik *normality p-plot* dengan variabel dependen kinerja perawat dapat diindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
Non Parametik Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		83
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,00239892
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,068
	<i>Positive</i>	0,054
	<i>Negative</i>	-0,068
<i>Test Statistic</i>		0,068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.200, artinya hasil tersebut memenuhi persyaratan pengambilan keputusan data yaitu 0,200 lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja perawat terdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistic

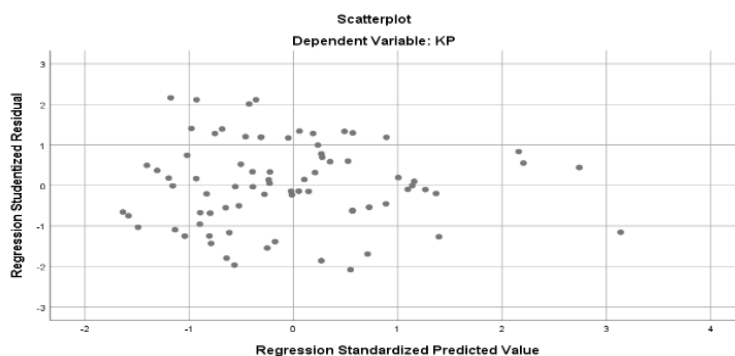
Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
DK	0,898	1,114	Tidak Ada Multikolinearitas
MO	0,744	1,344	Tidak Ada Multikolinearitas
KS	0,684	1,463	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mempunyai angka *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Kondisi ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel kinerja perawat dengan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 4 dibawah ini:



Gambar 4
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas
 Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan tidak ada pola yang jelas atau pola tertentu serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya model regresi dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas sehingga layak untuk dilakukan analisa lebih lanjut

Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil perhitungan perolehan nilai F yang dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji FANOVA^a

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,339	3	34,446	33,027	,000 ^b
	Residual	82,394	79	1,043		
	Total	185,733	82			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS yang disajikan dalam tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model uji dalam penelitian ini diterima dan layak digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berikut disajikan perolehan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	0,556	0,540	1,02125

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS V.25 yang disajikan dalam tabel di atas memperlihatkan hasil uji determinasi (R^2) memperoleh nilai R-Square (R^2) sebesar 0,556 atau 55,6%. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel bebas seperti disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi dapat menerangkan variabel terikat yakni kinerja perawat sebesar 55,6%, sedangkan sisanya 44,4% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak dikaitkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berikut perolehan hasil uji hipotesis (uji t) dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients		Tingkat Signifikansi	Keterangan
	t	Sig.		
DK	3,781	0,000	.05	Signifikan
MO	5,667	0,000	.05	Signifikan
KS	2,229	0,029	.05	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 8 dapat dipaparkan mengenai pengujian parsial (uji t) sebagai berikut: (a) Variabel disiplin kerja mendapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diindikasikan variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, (b) Variabel motivasi mendapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diindikasikan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, (c) Variabel kompensasi mendapatkan nilai signifikan $0,029 < 0,05$, dapat diindikasikan variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Wardanengsih *et al.* (2019:167) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan sukarela dan sadar yang dilakukan karyawan dalam mengikuti peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang diberlakukan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja akan menuntun seseorang untuk patuh dan tunduk terhadap peraturan, prosedur serta kebijakan rumah sakit, sehingga hal ini akan membantu perawat dalam meningkatkan optimalisasi kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja perawat, maka akan membantu meminimalkan resiko terjadinya kesalahan kerja dan meningkatkan kelancaran serta kesuksesan pelayanan kesehatan kepada pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Taufik *et al.* (2019) dan Pirdaus *et al.* (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat. Sebaliknya, hasil penelitian Maisyuroh & Ubaidillah (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Atmalia *et al.* (2023:145) yang menyatakan bahwa motivasi bersumber dari lingkungan sekitar dan muncul dalam diri seseorang sebagai reaksi terhadap tujuan yang terkait dengan kebutuhannya. Terpenuhinya kebutuhan yang diharapkan perawat akan menumbuhkan komitmen kerja, menciptakan semangat kerja,

mempertahankan konsentrasi dan mampu menghadapi berbagai situasi kerja yang tidak menentu. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki perawat maka akan membantu meningkatkan efektivitas atau efisiensi dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rima *et al.* (2023) dan Nazilah *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, penelitian ini tidak sejalan dengan Mona & Kurniawan (2022) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Zakib (2021:683) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan ganjaran yang diberikan kepada perawat baik *financial* maupun *non-financial* sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan rumah sakit. Peningkatan kapasitas kinerja perawat dapat diterapkan melalui pemberian kompensasi. Bila kompensasi yang diberikan rumah sakit cukup adil dan sesuai dengan kebijakan yang telah disepakati sebelumnya maka akan memunculkan niat dan inisiatif untuk bekerja lebih aktif serta lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hulwani *et al.* (2022) dan Sanjaya & Fitri (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, penelitian ini tidak sejalan dengan Thorika (2023) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari model yang diambil peneliti terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. Kondisi ini menandakan bahwa perawat yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini dikarenakan ia telah patuh terhadap segala peraturan yang ditegakkan, sehingga kedisiplinan yang dimiliki setiap perawat akan memperlancar dalam kesuksesan melaksanakan tugas, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. Artinya, perawat yang memiliki motivasi akan cenderung bekerja lebih efisien, efektif, dan berdedikasi penuh dalam menjalankan perannya sehingga hal ini membawa dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, menghadapi tantangan dengan lebih baik, dan memberikan pelayanan perawatan yang lebih baik kepada pasien, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. Kondisi ini menandakan kompensasi yang diberikan secara memadai dan sesuai dengan kebijakan yang telah disepakati sebelumnya akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan perawatan kepada pasien.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain (1) Proses pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuesioner, sehingga hasil tanggapan dari responden belum tentu memperlihatkan argumen responden yang sebenarnya, hal ini dikarenakan perbedaan perilaku atau tindakan responden, dan juga faktor lainnya seperti dari segi kejujuran dalam mengisi kuesioner yang telah disediakan, (2) Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan biaya sehingga menyebabkan peneliti tidak bisa

mendapatkan hasil yang maksimal.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan untuk Rumah Sakit X Surabaya antara lain: (1) Diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja dengan cara memperketat peraturan kerja serta memberikan sanksi kepada perawat yang lalai terhadap prosedur kerja serta tata tertib yang ada agar dapat meningkatkan kinerja perawat dan mutu rumah sakit, (2) Diharapkan mampu meningkatkan motivasi perawat dengan lebih peduli dan memperhatikan kebutuhan yang diperlukan perawat, sehingga hal ini akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja perawat, (3) Diharapkan mampu memberikan kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan peran atau tugas dari masing-masing perawat karena pemberian kompensasi yang memadai akan membantu meningkatkan hasil kinerja perawat secara maksimal. Sedangkan saran untuk peneliti selanjutnya antara lain: (1) Sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak dan diperoleh dari berbagai bagian untuk pengembangan kebutuhan penelitian agar lebih baik serta terjamin keakuratan datanya, (2) Sebaiknya dapat mengembangkan penelitiannya dengan menambahkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat seperti kompetensi, lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja, (3) Sebaiknya dapat memperjelas model penelitian ini dengan menggunakan metode wawancara dan observasi secara berkelanjutan agar data yang didapatkan lebih rinci dan valid.

Daftar Pustaka

- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., and Islam, R. 2013. Impacts of Job Performance Level on Nurses In Public Sector Hospitals. *American Journal of Applied Sciences* 10(9), 2013: 1115-1123.
- Astuti, R., & Suhendri. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen* 5(2): 1-10.
- Atmalia, K. P., Sumijatun, Azis, H. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)* 7(2): 144-152.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta. Jakarta.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Perosonalia-Masa Kini*. Edisi Pertama. PT Refika Aditama. Bandung.
- Fakhri, R. F., Indi, D., & Mas'ud, F. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics* 9: 59-78.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi ke-10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____, Kartika, E., Sinurat, & Efrina, L. R. 2020. *Manajemen dan Strategi Penyelesaian Masalah dalam Pelayanan Keperawatn*. Edisi Pertama. Ahlimedia Press. Malang.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hulwani, T. Z., Ketaren, O., Sembiring, E., Zulfendri, & Manurung, K. 2022. Hubungan Disiplin dan Kompensasi dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 6(1): 58-67.
- Ibrahim, Z. 2022. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh.

- Jurnal ilmiah Indonesia* 7(8): 1-23.
- Irawati, L. 2019. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 3(1): 108-124.
- Kasino, & Indrayanti, N. F. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sindoro. *Jurnal Ecobisma (Online)* 7(1): 20-30.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kewuan, N. N. 2017. *Manajemen Kinerja Keperawatan*. EGC. Jakarta.
- Krisbiyantoro. 2023. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Oto Iskandar Dinata Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen* 8(2): 1-16.
- Liana, Y. 2020. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 17(2): 316-326.
- Mailintina, Y., Harahap, S. G., Efkelin, R., Martini, Ludovikus, & Ellynia. 2024. Hubungan Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis, Administrasi Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sawah Besar. *Malahayati Health Student Journal* 4(1): 243-263.
- Maisyuroh, M., & Ubaidillah, H. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Business and Economics* 8(1): 1-13.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mona, & Kurniawan, I. S. 2022. Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 14(1): 165-170.
- Nazilah, N., Misnaniarti, M., & Windusari, Y. 2020. Analisa Hubungan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Tenaga Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya* 7(1):47-53.
- Pirdaus, S., Garnasih, R. L., & Ningsih, D. S. 2022. Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Rokan Hulu. *Jurnal Bisnis Kompetif* 1(3): 2.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Edisi kedua. Alfabeta. Bandung.
- Puspita, D., & Widodo, S. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya* 1(1): 31-41.
- Rahayu, K., Srihastuti, E., & Ni'am, M. A. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri). *Jurnal Mutiara Madani* 6(2): 182-192.
- Rima, Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* 4(3): 213-222.
- Sanjaya, M., & Fitri, A. M. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer Pada Rumah Sakit Umum Daerah Rejang Lebong. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(2), 232-243.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Edisi pertama. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. 2019. *Manajemen Kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.

- Sitepu, B. L. E., & Kamilah. 2021. Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5(3): 8311–8318.
- Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono, & Setiyawami. 2022. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (kuantitatif, kualitatif, dan studi kasus)*. Edisi pertama. Alfabeta. Bandung.
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Edisi Pertama. ANDI. Yogyakarta.
- Suriana. 2014. Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- _____, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. 2022. Performance In The Company: A Review Literature Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneur Journal* 3(6): 3476–3482.
- Taufani, M. 2020. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal KINDAI* 18(1): 135–149.
- Taufik, Rasyidin, & Hasmin. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal Of Management*, 1(2), 79–90.
- Tanjung, R., Romi. H., A., & Firmansyah, F. 2023. Pengaruh motivasi, komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dharma Pacificengineering. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang* 6(1): 69-80.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. 2019. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calca. *Jurnal EMBA* 2(2): 1594–1606.
- Thorika. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Koja yang Dimediasi Oleh Employee Engagement (Studi Kasus di RSUD Koja). *Tesis*. Program S2 Universitas YARSI.
- Wahyudi, I. 2010. Hubungan Presepsi Perawat tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Dr. Slamet Garut. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. Depok.
- Wardanengsih, E., Ansar, & Kadir, I. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Kesehatan Diagnosis* 14(2): 164-168.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Widjajani, S., & Utomo, A. S. U. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada perawat RSUD Prembun). *jurnal ekonomi* 3(2): 96–107.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Pt Rajagrafindo Persada. Depok.
- Zakib, M., Malik, I., & Parawu, H. E. 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Honorer di Rumah Sakit Umum Majene. *Jurnal Unismuh* 2(2): 680-693.