

# **PubHealth**

## **Jurnal Kesehatan Masyarakat**

<https://jurnal.ilmubersama.com/index.php/PubHealth>

Artikel Penelitian

### **Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit ‘X’ Kota Jakarta Tahun 2025**

*Adinda Desta Dian Nestiti, Emma Rachmawati \**

*Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Kota Jakarta Selatan, Indonesia*

---

#### **INFORMASI ARTIKEL**

---

Diterima Redaksi: 14 September 2025

Revisi Akhir: 23 Oktober 2025

Diterbitkan Online: 31 Oktober 2025

---

#### **KATA KUNCI**

---

Faktor-Faktor

Kinerja Perawat

Perawat

---

#### **KORESPONDENSI**

---

Phone: +62 855-1000-005

E-mail: [emma\\_rachmawati@uhamka.ac.id](mailto:emma_rachmawati@uhamka.ac.id)

---

---

#### **A B S T R A K**

---

Kinerja perawat adalah salah satu faktor penting dalam menentukan mutu pelayanan di rumah sakit. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat, baik dari internal maupun eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit ‘X’ Kota Jakarta. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain *Cross Sectional*. Populasi penelitian mencakup seluruh 42 perawat di Rumah Sakit ‘X’, (*total sampling*). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *G-form* dan analisis data menggunakan analisis univariat bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM (Diklat) ( $p=0,012$ ,  $PR=2,890$ ), motivasi kerja ( $p=0,010$ ,  $PR=3,333$ ), dan disiplin kerja ( $p=0,000$ ,  $PR=4,000$ ), dengan kinerja perawat ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Disarankan rumah sakit untuk meningkatkan kualitas Diklat bagi perawat serta membangun motivasi dan kedisiplinan perawat guna menjaga mutu pelayanan.

#### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan karena setiap organisasi terdiri dari orang-orang yang membantu dengan menawarkan jasa, membangun keterampilan, mencapai hasil terbaik, dan tetap berdedikasi pada perusahaan. Hal tersebut menjadi faktor esensial dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya bergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya. Jika suatu perusahaan ingin memperoleh keunggulan dengan memanfaatkan karyawannya secara efektif, penting untuk memiliki rencana kegiatan Diklat yang berkelanjutan (Rahman & Nurbiyati, 2015). Melalui pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya akan meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kuantitas dan kualitas karyawan (Firdausi, 2020).

Selain Diklat, hal lain seperti memotivasi juga sangat esensial untuk membantu pekerja lebih baik. Memberikan dorongan kepada pekerja membantu mereka mencapai lebih banyak hal dalam pekerjaan mereka. Motivasi sangat penting bagi perusahaan karena dapat mendorong orang untuk melakukan yang terbaik. Motivasi adalah semacam kekuatan dalam diri seseorang yang dapat tumbuh dengan sendirinya atau dipengaruhi oleh hal-hal dari luar, seperti hal-hal yang memberikan penghargaan atau hal-hal yang tidak. Kekuatan ini bisa berdampak positif atau negatif karena hal yang terjadi di sekitar mereka dan bagaimana hal itu memengaruhi pekerjaan mereka (Deasty, 2021).

Aspek lain yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja. Ketika pekerja disiplin dan termotivasi, hasil yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka biasanya adalah yang terbaik (Abdullah & Winarno,

2022). Disiplin tempat kerja mencakup kemampuan untuk mengenali, menghormati dan memenuhi aturan yang berlaku, apakah efektif atau tidak, dan kemampuan untuk menerima kompensasi jika seseorang belum menetapkan persyaratan dengan melakukan disiplin kerja (Sri dkk., 2024).

Salah satu sumber daya terpenting yang dibutuhkan rumah sakit untuk mencapai keberhasilan adalah perawat. Di situasi ini, perawat adalah tenaga kesehatan yang mampu menyajikan layanan kesehatan unggulan dan berkualitas kepada pasien. Kinerja perawat mengacu pada kegiatan yang dilakukan perawat untuk mengembangkan kewajiban dan fungsinya untuk meraih sasaran yang ditetapkan utama profesinya (Deswarta & Kasmalena, 2022). Kinerja perawat sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan seberapa baik perawat dalam menjalankan kewajiban dan fungsinya dalam menyelenggarakan pelayanan medis kepada pasien.

Rumah Sakit ‘X’ ialah salah satu institusi pelayanan kesehatan milik swasta dengan klasifikasi tipe C yang menyelenggarakan kesehatan secara paripurna kepada seluruh lapisan masyarakat. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti saat melakukan pengalaman belajar lapangan (PBL) II/magang, terlihat bahwa manajemen Rumah Sakit ‘X’ sangat berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi SDM. Kegiatan seperti Diklat, merupakan satu dari program rutin yang dilakukan setiap bulannya untuk para perawat. Namun dilihat dari kedisiplinan para perawat dan dilihat dari pelaksanaan rutin Diklat yang dilakukan setiap bulannya, masih ada beberapa karyawan khususnya perawat Rumah Sakit ‘X’ yang melampaui batas waktu toleransi (4 kali) dalam kehadiran yang ditetapkan yaitu jika karyawan terlambat lebih dari 15 menit, maka keterlambatan tersebut akan dihitung sebagai pelanggaran waktu masuk.

Berdasarkan laporan data dari staf HRD Rumah Sakit ‘X’, diketahui bahwa masih ada beberapa perawat yang terlambat melebihi batas waktu toleransi. Data yang diberikan menunjukkan bahwa keterlambatan di periode bulan Oktober 2024 tercatat ada 6 karyawan yang terlambat (9%), bulan November 2024 tercatat ada 12 karyawan (19%), dan bulan Desember 2024 tercatat ada 7 karyawan (11%). Kondisi ini disebabkan antara lain karena tidak adanya sanksi tegas dari pimpinan terhadap karyawan umum perawat yang melanggar aturan, tetapi hanya direspon dengan teguran oleh pimpinan departemen/koordinator dan juga adanya potongan gaji. Akibatnya, karyawan cenderung menganggap masalah keterlambatan sebagai hal yang sepele sehingga mereka kurang memperhatikan serta mematuhi peraturan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit ‘X’ Kota Jakarta Tahun 2025”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### ***Rumah Sakit***

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, rumah sakit adalah fasilitas layanan kesehatan yang mendorong pelayanan kesehatan paripurna bagi setiap orang. Layanan tersebut meliputi peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan penyakit, pemulihan pasien, dan pemberian perawatan yang nyaman. Rumah sakit memberi layanan ke pasien baik saat rawat inap maupun saat datang untuk berobat atau dalam keadaan darurat. Rumah sakit melayani masyarakat dan berperan penting dalam menjamin keselamatan pasien yang menjadi pengamatan di seluruh dunia, termasuk di Indonesia dan negara-negara lain (Rachmawati & Azizah, 2017).

### ***Pelatihan dan Pengembangan (Diklat)***

Pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran yang membantu orang mencapai peningkatan kompetensi dengan lebih cepat daripada proses pembelajaran konvensional. Pelatihan lebih berfokus pada melakukan sesuatu daripada sekedar membicarakannya, dan pelatihan dilakukan di luar program sekolah atau perguruan tinggi reguler.

Wexley dan Yulk (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa “*Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter*”. Diklat dapat diartikan sebagai kegiatan terencana yang bertujuan membantu orang-orang dalam suatu organisasi mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Pengembangan biasanya berfokus pada peningkatan cara orang membuat keputusan dan berinteraksi dengan orang lain, dan sering kali mencakup informasi yang lebih spesifik dan faktual.

Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan mutu layanan di rumah sakit, bisa dari sisi teknis ataupun non-teknis. Program ini dirancang untuk memperkuat kompetensi karyawan dalam menghadapi kebutuhan dan harapan pelanggan, meningkatkan kemampuan komunikasi dan koordinasi antarunit, serta membangun budaya kerja yang profesional dan empati.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Mangkunegara (2017) dapat digambarkan sebagai “situasi di mana karyawan berusaha mencapai tujuan mereka, yaitu energi yang menghasilkan motivasi itu sendiri”. Sedangkan menurut Robbins (2008), motivasi merupakan suatu proses yang menunjukkan seberapa besar keinginan seseorang untuk mencapai tujuan, ke arah mana seseorang tersebut akan melangkah, dan seberapa lama ia akan terus berusaha. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa:

1. Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi perusahaan karena membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Motivasi dalam bekerja berfokus pada dua hal utama, yaitu keinginan dan hasrat pribadi individu, dan tujuan organisasi.
3. Motivasi bekerja dengan baik ketika orang percaya pada diri mereka sendiri dan merasa yakin bahwa mereka dapat berhasil dalam organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019), disiplin kerja berarti menaati peraturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk membantu karyawan tetap fokus dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa “disiplin kerja adalah ketika 19 individu memahami dan siap untuk menaati semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang ditetapkan”.

Kesimpulan dari dua pendapat tersebut, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta norma di tempat kerja, yang bertujuan guna mengoptimalkan komitmen pekerja untuk dalam menjangkau target perusahaan atau organisasi (Khoirul Insan dkk., 2024).

### **Kinerja Perawat**

Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dihasilkan seseorang saat melakukan tugas pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan (Adhari, 2021). Hasil kinerja ini dapat diukur melalui pencapaian yang mengacu pada standar penilaian tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pemantauan kinerja karyawan secara berkala penting dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui informasi terkait kualitas dan kuantitas *output* serta *outcome* dari setiap karyawan (Daulay dkk., 2019). Vroom (1964) berpendapat dalam *Expectancy Theory* bahwa karyawan cenderung terdorong secara motivasional apabila mereka meyakini segala upaya yang mereka lakukan (termasuk mengikuti pelatihan) akan menghasilkan hasil yang diinginkan (kinerja yang baik).

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode analitik kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit ‘X’ Kota Jakarta pada tahun 2025. Penelitian dilakukan dilakukan di Rumah Sakit ‘X’ yang berlokasi di Kota Jakarta Selatan, pada bulan November 2024 sampai April 2025. Populasi dalam penelitian mencakup 42 karyawan umum perawat di Rumah Sakit ‘X’, dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Untuk mengumpulkan data, digunakan kuesioner melalui G-Form dan pertanyaannya didasarkan pada skala *Likert*. Untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel, dilakukan analisis univariat. Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji *Chi-Square*, dengan nilai *p-value* < 0,05, digunakan untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini disajikan melalui analisis univariat dan analisis bivariat sebagai berikut:

### *Analisis Univariat*

*Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat, Pelatihan dan Pengembangan SDM (Diklat), Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja di Rumah Sakit 'X' Kota Jakarta Tahun 2025*

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja, Pelatihan dan Pengembangan SDM (Diklat), Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Perawat di RS "X", tahun 2025

Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
<b>Kinerja Perawat</b>		
Kurang Baik	21	50
Baik	21	<b>50</b>
<b>Pelatihan dan Pengembangan SDM (Diklat)</b>		
Kurang Baik	10	23,8
Baik	32	<b>76,2</b>
<b>Motivasi Kerja</b>		
Rendah	18	42,9
Tinggi	24	<b>57,1</b>
<b>Disiplin Kerja</b>		
Kurang Baik	20	47,6
Baik	22	<b>52,4</b>

Berdasarkan Tabel 1, variabel dependen kinerja perawat di Rumah Sakit "X" menunjukkan proporsi yang sama antara kategori baik dan kurang baik (50%-50%). Namun pada variabel independen pelatihan dan pengembangan SDM (Diklat), sebagian besar perawat menilai baik dengan proporsi yang tinggi (76,2%). Sedangkan untuk variabel independen lainnya yaitu motivasi dan disiplin perawat, proporsi perawat dengan motivasi tinggi adalah 57,1%, serta disiplin kerja yang baik adalah 52,4%.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Indikator Kinerja Perawat di Rumah Sakit 'X' Kota Jakarta Tahun 2025

Indikator Kinerja	Median	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Kualitas Kerja</b>	13	Kurang Baik (< 13)	18	42,9
		Baik ( $\geq 13$ )	24	57,1
<b>Kuantitas Kerja</b>	13	Kurang Baik (< 13)	18	42,9
		Baik ( $\geq 13$ )	24	57,1
<b>Ketepatan Waktu</b>	13	Kurang Baik (< 13)	17	40,5
		Baik ( $\geq 13$ )	25	59,5
<b>Kehadiran</b>	15	Kurang Baik (< 15)	20	47,6
		Baik ( $\geq 15$ )	22	52,4
<b>Kemampuan Kerjasama</b>	14	Kurang Baik (< 14)	20	47,6
		Baik ( $\geq 14$ )	22	52,4

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja dengan kategori baik pada semua indikator kinerja, dengan proporsi tertinggi ada pada indikator ketepatan waktu yaitu sebanyak 25 responden (59,5%). Adapun proporsi terendah ada pada indikator kehadiran dan kemampuan kerjasama perawat, yaitu 22 responden (52,4%).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa di setiap indikator kinerja perawat di Rumah Sakit "X" cenderung berada pada kategori baik, namun persentasenya belum cukup tinggi (52,4% s/d 59,5%). Persentase responden yang menunjukkan indikator kinerja perawat yang kurang baik pun pada beberapa indikator masih cukup besar (40,5 % s/d 47,6%). terutama pada aspek kehadiran dan kemampuan kerjasama.

### **Analisis Bivariat**

*Distribusi Responden Berdasarkan Pelatihan dan Pengembangan SDM (Diklat), Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit 'X' Kota Jakarta Tahun 2025*

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM (Diklat), Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja Perawat RS "X" Kota Jakarta, Tahun 2025

<b>Variabel</b>	<b>Kinerja Perawat</b>				<b>Total</b>		<b>PR 95% CI</b>	<b>p-value</b>
	<b>Kurang Baik</b>		<b>Baik</b>		<b>n</b>	<b>%</b>		
<b>Pelatihan dan Pengembangan SDM (Diklat)</b>								
Kurang Baik	17	68	8	32,0	25	100	2,890 (1,177-7,095)	0,012
Baik	4	23,5	13	76,5	17	100		
<b>Motivasi Kerja</b>								
Rendah	18	66,7	9	33,3	27	100	3,333 (1,170-9,494)	0,010
Tinggi	3	20,0	12	80,0	15	100		
<b>Disiplin Kerja</b>								
Kurang Baik	14	100	0	0,0	14	100	4,000 (2,106-7,598)	0,000
Baik	7	25,0	21	75,0	28	100		

Hasil analisis pada Tabel 3, menunjukkan bahwa semua variabel independen (pelatihan dan pengembangan SDM (Diklat), motivasi kerja, serta disiplin kerja) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit "X" Kota Jakarta Tahun 2025 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Perawat yang menilai persepsi diklat kurang baik berpeluang 2,890 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibanding perawat yang menilai baik. Perawat dengan motivasi yang rendah berpeluang 3,333 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibanding perawat dengan motivasi tinggi. Sedangkan perawat yang memiliki disiplin kerja kurang baik berpeluang 4,000 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibanding perawat yang memiliki disiplin yang baik.

### **Pembahasan**

#### *Indikator Kinerja Perawat*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit "X" memiliki kinerja dengan kategori baik pada berbagai indikator, terutama pada ketepatan waktu (59,5%) dan kualitas kerja (57,1%). Temuan ini menggambarkan bahwa perawat mampu menyelesaikan tugas sesuai standar serta tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Gibson (2011) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta persepsi terhadap peran dalam organisasi.

Namun demikian, masih terdapat perawat dengan kinerja kurang baik pada aspek kehadiran (47,6%) dan kemampuan kerjasama (47,6%). Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan disiplin, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan beban tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerjasama menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kuncorowati dkk., 2024) di RSUD Wonosari Gunungkidul, Yogyakarta, yang menemukan bahwa disiplin kerja dan kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun penelitian tersebut tidak secara khusus membahas kehadiran, temuan mengenai pengaruh kerjasama mendukung hasil penelitian ini.

Secara keseluruhan, kinerja perawat di Rumah Sakit "X" sudah cenderung baik, tetapi masih perlu adanya perhatian khusus, karena persentasinya tidak berbeda jauh proporsinya, terutama pada aspek kehadiran dan kemampuan kerjasama karena akan terkait dengan kualitas pelayanan keperawatan yang optimal.

#### *Hubungan Pelatihan dan Pengembangan SDM (Diklat) dengan Kinerja Perawat*

Penelitian ini menunjukkan adanya hasil adanya hubungan bermakna antara pelatihan dan pengembangan SDM (Diklat) dengan kinerja perawat dengan nilai  $p\text{-value}$  0,012 ( $p < 0,05$ ). Perawat yang mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM (Diklat) berpotensi mengalami peningkatan kerja dalam memberikan asuhan keparawatan kepada pasien. Hal ini sejalan dengan pendapat Bernardin (2007) yang menyebutkan bahwa Diklat ialah salah satu strategi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya atau hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya

(Lailatul dan Retno, 2015). Penemuan dalam penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan studi yang dilakukan oleh (Astuti dkk., 2019) yang melakukan penelitian di RSUD H. Badaruddin Kasim yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja perawat.

Pelatihan yang tepat bagi perawat dapat meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Pelatihan jika diselenggarakan secara berkelanjutan serta berdasarkan kebutuhan perawat akan berpotensi menghasilkan pengaruh yang konstruktif terhadap kinerja perawat. Kinerja optimal akan membantu rumah sakit dalam mencapai standar pelayanan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila pelatihan tidak diberikan, maka pengembangan kompetensi perawat akan terhambat.

Pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan kemampuan perawat, karena melalui pelatihan yang bekelanjutan, perawat dapat menjalankan tugasnya dengan lebih terampil. Ketika pelatihan berhasil mendukung peningkatan kinerja, maka akan terbentuk pegawai yang kompeten. Upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan menjadi hal yang krusial dan harus diterapkan secara berkelanjutan. Hal ini dikarenakan kemampuan SDM harus mampu mengikuti dinamika dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan pertumbuhan bisnis, maka kinerja perawat juga harus ditingkatkan agar selaras dengan kemajuan serta arah perkembangan organisasi (Putri & Trisnadi, 2023).

#### *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat*

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan batin yang berasal dari dalam diri individu, yang menggerakkannya untuk bertindak dalam rangka mendapatkan tujuannya dan memenuhi kebutuhannya. Peran motivasi sangat penting, karena dapat meningkatkan semangat kerja, mendorong produktivitas individu, menunjukkan usaha maksimal, dan berkomitmen guna meraih kinerja yang optimal (Layli dkk., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, dari total 42 responden, terdapat 18 responden (42,9%) yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, sedangkan 24 responden (57,1%) menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan mayoritas perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan dapat berpotensi berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal. Dalam hasil uji *Chi-Square* terhadap variabel hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit 'X', diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,010 (*p-value* < 0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wardani dkk., 2023), yang menunjukkan pula hasil motivasi kerja perawat tinggi. Dari 50 responden yang memiliki motivasi sedang, sebanyak 19 responden (38%), sedangkan perawat yang memiliki motivasi yang tinggi sebanyak 31 responden (62%). (Supriadi, 2017) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. Penelitian tersebut menemukan bahwa adanya hasil signifikan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat, dengan nilai signifikan 0,011 (*p-value* < 0,05). Temuan peneliti lain yang sependapat terhadap hal tersebut adalah penelitian (Saragih, 2024) yang menemukan adanya hubungan signifikan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RS Santa Elisabeth Medan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000.

Dalam lingkungan layanan kesehatan, motivasi dan kinerja saling terkait erat. Kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sangat bergantung pada seberapa besar motivasinya dalam menyelesaikan tugasnya. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat. Semakin termotivasi seorang perawat, semakin baik pula kinerjanya. Di sisi lain, jika seorang perawat yang rendah motivasinya, kinerjanya cenderung akan menurun.

#### *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa didapatkan hasil adanya hubungan bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja perawat dengan nilai *p-value* 0,000 ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengelompokan data, dari total 42 perawat yang menjadi responden, dapat diartikan bahwa sebagian besar perawat di rumah sakit 'X' menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang baik.

Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2022) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. Penelitian lain yang mendukung hal ini adalah penelitian oleh (Di dkk., 2024), dengan judul "Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Dr. Yuliddin

Away Kabupaten Aceh Selatan". Penelitiannya memperlihatkan adanya hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai *p-value* = 0,000. Artinya semakin disiplin perawat maka kinerjanya cenderung semakin baik. Sebaliknya jika disiplinnya rendah maka kinerjanya cenderung semakin buruk. Hasil penelitian ini memperkuat hasil uji bivariat penelitian ini.

Kedisiplinan menjadi faktor kunci yang memengaruhi efektivitas kinerja perawat serta kualitas layanan yang diterima oleh pasien. Tingkat kedisiplinan yang baik dari perawat dapat menumbuhkan rasa percaya dan aman pada diri pasien, karena mereka merasakan bahwa perawat menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab (Pebriani dkk., 2024). Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan saat melaksanakan tugas-tugas keperawatan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan secara menyeluruh.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian (Arifah dkk., 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja perawat dapat terwujud apabila intitusi mampu meningkatkan kedisiplinan para perawat. Perawat dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi umumnya mampu melaksanakan seluruh tugasnya dengan optimal karena mereka memahami aturan kerja serta tanggung jawab dalam proses kerja, sehingga pelaksanaan dijalankan dari ketentuan yang ditentukan oleh rumah sakit.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah perawat RS "X" Kota Jakarta memiliki kategori kinerja baik (50%), dan memiliki menilai bahwa pelatihan dan pengembangan SDM (Diklat) adalah baik (76,2%), memiliki motivasi kerja yang tinggi (57,1%), dan memiliki disiplin kerja yang baik (52,4%). Analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM (Diklat), motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit 'X' Kota Jakarta. Disarankan rumah sakit untuk meningkatkan kualitas Diklat bagi perawat serta meningkatkan motivasi dan kedisiplinan perawat guna meningkatkan kinerja perawat agar mutu pelayanan perawat dapat terjaga kualitasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In *CV. Penerbit Qaira Media*.
- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. . (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Management and Business Review*, 4(2), 88–98. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Astuti, W., Hayati, R., & Suparti, H. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah H. Badaruddin Kasim Tahun 2019. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah H.Badarudin Kasim*, 3, 722–734.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Deswarta, & Kasmalena. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 33(1), 73–78. [https://doi.org/10.25299/kiat.2022.vol33\(1\).9923](https://doi.org/10.25299/kiat.2022.vol33(1).9923)
- Di, P., Yuliddin, R., Kabupaten, A., Esmeralda, F., & Daulay, S. (2024). SKRIPSI Oleh : FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN PERAWAT DI RSUD DR . YULIDDIN AWAY KABUPATEN SKRIPSI Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area Oleh : FILDA ESMERALDA SARI DAU.

- Khoirul Insan, Tarjo Tarjo, & Hasdani Hasdani. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 12–31. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3154>
- Kuncorowati, H., Suprono Wahyujatmiko, R., Supardin, L., & Oktatibi Saputri, L. (2024). Disiplin Kerja Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit: Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Gunungkidul Yogyakarta. *Edunomika*, 08(04), 2–9.
- Lailatul dan Retno. (2015). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rsud Muntilan Kabupaten Magelang. *Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta 2015*.
- Layli, A. N., Suryawati, C., & Kusumastuti, W. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Sains Dan Kesehatan*, 5(5), 870–877. <https://doi.org/10.25026/jsk.v5i5.1758>
- Pebriani, R., Solehudin, S., & Lannasari, L. (2024). Hubungan Punishment Dan Kedisiplinan Dengan Kinerja. *JJurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 154–164.
- Putri, S. A., & Trisnadi, D. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat SH Hospitals. *Jurnal Bisnis*, 11(2), 160–173. <https://doi.org/10.62739/jb.v11i2.46>
- Rachmawati, E., & Azizah, S. D. (2017). Gambaran Pelaporan Kejadian Nyaris Cedera (KNC) dan Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) Berdasarkan Faktor Manusia dan Organisasi/Manajemendi Instalasi Gizi Rumah Sakit. In *ARKESMAS (Arsip Kesehatan Masyarakat)* (Vol. 2, Issue 2, pp. 153–158). <https://doi.org/10.22236/arkesmas.v2i2.2495>
- Rahman, R. W., & Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jbti*, 6(2), 120–141.
- Saragih, R. (2024). Oleh : Rostari Saragih Nim : 032020050.
- Sinaga, A. R. D. (2022). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar. *Universitas Medan Area*, 1(1), 1–96.
- Sri, A., Diana, R., & Sari, N. (2024). PPIMAN+Vol+2+no+1+Jan+2024+hal+59-75. 1, 59–75.
- Supriadi, S. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.32504/hspj.v1i1.4>
- Wardani, I. K., Sumarni, T., & Siwi, A. S. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 635–646. <https://doi.org/10.37287/jppp.v6i2.2168>