

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT PUSKESMAS RANTAU
PANJANG KIRI KECAMATAN KUBU BABUSSALAM
KABUPATEN ROKAN HILIR**

Candra Saputra¹⁾, Marzolina²⁾, Rovanita Rama²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: 123chandra.saputra@gmail.com

*Effect Of Work Stress, Work Discipline And Motivation On Employee
Performance Nurse Rantau Panjang Left Health Center Branch Kubu
Babussalam, Rokan Hilir Regency*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Stress, work discipline and motivation on the performance on the performance of nurse in Rantau Panjang Left Health Center, Kubu Babussalam sub-district, Rokan Hilir Regency.. The population in this study were all nurses at the Rantau Panjang Left Health Center as many as 63 people. Sampling using the census method, namely taking the entire population as the research sample. The data analysis used is descriptive analysis, with quantitative analysis tools, namely multiple linear regression with the help of the SPSS program. Based on the test results, it was found that the variables of Work Stress, work discipline and motivation had a positive and partially significant effect on nurse performance. The results of the F test also show that the variables of Work Stress, work discipline and motivation have a positive and significant effect simultaneously on nurse performance.

Keywords: Work stress, Work Discipline, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu semua negara berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik baiknya. Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 menyebutkan bahwa, salah satu jenis tenaga kesehatan yang memegang peranan penting di rumah sakit adalah tenaga keperawatan.

Tenaga keperawatan bekerja secara langsung untuk memberikan pelayanan terhadap pasien dan sangat menentukan keselamatan pasien yang dirawatnya. Tenaga keperawatan tidak hanya dituntut dapat melaksanakan aktifitasnya secara mandiri dan profesional, akan tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap perawatan pasien yang

sangat menentukan kesembuhan dan kelangsungan hidup pasien tersebut. Tenaga keperawatan yang baik dan berkualitas akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam dunia kerja, stres tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan dan dialami oleh semua orang. Hal itu disebabkan oleh beban pekerjaan, tanggung jawab dan tugas diluar batas kemampuan karyawan yang sangat berpotensi menimbulkan stres kerja. Menurut Sule & Priansa (2018), stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Tingkat stres yang tinggi atau bahkan rendah, namun terus terjadi, dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin

Puskesmas adalah unit organisasi fungsional dibidang pelayanan kesehatan dasar, yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, Pembina peran serta masyarakat dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu, yang sesuai dengan konsepnya bahwa Puskesmas bertanggung jawab atas wilayah kerja yang ditetapkan. Puskesmas Rantau Panjang Kiri adalah sebuah wadah bagian kesehatan yang diperuntukan masyarakat kecamatan Kubu Babussalam dan sekitarnya yang dimana terletak di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Terdapat

beberapa fasilitas seperti ambulance, apotek, rawat inap, ruang UGD dan beberapa fasilitas lainnya. Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan, dapat diketahui bahwa perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri banyak mengalami stress dalam mengembangkan tugasnya. Hal ini disampaikan langsung oleh kepala tata usaha puskesmas bapak Supriadi yang mengatakan “Tuntutan kerja yang diminta optimal oleh masyarakat dan banyaknya jumlah pasien, menjadi beban tersendiri bagi perawat dalam melaksanakan tugasnya”.

Hampir setiap tahun perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu Babussalam mengeluh karena pekerjaan yang dijalani oleh perawat. Beberapa faktor stres yang terjadi salah satu ialah tuntutan tugas yang dimana perawat merasakan kelelahan dalam bekerja, tentunya hal ini semakin membuat perawat merasakan stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Gejala-gejala stres yang sering terjadi pada perawat antara lain gelisah, keletihan, sensitif dan mudah tersinggung. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2015). “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Menurut Sutrisno (2015) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis

maupun tidak tertulis”. Dengan kata lain maka perusahaan harus tegas dalam pendisiplinan karyawan untuk suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara koperatif dengan para karyawani yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh pegawai untuk mencapai target yang ditentukan oleh intansi harus dilakukan penilaian disiplin terhadap perawat karna semakin baik disiplin perawat semakin tinggi disiplin kerja yang dapat dicapainya. Adapun cara untuk melakukan penilaian kedisiplinan perawat disuatu organisasi bisa dilihat melalui peraturan yang diterapkan oleh organisasi dalam peningkatan kedisiplinan bagi karyawan.

Tidak hanya stress dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, tetapi motivasi juga menjadi peran penting dan sangat berpengaruh dalam kinerja perawat. Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat maupun minat yang begitu besar di dalam diri untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi akan membuat seseorang berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkan. Memotivasi karyawan dianggap penting karena motivasi terkait dengan kinerja karyawan. Motivasi yang rendah dari karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja

serta akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2018).

Kurangnya motivasi yang diberikan membuat kinerja dari perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri menurun hal ini ditandai dengan lesunya dalam bekerja, semangat kerja yang kurang dan hasil kinerja yang diberikan oleh perawat kurang maksimal dan terlebih lagi kinerja perawat tidak dipercayai oleh para pasien. Banyak nya pasien yang melakukan rujukkan ketingkat kabupaten bahkan provinsi sebelum melakukan pemeriksaan terlebih dahulu dalam melakukan pengobatan di Puskesmas Rantau Panjang Kiri. Maka oleh sebab itu peneliti berfikir perlu adanya dorongan atau motivasi yang harus diberikan untuk meningkatkan kembali kinerja dari pegawai Puskesmas rantau Panjang Kiri.

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah stres kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat puskesmas Rantau Panjang kiri?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat puskesmas Rantau Panjang kiri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat puskesmas Rantau Panjang kiri?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat puskesmas Rantau Panjang kiri?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Rantau Panjang Kiri.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Rantau Panjang Kiri.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Rantau Panjang Kiri.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Rantau Panjang Kiri.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Perawat

Menurut Nikolaus.N. Kewuan (2016) kinerja perawat adalah hasil kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien yang berpengaruh pada citra rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya.

Nikolaus. N. Kewuan (2016) menegaskan bahwa indikator kinerja keperawatan, antara lain:

1. Indikator input: segala sesuatu yang dibutuhkan perawat dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan, antara lain personel, alat/fasilitas, informasi, dan peraturan/kebijakan.
2. Indikator proses: kecepatan, ketepatan, dan tingkat akurasi dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang diberikan kepada klien.
3. Indikator output/effect: hasil pelayanan asuhan, dan praktik keperawatan

4. Indikator outcome: menilai dampak/impact pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang telah dilakukan.
5. Indikator manfaat (benefit): peningkatan mutu pelayanan kesehatan, umumnya dan khususnya pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan.

Stres Kerja

Menurut Stephen P.Robbins (2016) Definisi stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress kerja yang tinggi dan tambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, aspirasi (*voice*), secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi.

Menurut Handoko (2014) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan, diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. frustrasi

Indikator-indikator dari stres kerja menurut Robbins (2016) :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi

Disiplin Kerja

Edy sutrisno (2015) mengemukakan disiplin kerja adalah setiap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian suatu perusahaan. Disiplin kerja bersumber dari diri pribadi karyawan, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) diantaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat

Adapun menurut Sutrisno (2015) indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja:

Akurat.

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Motivasi

Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2016). Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan

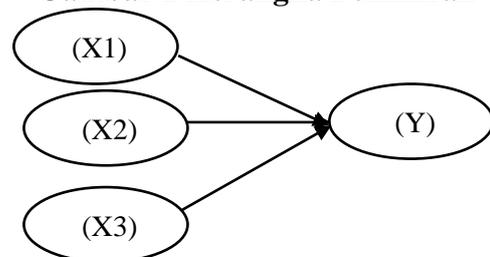
dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Menurut mangkunegara (2016), Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab.
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja.
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju.
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja.
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang.
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: *Olahan Peneliti*

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh antara Stres kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat
2. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja perawat
3. Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja perawat
4. Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja perawat

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir Riau. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri. Penelitian ini merupakan penelitian dengan sampel jenuh. Pengambilan sampel dengan metode sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 63 orang perawat.

Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan metode persamaan regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23. Model regresi linear berganda dengan variabel-variabel diatas tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

Berganda atau Parameter yang akan dihitung

X_1 = Stres kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi

e = Kesalahan (error)

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Merupakan kemampuan dari indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Tujuan yang utama dari kedua uji tersebut yaitu untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut reliabel dan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,60$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau handal (dapat dipercaya).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden

Dalam penelitian ini ada beberapa responden yang tidak termasuk dalam olahan data dikarenakan pada saat pengambilan data ada 3 responden yang tidak berada ditempat dikarenakan sedang melanjutkan pendidikan S1. Tetapi dari 3 responden tersebut tidak berpengaruh dan sudah terwakili oleh 60 responden lainnya.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, bahwa nilai r hitung pada jawaban responden terhadap pertanyaan semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $\geq r$ tabel (0.2542), maka dapat disimpulkan bahwa item dari tiga variabel dinyatakan terukur dan layak dilakukan analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 sebagaimana yang disyaratkan. Berdasarkan hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 3.861 + 0,231 X_1 + 0,220 X_2 + 0,412 X_3 + e$$

Interpretasi yang dapat dijelaskan dari model regresi yang terbentuk diatas adalah:

1. Konstanta (α) sebesar 3.861 artinya apabila semua variabel independen Stres kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Motivasi (X_3) dianggap konstan (bernilai nol), maka Kinerja (Y) akan bernilai sebesar 3.861
2. Nilai koefisien regresi Stres kerja (X_1) 0,231 artinya adalah bahwa apabila Stres kerja (X_1) menurun, maka sebaliknya Kinerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel yang

lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).

3. Nilai koefisien Disiplin kerja (X_2) 0,220 artinya adalah bahwa apabila Stres kerja (X_2) meningkat, maka Kinerja (Y) juga akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).
4. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_3) 0,412 artinya adalah bahwa apabila Motivasi (X_3) meningkat, maka Kinerja (Y) juga akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).

Koefisien Determinasi

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,485. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Stres kerja, disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 48,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri. Berdasarkan uji simultan (Uji f) diketahui F_{hitung} (19.523) $> F_{tabel}$ (2,77) dengan Sig. (0,000) $<$ (0,05). Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Stres

Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan hasil dari kinerja tersebut.

Hal ini sejalan dengan seluruh permasalahan yang ada pada Puskesmas Rantau Panjang Kiri, berdasarkan hasil dari tanggapan yang diterima dari responden dapat diketahui bahwasanya pengendalian Stres Kerja, peningkatan Disiplin Kerja dan pemberian Motivasi sangat diperlukan dalam Puskesmas agar kinerja perawat meningkat menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan dari ketiga variabel tersebut bisa memberikan perubahan terhadap kinerja perawat yang sebelumnya mengalami permasalahan ataupun penurunan dalam kualitas kerja. Kinerja perawat harus di perhatikan dengan baik karena dengan kinerja perawat yang baik akan dapat memberikan output yang baik bagi puskesmas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kristya Damayanti (2014) menunjukkan bahwa Stres Kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Harunan Rumoning (2018) Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Rina Apulina Ginting *et.al* (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel Stres Kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas rantau Panjang Kiri. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan pengaruh signifikan, dimana nilai Nilai T_{hitung} variabel Stres kerja sebesar $(2.599) > T_{tabel} (2.00324)$ dengan signifikansi $(0,012) < (0,05)$. Artinya Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tanggapan responden pada pernyataan kuesioner tentang Stres Kerja dapat disimpulkan bahwa kurangnya Perawat dalam meminimalisirkan Stres saat bekerja. Dalam dunia kerja, stres tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan dan dialami oleh semua orang. Hal itu disebabkan oleh beban pekerjaan, tanggung jawab dan tugas diluar batas kemampuan pegawai yang sangat berpotensi menimbulkan stres kerja. Menurut Stephen P.Robbins (2016) Definisi stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Maka oleh sebab itu organisasi harus memberikan perhatian pada pegawai yang telah diberikan tanggung jawab suatu pekerjaan agar mampu mengendalikan tingkat stres sehingga kinerja pegawai meningkat dan pegawai merasa puas dengan hasil kerjanya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja dapat memberikan perubahan dalam kinerja seseorang.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumihardi *et.al* (2020) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian

lain yang dilakukan oleh Johan *et.al* (2021) menunjukkan bahwa Stres Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik perawat dalam pengendalian stres dalam bekerja maka semakin baik pula yang dihasilkan. Demikian sebaliknya Semakin buruk pengendalian stres dalam bekerja maka semakin buruk pula kinerja perawat.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan pengaruh signifikan, dimana nilai T_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_2) sendiri sebesar $(2.381) > T_{tabel} (2.00324)$ dengan signifikansi $(0,021) < (0,05)$. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Permasalahan yang terjadi di Puskesmas Rantau Panjang Kiri berkaitan dengan kinerja perawat pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik sehingga perawat melakukan pelanggaran aturan Puskesmas. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh perawat untuk mencapai target yang ditentukan oleh instansi harus dilakukan penilaian disiplin terhadap perawat karna semakin baik disiplin perawat semakin tinggi disiplin kerja yang dapat dicapainya dan semakin

baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh perawat.

Hasil ini didukung oleh teori Menurut Edy sutrisno (2015) mengemukakan disiplin kerja adalah setiap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Berdasarkan hasil penelitian Veta Lidya Delimah Pasaribu *et.al* (2021) disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja diperlukan untuk perawat agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albert Budiyanto *et.al* (2020) ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, dimana semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja perawat.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan pengaruh signifikan, dimana nilai T_{hitung} variabel Motivasi (X_3) sendiri sebesar $(4.479) > T_{tabel} (2,02809)$ dengan signifikansi $(0,000) < (0,05)$. Artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tanggapan responden pada pernyataan kuesioner tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa masih banyak perawat yang merasa tidak bersemangat dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi

merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Motivasi yang tinggi akan membuat perawat bekerja lebih keras dikarenakan adanya dorongan spiritual untuk bekerja, hal ini menjadi kebutuhan untuk meningkatkan kinerja. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul.

Hasil ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Menurut Mangkunegara (2016) motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lindanur Sipatu (2019), yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh La ode Makta *et.al* (2013) menunjukkan bahwa motivasi yang paling besar memberikan pengaruhnya dengan kinerja perawat. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja kearah yang baik apabila motivasi perawat tersebut dapat terpenuhi dengan baik. Adanya motivasi yang diberikan secara maksimal maka kinerja yang akan dihasilkan perawat akan juga baik dan akan menumbuhkan semangat dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Stres kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif

signifikan terhadap Kinerja perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri.

2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri. Artinya, apabila stres kerja dikendalikan secara baik maka dapat mendorong peningkatan dalam kinerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri. Sehingga dapat dikatakan semakin baik penerapan disiplin kerja oleh perawat maka semakin baik pula kinerja perawat.
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri. Artinya, semakin baik dalam pemberian motivasi terhadap perawat maka semakin baik kinerja dalam bekerja

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Rantau Panjang Kiri agar dapat memperhatikan faktor stres kerja pada perawat dimana perawat yang stres akibat pekerjaan dan tugas yang diberikan, maka oleh sebab itu puskesmas harus bisa memfasilitasi perawat dalam pengendalian stres kerja yang dialami oleh perawat baik dari tugas maupun dari segi kenyamanan saat bekerja.
2. Disarankan kepada Puskesmas Rantau Panjang Kiri untuk bisa meningkatkan disiplin kerja perawat, agar kualitas kerja perawat meningkat dan

- diharapkan bisa lebih baik dari sebelumnya.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat Puskesmas Rantau Panjang Kiri disarankan agar puskesmas lebih memberikan dorongan dari segi motivasi kepada perawat supaya perawat yang lesu dalam bekerja bisa lebih semangat kembali dalam pemberian pelayanan masyarakat.
 4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam topik yang sama diharapkan untuk terus mengembangkan penelitian ini melalui berbagai permodelan yang dapat menjelaskan fenomena yang terjadi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Assagaf, S.C. y. and Dotulong, L.O. (2015) ‘Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado’, *Jurnal EMBA*, 3(2), pp. 639–649.
- Budiyanto, A. and Wikan, Y. (2020) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha’, *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), pp. 225–246.
- Dunie, W. (2017) ‘Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur’, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), pp. 93–101.
- Ghozali, Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. 5th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2011) *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, I.P. (2014) *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hidayat, S. (2018) ‘Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indo-Rama Synthetics Tbk. Divisi SPUN YARNS’, *Jurnal EKonomi dan Bisnis*, 8(1), pp. 57–67.
- Johan, Saragih, T.A. and Fitriano, A. (2021) ‘Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga’, *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(2), pp. 104–109.
- Jufrizen and Hadi, F.P. (2021) ‘Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

- Motivasi Kerja’, *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), pp. 35–54.
- Juniarti, E., Ahyani, N. and Ardiansyah, A. (2020) ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru’, *Journal Of Education Research*, 1(3), pp. 193–199.
- Kerja, Pengaruh Lingkungan et al. “EFFECT OF WORK ENVIRONMENT , WORK DISCIPLINE AND WORKING STRESS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN IMPROVING NURSE PERFORMANCE AT ASMAT E-Mail :” 6(2): 958–67.
- Kewuan, Nikolaus. (2016). *Manajemen Kinerja Keperawatan* / penulis, Nikolaus N. Kewuan ; editor, pamilih Eko Karyuni. Jakarta: EGC
- Kompilasi, Jurnal et al. 2014. “Jurnal Kompilek.” (0342).
- Mardiani, N. (2018) ‘Hubungan Lingkungan Kerja Perawat dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon’, *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), pp. 114–119.
- Moenir, A.S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Motivasi, Pengaruh et al. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu.” : 147–58.
- Mu, Andi, Muh Alwy, and Anwar Daud. “Work Motivation on Performance of Nurses in Hospital of Islam Faisal Makassar.” : 303–10.
- Mulia, R.A. and Saputra, N. (2021) ‘Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang’, *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), pp. 1–24.
- Noeary, S.A., Purnomo, A.K. and Waruwu, F. (2020) ‘Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar’, *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), pp. 31–40.
- Oki, Komang, Ananda Saputra, and I Gusti Made Suwandana. 2022. “The Role of Motivation in Mediation of Job Stress on Performance of General Hospital Employees.” 7(5): 5–8.
- Pasaribu, V.L.D. and Yanuarso, B.P. (2021) ‘Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multitran Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018’, *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi*, 8(1),

- pp. 60–72.
- Rahman, A., Nurmatias, F. and Azmi, K. (2020) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BAZNAS Kota Dumai’, *Jurnal Al-Hisbah*, 2(2), pp. 1–12.
- Sastrohadwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Septiadi, M.D., Marnisah, L. and Handayani, S. (2020) ‘Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang’, *Jurnal Manajemen SDM, Pemasaran dan Keuangan*, 01(01), pp. 1–8.
- Sinambela, L.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2016), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, (2016) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Zusnita, W.O., Kaltum, U. and T.Sule, E. (2019) ‘Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan’, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjajaran*, 2(1), pp. 61–78