

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT SWASTA LANCANG KUNING
PEKANBARU**

Oleh:

Ernita Sibarani

(ernitasibarani11@gmail.com)

Pembimbing :Suryalena, S.Sos, M.Si

Program Studi Adminstrasi Bisnis

Jurusan Ilmu Adminstrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28298

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of organizational culture and work discipline on nurse performance in Hospital Private Lancang Kuning Pekanbaru

This research method is descriptive and quantitative by using program of SPSS 21, where sample used is nurse performance in Hospital Private Lancang Kuning Pekanbaru with respondents as many 86 people. For sampling technique used census method. The Data collection techniques through questionnaires and interviews.

The results of ananlisis use validity test, reability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test so that it can be seen that motivation variables significantly influence nurse performance, that work discipline has a significant effect on nurse performance, and A significant influence between motivation and work discipline on nurse performance.

Keyword: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era persaingan bebas sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, professional dan dengan prestasi tinggi merupakan dambaan semua organisasi baik swasta maupun pemerintah. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktivitas kerja atau sebuah kinerja yang baik.

Masalah produktivitas dan kinerja menjadi pusat perhatian dari kalangan berbagai organisasi, karena hal tersebut menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berdaya guna, sebuah organisasi dalam melakukan bimbingan, pendidikan, dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja dari karyawan. Sebuah organisasi juga harus bisa meningkatkan motivasi kerja para karyawan sebagai salah satu cara meningkatkan produktivitas / kinerja. Apabila para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dapat terwujud dalam tindakan dan pelaksanaan tugas sehari-hari yang mempunyai pengaruh dalam mewujudkan visi dan misi yang diukur dalam ukuran kinerja.

Azar & Shafighi (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam

organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu.

Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru terletak di JL.Ronggowarsito ujung NO.5A, Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta dikota pekanbaru yang menjadi alternatif bagi pasien dalam pemenuhan kebutuhan kesehatannya. Rumah Sakit Lancang Kuning pekanbaru mengkhususkan diri menjadi rumah sakit yang melayani layanan Umum, Jiwa dan Ketergantungan Obat. Dengan kondisi rumah sakit lancang kuning saat ini yang sudah menandatangani kerjasama dengan pihak BNN kota pekanbaru pada tahun 2016. Rumah Sakit Lancang Kuning juga merasakan adanya tingkat persaingan yang semakin ketat dengan rumah sakit lainnya. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari teknologi peralatan kesehatan, namun juga persaingan dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas demi memenuhi kepuasan konsumen yang dapat meningkatkan jumlah pasien.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu : “Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru”?

“ Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit

Swasta Lancang Kuning Pekanbaru?”

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja perawat Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja perawat Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja perawat Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi

seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan (Husnawati, 2006).

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wahyuddin (2006) menerangkan bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok.

MOTIVASI KERJA

Malayu S.P.Hasibuan (2009) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah

suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Robbin (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

DISIPLIN KERJA

Menurut Pengertian disiplin menurut Amran (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Davis (2002) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku perawat sehingga ada kemauan pada diri perawat untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Hipotesis

H1 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru

H3 : Diduga ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.

Metode Penelitian

Lokasi dan objek penelitian

Lokasi penelitian RS Swasta Lancang Kuning terletak Jl. Ronggowarsito Ujung No.5A, Pekanbaru. Objek penelitian adalah mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru yang berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel), sejumlah 86 orang sedangkan yang menjadi key informant adalah Human Resources Development (HRD) dan karyawan Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner, wawancara dan observasi (Husein, 2003).

- a. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.
- b. Wawancara yaitu dengan mengadakan Tanya jawab kepada pihak Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru untuk dapat memperoleh informasi mengenai hal, kondisi, serta situasi yang bersangkutan dengan masalah yang sedang dilakukan penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Penerapan Motivasi Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru

Penerapan Motivasi Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru secara keseluruhan terkategori ‘sangat

setuju”. Dimana yang paling sangat setuju adalah penerapan rasa aman dengan skor tertinggi dan yang lemah pada aktualisasi diri dimana kedua dimensi ini terkategori dalam skor terendah dari yang lainnya. Ini jelas menunjukkan Penerapan Motivasi Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.

Analisis Deskriptif Penerapan Disiplin Kerja Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru

Pelaksanaan disiplin kerja pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru terkategori sangat setuju. Dimana yang paling baik dilaksanakan adalah pada dimensi ketaatan pada peraturan dan pada dimensi kesadaran pribadi dengan skor tertinggi. Ini jelas menunjukkan pelaksanaan disiplin kerja yang baik dikalangan perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. Dengan baiknya pelaksanaan disiplin kerja dalam rumah sakit maka akan terciptanya rasa tanggungjawab yang besar dari diri perawat dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Analisis Deskriptif Penerapan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru

Pelaksanaan kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru secara keseluruhan terkategori sangat setuju . Dimana yang paling baik dilaksanakan adalah pada dimensi kemampuan dan komunikasi dan nilai yang paling rendah adalah dimensi kualitas kerja. ini jelas menunjukkan pelaksanaan kinerja perawat yang baik dikalangan perawat

pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru Dengan baiknya pelaksanaan kinerja perawat dalam perusahaan maka akan terciptanya keinginan untuk bekerja dengan baik dan memuaskan dalam diri perawat. Dalam artian perawat akan bersemngnat dalam bekerja dan akan timbul rasa cinta pada pekerjaannya.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menilai kevalidan masing – masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item – total corelation* masing – masing pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Memiliki kevalidan masing – masing butir pernyataan dengan ketentuan:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid

- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item - item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 86 orang, maka dapat diperoleh nilai r_{tabel} melalui *degree of freedom = n – 2*, jadi *degree of freedom = 86 - 2 = 84*, maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat = 0,212.

Uji Reliabilitas

Dari pengujian menggunakan SPSS menunjukkan Cronbach's Alpha tiap variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel Motivasi (X1) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,838, pada variabel Disiplin kerja (X2) nilai Cronbach's Alpha 0,709, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai Cronbac's Alpha sebesar 0,834. Sehingga dapat disimpulakn bahwa konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel-variabel adalah reliable atau dapat diterima.

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Sumber :

Data

Olahan 2017

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regersi	R Square	t hitung	t tabel
X1→ Y	21,663	0,559	0,513	7,495	1,988

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat ,sebagai berikut : $Y = 21,663 + 0,559$

- Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 21,663 : artinya jika motivasi nilainya adalah 0, maka nilai kinerja perawat adalah sebesar 21,663
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,559 : artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,559 poin.

Koefisien Determinasi (R²) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui R square merupakan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai R² sebesar 0,513 atau 51,3%. Artinya adalah bahwa variabel independen (motivasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja perawat) adalah sebesar 51,3%. Sedangkan sisanya sebesar 48,7 % (100% - 51,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Uji Signifikan Individu (Uji t) Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk df =39 pada alpha 5% /2atau 0,05/2= 0,025 adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar 7,495 > t tabel 1,988 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja perawat diterima. Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan penerapan motivasi yang positif maka akan mempengaruhi kinerja perawat.

Tabel 2

Rekapitulasi Uji Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regersi	R Square	t hitung	t tabel
X ₂ → Y	14,614	1,681	0,513	9,401	1,988

Sumber : Data Olahan, 2017

mengalami peningkatan juga sebesar 1,681 poin.

Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,614 + 1,681X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk disiplin kerja bernilai positif, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
2. Nilai konstanta sebesar 14,614 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai kinerja perawat adalah sebesar 14,614.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,681 : artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka akan berdampak pada kinerja perawat. Yaitu akan

Koefisien Determinasi (R²) Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Diperoleh R² (R square) sebesar 0,513 atau 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas X₂ (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja perawat) sebesar 0,513%. Sedangkan persentase sisanya sebesar 48,7% (100% - 51,3%) dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Uji Signifikan Individu (Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka df = 84 pada alpha 5%/2 atau 0,05/2 = 0,025 adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar 9,401 > t tabel 1,988 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja perawat diterima.

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regersi	R Square	F hitung	F tabel
X1 → Y	7,972	0,348	0,638	73,167	3,11
X2 → Y		1,274			

Sumber: Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 3 diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,972 + 0,348X_1 + 1,274X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 7,972 : artinya jika motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) nilainya adalah 0. Maka nilai kinerja perawat adalah sebesar 7,972 poin.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₁)

3. sebesar 0,348 : artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja perawat yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,348 poin.

4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 1,274 : artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja yaitu akan mengalami peningkatan pula sebesar 1,274 poin.

Koefisien Determinasi (R²) Berganda

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui R² (R Square) sebesar 0,638 atau 63,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 63,8% dan hubungan yang diberikan adalah sangat kuat dengan besar 0,638. Sedangkan persentase sisanya sebesar 36,2% (100% - 63,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Simultan (Uji F/ ANOVA)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 73,167 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = df_1 = k \quad df_2 = n - k - 1$$

Dimana: n= jumlah sampel

$$k = \text{jumlah variabel}$$

bebas

$$F_{\text{tabel}} = df_1 = 2 \quad df_2 = 41 - 2 -$$

$$1 = 84$$

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F_{tabel} pada df₁ = 2 dan df₂ = 84 adalah 3,11. Hal ini berarti F_{hitung} (73,167) > F_{tabel} (3,11)

dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05. Jadi hipotesis motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru dinilai sudah “sangat baik”, artinya motivasi kerja yang pada Rumah Sakit Swasta lancang kuning Pekanbaru sudah memenuhi standarisasi yang diterapkan oleh pihak rumah sakit . namun dari aspek psikologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sudah baik dirasa oleh perawat pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru.
2. Dari penjelasan tanggapan responden disiplin kerja perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru sudah dilakukan dengan “sangat baik” dan sudah tepat untuk dilaksanakan. Ini menunjukkan pelaksanaan disiplin kerja yang baik dikalangan perawat rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru. Dengan baiknya pelaksanaan disiplin kerja dalam rumah sakit maka akan terciptanya rasa tanggungjawab yang besar dari diri perawat dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun dilihat dari dimensi kesadaran pribadi masih belum optimal untuk disiplin kerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Dari penjelasan tanggapan responden kinerja perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang

Kuning Pekanbaru sudah terlaksana dengan “sangat baik” dan sudah tepat untuk dilaksanakan. Ini menunjukkan pelaksanaan kinerja karyawan dalam rumah sakit maka akan terciptanya keinginan untuk bekerja dengan baik dan memuaskan dalam diri perawat. Dalam artian perawat akan lebih bersemangat dalam bekerja dan akan timbul rasa cinta pada pekerjaannya. Namun dilihat dari dimensi kualitas kerja masih belum optimal untuk kinerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.

4. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin rumah sakit menciptakan motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
5. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin rumah sakit melaksanakan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Hasil uji f menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.

Hal ini berarti semakin optimal motivasi dan disiplin kerja perawat maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Meskipun secara keseluruhan penerapan motivasi kerja dikategori “sangat baik” namun masih motivasi yang masih lemah diterapkan dalam Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru hal ini terlihat dari penerapan dimensi aktualisasi diri, dimana pada dimensi aktualisasi diri memiliki skor terendah dibandingkan dimensi lainnya.
Untuk itu diharapkan pihak rumah sakit untuk kedepannya lebih meningkatkan lagi motivasi kerja yang telah dilaksanakan seperti memberikan arahan dan bimbingan dan arahan agar perawat bersemangat dan mampu untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Pada variabel disiplin kerja secara keseluruhan pelaksanaan disiplin kerja terkategori “sangat baik” namun masih ada pelaksanaan disiplin kerja yang kurang baik dalam rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru. Dilihat dari dimensi kesadaran pribadi dimana masih ada karyawan yang kurang baik untuk tingkat kesadaran pribadi

dalam bekerja, dengan tidak disiplinnya perawat dalam bekerja tentu akan berdampak pada kinerja perawat itu sendiri secara tidak langsung juga akan berpengaruh pencapaian tujuan rumah sakit. Untuk mencapai hal tersebut sebaiknya pihak rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru memberikan sanksi dan sanksi tersebut berlaku untuk semua perawat yang kurang disiplin.

3. Pada variabel kinerja karyawan secara keseluruhan pelaksanaan kinerja karyawan kerkategorikan “sangat baik” namun masih ada pelaksanaan kinerja perawat yang kurang baik dalam rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru. Dilihat dari dimensi kualitas kerja dimana masih ada perawat yang kurang mampu memaksimalkan kualitas dalam bekerja, dengan tidak adanya kualitas kerja akan berdampak pada kinerja perawat itu sendiri secara tidak langsung juga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan rumah sakit. Untuk menanggapi hal tersebut sebaiknya rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru memberikan pelatihan dan seminar tentang kualitas kerja perawat dalam bekerja, sehingga perawat akan merasa termotivasi untuk memberikan kualitas pelayanan terhadap pasien yang baik lagi.
4. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru, untuk itu pihak rumah sakit perlu memberikan dan menciptakan lagi motivasi kerja terkhususnya untuk aspek kualitas kerja dimana dilihat pada hasil

penelitian menunjukkan total skor yang relative rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Sebaiknya rumah sakit lebih memperhatikan kembali kemampuan yang dimiliki perawatnya, jika perawat masih belum mampu menghasilkan kualitas kerja maka adakanlah beberapa pelatihan untuk mampu melatih kemampuan perawat dalam bekerja. Hal ini juga pasti akan menguntungkan pihak rumah sakit, dimana rumah sakit akan memiliki perawat yang berkualitas dalam bekerja.

5. Secara parsial disiplin kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kembali lagi disiplin kerjanya terkhususnya pada aspek kesadaran pribadi yang masih belum optimal terlaksanakan. Dengan meningkatnya kesadaran pribadi perawat tentu pekerjaan yang diberikan kepada perawat akan terselesaikan dengan baik dan cepat sesuai dengan target rumah sakit.
6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk harapan kedepannya kinerja perawat lebih meningkat ada baiknya pihak rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru perlu menciptakan motivasi dengan meningkatnya rasa kebersamaan antar perawat agar terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan bagi perawat, memberikan standar kerja sesuai dengan kemampuan perawat, memberikan penghargaan pada

perawat yang berprestasi dan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada perawat untuk selalu semangat dalam bekerja dan disiplin kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perawat dan kinerja yang akan lebih meningkat setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*.
Dalam Jurnal Ichsan Gorontalo, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo.
- AS'ad, moh. 2001. *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty*
- As'ad, moh. 2003. *Psikologi Industri. Yogyakarta: Libery.*
- Azar dan Shafighi. 2013. *The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance. Volume 3.*
- Dharmawan, Yusa. 2011, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis, Universitas Udayana, Denpasar Bali.*

- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Husnawati, A. 2006, *Analisis Kualitas Kehidupan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel (Studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Tesis Pascasarjana UNDIP Semarang.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". Tarakanita
- Istijanso. 2005. *Aplikasi Praktis*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi
- Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. 1993. *Dasar- Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 1993. *Dasar- Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mawarni, Iga Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal. 2014, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)* *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 15 No. 2 Oktober 2014*. Universitas Brawaijaya.
- Munandar, Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Munir, Misbachul. 2013, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan*

Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

- Prasetyo, Edhi ,M. Wahyuddin . 2012, *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Prasetyo Utomo. 2006, *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.*
- Robbins, 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Timothy A. J., 2008, “Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, Jurnal Ilmu Manajemen / Volume 1 Nomor 4 Juli 2011. Universitas Negeri Surabaya.*
- Soejono, Imam. 1986. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Jaya Sakti.
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016, Universitas Unpand Semarang.*
- Suwati, Yuli. 2013, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda, Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55, Universitas Mukawarman.*
- Tika Pabunda. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Parwanto dan Wahyuddin . 2006. *Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA*

*Surakarta. Jurnal Daya Saing
: Universitas Muhammadiyah
Surakarta.*

Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian*
Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan
R&D.* Bandung: Penerbit
Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian
Bisnis Kuantitatif, Kualitatif
dan R&D.* Bandung: Penerbit
Alfabeta.

Riduwan & Sunarto, 2007. *Pengantar
Statistik.* Bandung: Alfabeta

Subiyakto. 2001. *Statistik Induktif.*
Edisi Enam: Yogyakarta

Zesbendri, dan Ariyati. 2005,
Pengaruh Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
pada Kantor Badan Pusat
Statistik Kabupaten Bogor,
Jakarta: STIE IPWIJA.