

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada RS Wijayakusuma Purwokerto

Dwiky Hendra Saputra¹, Hermin Endratno²

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

E-mail: ¹herminendratno@ump.ac.id, ²dwikyhendra0@gmail.com

Diterima: 10 Maret 2024 | Disetujui: 25 April 2024 | Dipublikasikan: 29 April 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat serta untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat bagian rawat inap, apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat bagian rawat inap, dan apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bagian rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 perawat bagian rawat inap dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Untuk uji statistik dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan data dianalisis dengan metode *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, 2) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat, 3) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata kunci : motivasi kerja; kepuasan kerja; disiplin kerja; kinerja

Abstract

This study aims to test and analyze the influence of work motivation, job satisfaction, and work discipline on the performance of nurses and to find out whether work motivation has a direct effect on the performance of inpatient nurses, whether job satisfaction has a direct effect on the performance of inpatient nurses, and whether discipline work has a direct effect on the performance of inpatient nurses at RST Wijayakusuma Purwokerto. The population in this study were all inpatient nurses at RST Wijayakusuma Purwokerto. The sample used in this research was 104 inpatient nurses using a saturated sampling technique (census). For statistical tests and data processing, data was analyzed using the Partial Least Square (SmartPLS) method. The research results show that: 1) work motivation has a positive and significant effect on nurse performance, 2) job satisfaction has a positive and insignificant effect on nurse performance, 3) work discipline has a positive and insignificant effect on nurse performance.

Key word: work motivation; job satisfaction; work discipline; performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang berkontribusi dalam meliputi hal terhadap peningkatan persaingan. Ada juga masalah kesehatan yang mengharuskan rumah sakit menyediakan sarana dan prasarana untuk pasien karena banyak pesaing di sekitarnya. Sumber daya manusia adalah mesin yang menggerakkan rumah sakit, dan dengan demikian, Mereka adalah salah satu faktor yang menentukan kemajuannya. Sumber daya manusia di era

globalisasi ini tidak hanya harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan, tetapi juga harus dinamis dan mampu memproyeksikan citra industri tempat mereka bekerja melalui kinerjanya. Begitu pula di rumah sakit yang memberikan pelayanan, seperti rumah sakit. Sumber daya manusia rumah sakit akan selalu bekerja serta kemampuan terbaiknya untuk melayani pasiennya. Karena perawat dan bidan siap siaga 24 jam sehari untuk melayani pasien, mereka memainkan peran penting di rumah sakit karena mereka merupakan mayoritas tenaga kesehatan. Dirjen BUK mengakui 80% perawat yang bekerja di RS vertikal berpendidikan D3, 0,5% berpendidikan D3 IV, 1% berpendidikan S1 Keperawatan, 11% perawat, dan 0,4% berpendidikan S1. Sains. Sementara itu, 7% perawat telah menyelesaikan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK). Menurut Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS 2000), terdapat 107.029 perawat yang bekerja di seluruh rumah sakit. Sementara menurut Profil Kesehatan 2009, Puskesmas mempekerjakan 52.753 perawat. Selain itu, sangat penting dalam mengawasi perawatan pasien yang diberikan oleh perawat dan bidan sampai pasien sembuh total (Cahyani, 2022). Guna mendukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka peran rumah sakit menjadi sangat penting. Maka pihak rumah sakit harus meningkatkan kinerjanya agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien. Kesejahteraan dicirikan sebagai kondisi kemakmuran jasmani, rohani, rohani, dan aktivitas bersama teman yang membantu semua orang menjalani kehidupan yang produktif ekonomi dan sosial, sesuai dengan UU RI 36 Tahun 2009. dengan demikian kesehatan yaitu hal yang harus diperhatikan untuk pemerintah guna keberlangsungan hidup.

Rumah Sakit adalah organisasi medis dan sosial dengan misi memberikan pengobatan jangka panjang, jika bukan kuratif, kepada masyarakat umum. Beberapa fitur kesehatan memungkinkan paripurna pelayanan dibandingkan dengan yang dipilih. Rumah Sakit memiliki sejarah panjang sebagai katalisator penyebaran perubahan sosial yang positif (Ardiyani, 2021).

Rumah Sakit Tentara (RST) Wijayakusuma merupakan salah satu rumah sakit Purwokerto peninggalan Belanda pada Tahun 1949. Sesuai UU, RST Wijayakusuma selalu berupaya dalam memberikan pelayanan yang bermutu dalam hal fasilitas maupun Sumber Daya Manusia (SDM). PNS-TNI dan Prajurit TNI, selain memberikan pelayanan kesehatan kepada mereka dan keluarganya, Rumah Sakit Tentara (RST) Wijayakusuma juga sebagai rujukan umum wilayah Kabupaten Banyumas. Rumah Sakit Tentara (RST) Wijayakusuma mempunyai misi memberikan administrasi kesejahteraan yang berkualitas untuk lebih mengembangkan status kesejahteraan pasukan dan populasi secara keseluruhan, bekerja pada kualitas dan jumlah SDM ahli (SDM), melengkapi kantor dan yayasan bantuan klinis dan pendukung sesuai prinsip lisensi klinik, melakukan klinik darurat terkoordinasi para eksekutif, layak, mahir, lugas dan bertanggung jawab. Rumah Sakit ini melayani prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) TNI khususnya TNI Angkatan Darat (AD) beserta keluarganya serta melayani masyarakat (umum, karyawan perusahaan, peserta asuransi kesehatan (<http://rswk.co.id>, 2021)).

Kinerja perawat dipengaruhi oleh keterampilan dan kepemimpinan, kepuasan kerja, keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi, dan komitmen, loyalitas, dan disiplin kerja. (Harianja, 2022). Menurut (Citrawati, 2021) motivasi kerja adalah rasa kewajiban itu kuat terhadap pencapaian tujuan bagi diri sendiri dan organisasi, serta dorongan dari dalam dan luar organisasi agar karyawan bekerja secara produktif. Setiap tindakan yang menurut individu harus dilakukan didorong oleh adanya solidaritas dalam diri individu dan dorongan utama ini disebut inspirasi kerja. Akibatnya, karyawan yang

berpartisipasi dalam perusahaan sebagian besar termotivasi oleh kepedulian organisasi untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan mereka. Dengan memberikan motivasi yang tepat untuk bekerja, perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang lebih inovatif dan bersemangat. Perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya jika memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan ingin bekerja secara sukarela dan maksimal, meski tanpa pengawasan dari atasan (Asmawiyah, 2020). Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, menurut penelitian sebelumnya oleh (Hanafi & Yohana, 2017), (Fariski & Wahyuwati, 2017), (Susanto 2019), dan (Asmawiyah 2020). Hasil penelitian lain, menunjukkan hasil berbeda, sehingga menimbulkan *research gap*, yaitu hasil penelitian dari (Canggriawan (2017), (Adha, *et al*, 2019), dan (Sinaga & Hidayat, 2020) yang menyebutkan Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. (Subariyanti, 2017) menegaskan bahwa persepsi karyawan tentang cara kerja mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap bermakna merupakan faktor kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda dengan orang lain karena ini adalah masalah persepsi. Ini karena berbagai faktor yang semuanya dapat dianggap signifikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi *et al*. 2018), (Steven & Prasetyo, 2020), serta (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan bahwa Kinerja karyawan diketahui secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, penelitian (Kusuma *et al.*, 2017) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil peneliti lain seperti (Kharisma, 2019), (Tarjo, 2019), dan (Yanuar, *et al* 2021) Disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Jufrizen, 2021) disiplin kerja adalah aspek yang paling penting dari operasi manajemen sumber daya manusia karena produktivitas karyawan meningkat dengan peningkatan disiplin karyawan. Sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil maksimal tanpa disiplin yang kuat. Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Liyas & primadi 2017), (Syafriana, 2017), (Husein, 2018) (Arif, 2020). Terdapat *research gap* juga, karena terdapat penelitian lain yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari penelitian yang dilakukan (Suriani, 2018), (Widjaja & Suprayatna, 2019), (Sumampouw & Wahyudi, 2020), (Usmiar & Utomo, 2020), dan (Astuti, 2020). Dengan adanya kesenjangan hasil penelitian tersebut, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel tersebut.

Menurut temuan wawancara yang dilakukan dengan kepala bangsal RST Wijayakusuma Purwokerto, terdapat permasalahan motivasi kerja, khususnya motivasi kerja. Masih belum adanya penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja secara maksimal, dan masih kurangnya bimbingan dari atasan. Misalnya, karyawan diberi tugas baru tetapi tidak menerima arahan sebelumnya dari atasan. Akibatnya, karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa mengetahui apa yang diinginkan atasan, padahal pengawasan yang baik bisa

Kemudian, berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan kepala bangsal RST Wijayakusuma Purwokerto terdapat permasalahan lain yaitu, kepuasan kerja, ada beberapa perawat RST Wijayakusuma yang tidak menyukai pekerjaannya, yang membuat mereka memiliki sikap buruk dan bertindak dengan cara

yang buruk, seperti tidak datang kerja tepat waktu, sering terlambat, dan tidak muncul jika diminta. Beberapa perwakilan RST Wijayakusuma juga merasa pekerjaan mereka tidak terlalu fokus sehingga membuat mereka sengsara dan berakibat buruk. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala bangsal RST Wijayakusuma Purwokerto terdapat juga permasalahan lain yaitu disiplin kerja, karena kurangnya kedisiplinan yang dikarenakan tingkat kehadiran yang tidak menentu dimana sering datang ke kantor terlambat tanpa alasan tertentu dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja. Serta terdapat perawat yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, meninggalkan pekerjaan selama jam kerja *reguler* tanpa alasan yang sah, bukan dari kalangan militer, maka tingkat kedisiplinan berbeda-beda. Oleh karena itu, perlunya pimpinan untuk menerapkan konsekuensi untuk mengurangi tingkat absensi serta menciptakan kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan perawat seperti pemberian *reward* agar perawat terpacu untuk memaksimalkan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga mampu memrikan pelayanan yang optimal bagi para pasiennya.

Penelitian ini melanjutkan penelitian sebelumnya oleh Gunawan dan Siagian (2018) yang melihat bagaimana kinerja karyawan PT Jasuindo Tiga Perkasa dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Peneliti juga menambahkan variabel independen disiplin kerja dari penelitian yang dilakukan Afandi dan Bahri (2020) karena variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kontras antara pemeriksaan ini dan eksplorasi masa lalu terletak pada objek eksplorasi. Penelitian ini berada di RST Wijayakusuma Purwokerto, sedangkan penelitian sebelumnya di PT. Jasuindo Tiga Perkasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada RST Wijayakusuma Purwokerto. Populasi pada penelitian ini adalah 104 perawat bagian rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto. Ukuran sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dengan jumlah keseluruhan yaitu 104 responden. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan perangkat lunak PLS (*Partial Least Square*). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dibagikan secara acak kepada perawat bagian rawat inap RST Wijayakusuma Purwokerto.

HASIL

Outer Model

Di dalam model ini ada 2 pengukuran yang dipakai yakni uji validitas dan uji reliabilitas.

Convergent Validity

Tabel 1. Nilai *Loading Factor* 1

Variabel	Indikator	Outer Loading	Nilai Strandar	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0,791	$\geq 0,7$	Valid
	MK2	0,672	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	MK3	0,857	$\geq 0,7$	Valid
	MK4	0,874	$\geq 0,7$	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	KK1	0,660	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	KK2	0,727	$\geq 0,7$	Valid
	KK3	0,837	$\geq 0,7$	Valid
	KK4	0,636	$\geq 0,7$	Tidak Valid

Disiplin Kerja (X3)	KK5	0,814	$\geq 0,7$	Valid
	DK1	0,798	$\geq 0,7$	Valid
	DK2	0,592	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	DK3	0,678	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	DK4	0,766	$\geq 0,7$	Valid
	DK5	0,756	$\geq 0,7$	Valid
	DK6	0,825	$\geq 0,7$	Valid
	DK7	0,766	$\geq 0,7$	Valid
	DK8	0,687	$\geq 0,7$	Tidak Valid
Kinerja Perawat (Y)	DK9	0,789	$\geq 0,7$	Valid
	KP1	0,668	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	KP2	0,599	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	KP3	0,662	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	KP4	0,759	$\geq 0,7$	Valid
	KP5	0,689	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	KP6	0,584	$\geq 0,7$	Valid
	KP7	0,750	$\geq 0,7$	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Loading Factor ke 1 dari keluaran Algoritma PLS menunjukkan bahwa faktor *loading value* khususnya indikator tidak signifikan karena nilainya di bawah 0,7. Seperti dapat dilihat pada tabel 1.1, MK2 (0,672), KK1 (0,666), KK4 (0,636), DK2 (0,592), DK 3 (0,678), DK8 (0,687), KP1 (0,668), KP2 (0,599), KP3 (0,662), KP5 (0,689), dan KP6 (0,584) Akibatnya, indikator-indikator tersebut dihilangkan.

Tabel 2. *Loading Factor 2*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Nilai Standar	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0,832	$\geq 0,7$	Valid
	MK3	0,858	$\geq 0,7$	Valid
	MK4	0,879	$\geq 0,7$	Valid
	Kepuasan Kerja (X2)	KK2	0,801	$\geq 0,7$
KK3		0,896	$\geq 0,7$	Valid
KK5		0,814	$\geq 0,7$	Valid
Disiplin Kerja (X3)		DK1	0,868	$\geq 0,7$
	DK4	0,812	$\geq 0,7$	Valid
	DK5	0,697	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	DK6	0,842	$\geq 0,7$	Valid
	DK7	0,830	$\geq 0,7$	Valid
	DK9	0,852	$\geq 0,7$	Valid
Kinerja Perawat (Y)	KP4	0,870	$\geq 0,7$	Valid
	KP7	0,874	$\geq 0,7$	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Berdasarkan hasil *Loading Factor* PLS untuk pembebanan luar 1.2, Hasil keluaran pembebanan luar kedua. Terbukti bahwa indikator yang tersisa yaitu DK5 (0,697) memiliki nilai 7 sehingga tidak valid. Oleh karena itu, indikator DK5 dihapus dari tabel.

Tabel 3. *Loading Factor 3*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Nilai Standar	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0,832	$\geq 0,7$	Valid
	MK3	0,858	$\geq 0,7$	Valid
	MK4	0,879	$\geq 0,7$	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	KK2	0,802	$\geq 0,7$	Valid
	KK3	0,896	$\geq 0,7$	Valid
	KK5	0,815	$\geq 0,7$	Valid
Disiplin Kerja (X3)	DK1	0,927	$\geq 0,7$	Valid
	DK4	0,897	$\geq 0,7$	Valid
	DK6	0,883	$\geq 0,7$	Valid
	DK7	0,857	$\geq 0,7$	Valid
Kinerja Perawat (Y)	DK9	0,876	$\geq 0,7$	Valid
	KP4	0,874	$\geq 0,7$	Valid
	KP7	0,870	$\geq 0,7$	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Berdasarkan hasil *Loading Factor* di tabel 1.3, bahwa masing-masing indikator sudah diatas 0,7 yang artinya sudah valid. Untuk mengetahui apakah model 3 atau tabel 1.3 diatas sudah fit, bisa dilihat lagi nilai loading factor setiap indikatornya dengan cara melihat *Outer Loading* dari hasil PLS Algorithm. Seluruh nilai *Loading Factor* dari tabel 4.13 diatas sudah memiliki nilai > 7 sehingga model ke 3 dinyatakan fit.

Tabel 4. *Average Variance Extrated (AVE)*

Variabel	AVE	Nilai Standar	Hasil
Motivasi Kerja	0.734	$> 0,5$	Valid
Kepuasan Kerja	0.703	$> 0,5$	Valid
Disiplin Kerja	0.789	$> 0,5$	Valid
Kinerja Perawat	0.760	$> 0,5$	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Diketahui dari data pada tabel 1.4 di atas bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja perawat memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Akibatnya, setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang tinggi. Nilai tersebut memenuhi batas minimum AVE yaitu lebih besar dari 0,5 sehingga semua variabel dalam penelitian ini dianggap valid.

Discriminant Validity

Tabel 5. *Cross Loading*

Variabel	Variabel			
	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Perawat
DK1	0,274	0,319	0,927	0,368

DK4	0,271	0,257	0,897	0,287
DK6	0,252	0,158	0,883	0,379
DK7	0,213	0,269	0,857	0,195
DK9	0,268	0,214	0,879	0,285
KK2	0,514	0,802	0,339	0,434
KK3	0,520	0,896	0,281	0,339
KK5	0,364	0,814	0,076	0,462
KP4	0,594	0,495	0,311	0,874
KP7	0,612	0,381	0,310	0,870
MK1	0,832	0,363	0,288	0,595
MK3	0,858	0,483	0,263	0,529
MK4	0,879	0,566	0,200	0,643

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Berdasarkan Tabel 1.5, Apabila konstruk tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk pada kolom yang lain, maka dapat disimpulkan dari hasil *Cross Loading Discriminant Validity* di atas bahwa semua indikator memiliki koefisien korelasi yang lebih besar satu sama lain. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam blok adalah konstruk kolom.

Tabel 6. *Fornell Lacker*

Variabel	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Perawat
X 1_Motivasi Kerja	0,856			
X 2_Kepuasan Kerja	0,552	0,838		
X 3_Disiplin Kerja	0,290	0,270	0,888	
Y_Kinerja Perawat	0,692	0,503	0,356	0,872

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Nilai *Fornell-Lacker Criterion* untuk masing-masing variabel berada di atas 0,6 seperti terlihat pada tabel 4.16 di atas. Variabel kinerja perawat memiliki nilai 0,872, variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,888, variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,856, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0,838. Berdasarkan nilai *Fornell-Lacker Criterion* dapat disimpulkan bahwa semua variabel konstruk dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 7. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Nilai Standar	Hasil
Motivasi Kerja	0.892	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.879	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0.949	> 0,70	Reliabel
Kinerja Perawat	0.864	> 0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Data pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Mengingat bahwa setiap variabel memenuhi

reliabilitas komposit, adalah mungkin untuk menarik kesimpulan bahwa semuanya sangat andal.

Tabel 8. *Cronbach's Alpha*

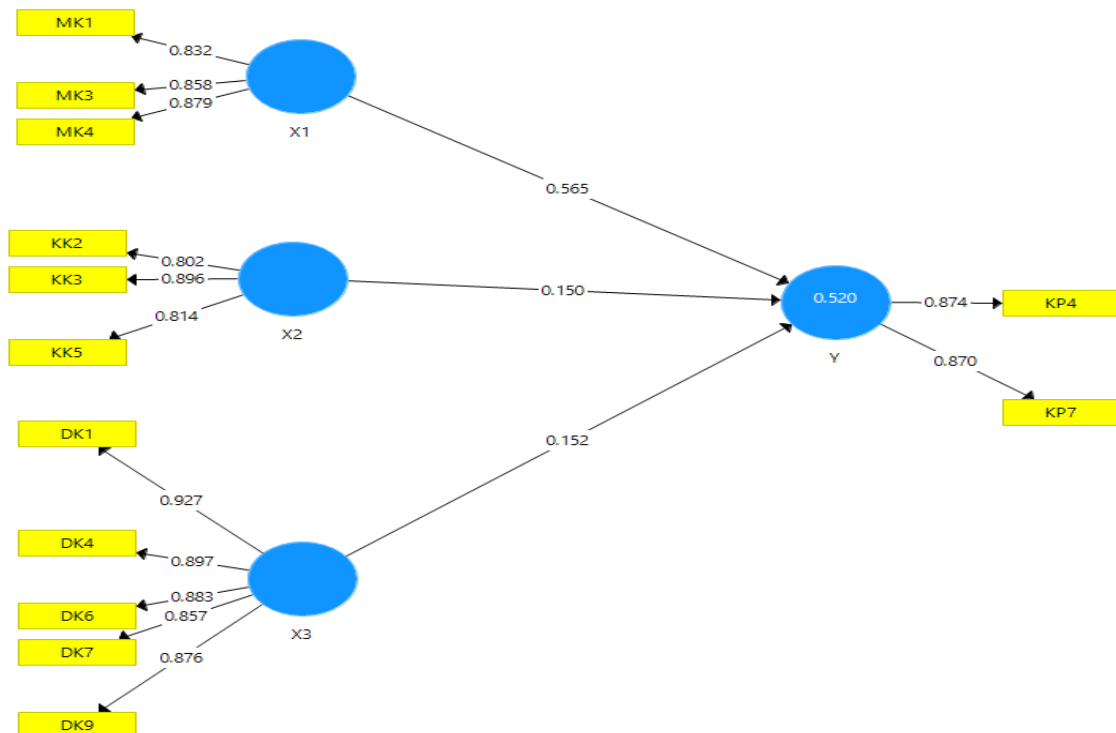
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Hasil
Motivasi Kerja	0,819	≥ 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,788	≥ 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,934	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja Perawat	0,685	≥ 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Berdasarkan tabel 1.8 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,819, kepuasan kerja sebesar 0,788, disiplin kerja sebesar 0,934, dan kinerja perawat sebesar 0,684. Masing-masing dari kelima variabel tersebut memiliki reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,60 yang menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam pernyataan untuk masing-masing variabel dapat diandalkan.

Inner Model

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model struktural). *Inner Model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel.



Berdasarkan gambar 1 diatas, nilai koefisien *R Square* adalah sebesar 0,520 yang dipersentasekan menjadi 50% sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja perawat dipengaruhi signifikan sebesar 50% oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 9. *Path Coefficient*

	Y (Kinerja Perawat)
X1 (Motivasi Kerja)	0,565
X2 (Kepuasan Kerja)	0,150
X3 (Disiplin Kerja)	0,152

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Berdasarkan tabel 1.9 di atas, *Path Coefficient* variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,565 yang menunjukkan berada 0 sampai 1, kepuasan kerja memiliki 0,150 yang menunjukkan berada 0 sampai 1, dan disiplin kerja memiliki nilai 0,152 yang menunjukkan berada 0 sampai 1, sehingga semua hipotesa mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat.

Tabel 10. *T-Statistics*

Hipotesis	T-Statistics	P Value	Hasil
X1 (MK -> Y (KP))	3,762	0,000	Signifikan
X2 (KK -> Y (KP))	1,072	0,284	Tidak signifikan
X3 (DK -> (KP))	1,768	0,078	Tidak signifikan

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Berdasarkan tabel 2.0 diatas, ditemukan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat memiliki nilai *T-Statistics* dan *P Value* sebesar 3,762 diatas 1,96 dan 0,000 dibawah 0,5 yang berarti signifikan, hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat memiliki nilai *T-Statistic* dan *P Value* sebesar 1,072 dibawah 1,95 dan 0,284 yang berarti tidak signifikan, dan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja perawat memiliki nilai *T-Statistics* dan *P Value* sebesar 1,768 dibawah 1,96 dan 0,078 dibawah 0,5 yang berarti tidak signifikan.

Tabel 11. *Predictive Relevance*

Variabel	<i>Predictive Relevance</i>
Y (KP)	0,282

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Smartpls

Berdasarkan tabel 2.1 diatas, diketahui bahwa nilai *Predictive Relevance* sebesar 0,282 sudah diatas 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai observasi sudah cukup baik.

Tabel 12. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	<i>Path Coefficient T-Statistics</i> dan <i>P Value</i>	Kriteria	Hasil
1.	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan	<i>Original sample</i> =	Diterima	Motivasi kerja berpengaruh positif dan

	signifikan terhadap kinerja perawat	0,565 <i>T-Statistics = 3,762</i> <i>P Value = 0,000</i>		signifikan terhadap kinerja perawat.
2.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.	<i>Original sample = 0,150</i> <i>T-Statistic = 1,072</i> <i>P Value = 0,284</i>	Ditolak	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.
3.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.	<i>Original sample = 0,152</i> <i>T-Statistics = 1,768</i> <i>P Value = 0,078</i>	Ditolak	Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan ini akan membahas mengenai hasil penelitian untuk menjawab perumusan masalah dan untuk menjawab tujuan penelitian serta implikasinya bagi RST Wijayakusuma Purwokerto.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 12 hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kinerja perawat secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dalam bekerja yang dirasakan oleh perawat mampu meningkatkan kinerja para perawat bagian rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwoekrto.

Hal ini sejalan dengan menurut (Citrawati, 2021). "Artinya motivasi kerja mengandung arti sejauh mana motivasi kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan untuk memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang diteliti oleh (Cahyani, 2022), (Hanafi & Yohana, 2017), (Farizki & Wahyuwati, 2017), (Susanto, 2019) dan (Asmawiyah, 2020)

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa tingkat motivasi kerja mampu mempengaruhi para perawat untuk meningkatkan kinerjanya secara baik. Hal itu sesuai dengan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerjayang mayoritas perawat memberikan penilaian setuju pada pernyataan yang diberikan. Maka pimpinan RST

Wijayakusuma Purwokerto tetap memperhatikan tingkat motivasi kerja para perawat bagian rawat inap agar kinerja terus meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 12 diatas, hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diterapkan di RST Wijayakusuma Purwokerto tidak berdampak secara langsung terhadap kinerja perawat.

Hal ini tidak konsisten pada pendapat (Siagian, 2018), "kepuasan kerja adalah sesuatu asumsi emosional seorang terhadap suasana dan keadaan kerja. Asumsi emosional dapat berbentuk perasaan yang puas ataupun tidak puas terhadap pekerjaannya, apabila berbentuk perasaan puas hingga kepuasan kerja karyawan tercapai serta jika berbentuk perasaan tidak puas hingga karyawan tidak merasa puas. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal lain di tempat kerja menunjukkan hal ini. Penelitian sebelumnya oleh (Tarjo, 2019), (Jillyta, *et al.* 2019), (Azhari *et al.*, 2021), serta (Razak *et al.*, 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan mendukung penelitian ini. Dari hasil ini menyimpulkan bahwa penerapan kepuasan kerja yang baik di RST Wijayakusuma Purwokerto tidak selalu dapat meningkatkan kinerja perawat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada tabel 12 menunjukkan bahwa kinerja perawat rawat inap di RST Wijayakusuma Purwokerto dipengaruhi secara positif namun tidak signifikan oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang diterapkan oleh RST Wijayakusuma Purwokerto tidak berdampak secara langsung terhadap kinerja perawat. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat, menunjukkan masih rendahnya kesadaran perawat untuk patuh peraturan kerja yang berlaku di rumah sakit. Rendahnya disiplin kerja bisa tercermin dalam pola perilaku dan hasil kerja yang dihasilkan oleh perawat. Mereka akan berperilaku disiplin kerja dan (rajin) bekerja sebagaimana mestinya belum ada pimpinan di setiap ruang rawat. Ketika pimpinan tidak ada di kantor, maka perawat memiliki kecenderungan untuk itu melanggar aturan kerja dalam skala kecil. Hal ini bertentangan dengan pendapat Prasetyo dan Marlina (2019) bahwa "disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilakunya dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan sosial dan standar perusahaan yang berlaku." Penelitian sebelumnya oleh Sumampouw (2020), Widjaja (2020), dan Permana dan Pracoyo (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan mendukung penelitian ini.

Dari hasil ini menyimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik di RST Wijayakusuma Purwokerto tidak selalu dapat meningkatkan kinerja perawat karena masih rendahnya kesadaran perawat untuk patuh peraturan kerja yang berlaku di rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan motivasi kerja,

kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja perawat, di RST Wijayakusuma Purwokerto maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada RST Wijayakusuma Purwokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, K. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. **Jurnal Penelitian Ipteks**, 4(1), 47–62.
- Ardiyani, S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo. **Indonesian Journal of Hospital Administration**, 4(2), 56–62.
- Asmawiyah, M. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. **Jurnal Mirai Manajemen**, 5(2).
- Cahyani. (2022). Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat dan Bidan. **2-TRIK: Tunas-Tunas Riset Kesehatan**, 12(1).
- Citrawati, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. **Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen**, 10(3).
- Harahap, T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. **Jurnal Ilmiah Magister Manajemen**, 3(1), 120–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harianja, K. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Kimitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hermina Depok. **Jurnal Health Sains**, 3(1).
- Jufrizen, H. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. **Jurnal Sains Manajemen**, 7(1).
- Mariyani, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. **E-Jurnal Manajemen Unud**, 6(7), 3540–3569.
- Muizu, K. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. **Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia**, 2(1).
- Permana, A. A. N. (2019). The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. **International Journal Of Scientific & Technology Research**, 8(8).
- Prasetyo, Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. **Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen**, 3(1), 21–30.
- Sabri, M. H. (2019). Exploring The Elements Of Employees' Motivasi In Hospitality Industry. **Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management**, 4(14).
- Satedjo dan Kempa. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. **AGORA**, 5(3).

Siagian, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. **Jurnal Ilmiah Magister Manajemen**, *1*(1), 59–70.