

Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Kontrak di Rumah Sakit XYZ

Latifah¹, RM Juddy Prabowo²

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi¹²

latifah21p147@mn.unjani.ac.id, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

ABSTRACT

Nurses are an important component besides doctors. As important as doctors, nurses also have a vital role in the treatment and recovery of a disease. This study aims to determine the effect of discipline coaching and job satisfaction on the work motivation of contract nurses at XYZ Hospital. The determination technique is to use the entire population for this study. The data collection methods used in this study are questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis used in this study uses multiple linear regression analysis, the coefficient of determination with the SPSS program version 25. Respondents in this study were 98 contract nurses at XYZ Hospital. The results of the study indicate that there is a positive influence of discipline coaching on work motivation and job satisfaction has a positive influence on work motivation. While simultaneously, discipline coaching and job satisfaction have a significant effect on work motivation.

Keywords: Discipline Development, Job Satisfaction, Work Motivation

ABSTRAK

Perawat merupakan komponen penting selain dari Dokter. Sama pentingnya dengan Dokter, Perawat juga memiliki peran penting dalam penanganan dan pemulihan terhadap suatu penyakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perawat kontrak Rumah Sakit XYZ. Teknik penentuan yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dokumentasi. Analisis data yang digunakan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dengan program SPSS versi 25. Responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 98 orang perawat kontrak Rumah Sakit XYZ. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sedangkan secara simultan pembinaan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: Pembinaan Disiplin, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Rasio perawat di Indonesia yang lebih rendah dibandingkan dengan standar yang direkomendasikan oleh WHO, yaitu satu perawat untuk 300 penduduk. Kekurangan ini menyebabkan beban kerja lebih dari jam yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Meskipun terdapat peningkatan jumlah sekolah dan universitas yang menawarkan program pendidikan keperawatan, ketersediaan masih tidak cukup

untuk memenuhi kebutuhan nasional. (**World Health Organization**) (WHO)

Rumah Sakit merupakan bagian terpenting dalam upaya mewujudkan kesehatan masyarakat, Rumah Sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan yang tercantum pada Undang Undang No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit pasal 29 butir b menyebutkan bahwa Rumah Sakit wajib memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan nyaman, bermutu, anti diskriminasi, dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit. Perawat sendiri merupakan komponen penting selain dari Dokter. Sama pentingnya dengan Dokter, Perawat juga memiliki peran penting dalam penanganan dan pemulihan terhadap suatu penyakit. Seorang perawat juga harus memiliki keterampilan cekatan, sabar, telaten dan peduli terhadap pasien. Menurut KBBI Perawat memiliki arti tenaga kesehatan profesional yang bertugas memberikan perawatan pada pasien baik berupa aspek biologis, psikologis, sosial, dan spiritual dengan menggunakan proses keperawatan. Untuk Kinerja keperawatan didasarkan atas pedoman dan standar yang telah ditetapkan yang menjadi acuan dalam pelayanan kesehatan. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan dan pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan atau kesehatan, yang menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan keperawatan profesional. Program penyusunan dan sosial aturan internal program ini menjadi fondasi utama. RSUD harus memiliki seperangkat aturan internal yang jelas dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan, peraturan internal rumah sakit berisi mengenai hak, kewajiban, larangan, serta sanksi bagi seluruh karyawan, baik PNS maupun non-PNS. Ini mencaup jam kerja, etika berpakaian, penggunaan fasilitas, hingga tatakrama dalam berinteraksi, pelatihan etika dan profesionalisme meliputi pelatihan tentang etika pelayanan pasien, komunikasi efektif, menjaga kerahasiaan rekamedis, dan integritas dalam bekerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (**Hendrietta, 2010:10**). Faktor pendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan untuk mencapai tujuan. Salah satu tujuan seorang perawat agar termotivasi untuk bekerja secara optimal di rumah sakit adalah memberikan pelayanan yang baik dalam memberikan tindakan kepada pasien.

Berdasarkan tabel 1 terdapat informasi bahwa pada tahun 2024 terdapat keterlambatan perawat kontrak yang mempengaruhi aktivitas yang dilakukan perawat kontrak di Rumah Sakit XYZ. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat dari tabel

berikut ini:

Tabel 1 Data Keterlambatan Perawat Kontrak Rumah Sakit XYZ Tahun 2024.

NO	JABATAN	KETERLAMBATAN
		KALI
1	Perawat R A	183
2	Perawat R B	111
3	Perawat ICU	71
4	Perawat IGD	80
5	Perawat Nifas	73
6	Perawat Poli	94
Jumlah		612

Sumber: Unit Kepegawaian Rumah Sakit XYZ Diolah Kembali, 2025.

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pada perawat kontrak rumah sakit XYZ pada tahun 2024, maka dapat dijelaskan adanya keterlambatan perawat kontrak yang berulang, apakah keterlambatan ini ada hubungannya atau tidak dengan motivasi kerja dan menarik untuk diteliti. Hal ini bisa jadi indikator bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan perawat untuk datang tepat waktu. Apabila seorang perawat sudah termotivasi, maka dapat memberikan dampak yang baik terhadap pekerjaannya. Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh dalam motivasi kerja perawat, salah satunya pembinaan disiplin yang baik.

Pembinaan disiplin adalah pembinaan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito 2015:199). Salah satu usaha untuk memperbaiki sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan rumah sakit merupakan suatu usaha untuk membentuk sikap dan kesadaran perawat terhadap peraturan rumah sakit. Pembinaan disiplin pada rumah sakit berupa standar operasional prosedur setiap unit dan profesi di rumah sakit memiliki SOP yang dipatuhi. Program pembinaan disiplin berupa penegakan disiplin dan sanksi. Proses pembinaan disiplin dilakukan secara terstruktur dan adil, dengan beberapa tahapan yang dilakukan. Salah satu upaya awal untuk membina disiplin karyawan yang melakukan kesalahan adalah melalui teguran lisan. Ini menjadi langkah pertama dimana atasan, yaitu kepala perawat akan mengajak bicara baik-baik untuk mengingatkan atau meluruskan. Apabila terjadi pengulangan atau pelanggaran yang lebih serius, akan diberikan peringatan tertulis berupa surat resmi sebagai pengingat. Untuk kesalahan lebih fatal atau berulang, skorsing mungkin diberlakukan, dimana karyawan perlu beristirahat sejenak dari pekerjaannya. Terakhir, pemutusan hubungan kerja merupakan langkah terakhir yang diambil ketika semua upaya pembinaan telah dilakukan, namun tidak ada perubahan signifikan atau terjadi pelanggaran yang sangat berat dan merugikan rumah sakit.

Berdasarkan hasil pra survei pada Rumah Sakit XYZ diperoleh informasi mengenai ketidakhadiran perawat kontrak yang dapat dilihat pada tahun 2023-2024, dimana ketidakhadiran ini terbilang sangat tinggi untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Data Ketidakhadiran Perawat Kontrak Rumah Sakit XYZ pada Tahun 2023-2024:

NO	JABATAN	KETIDAKHADIRAN	
		TAHUN 2023	TAHUN 2024
		MANGKIR	MANGKIR
1	Perawat R A	197	262
2	Perawat R B	118	288
3	Perawat ICU	109	98
4	Perawat IGD	211	345
5	Perawat Nifas	130	183
6	Perawat Poli	45	75
Rata-Rata Ketidakhadiran		135	216

Sumber: Unit Kepegawaian Rumah Sakit XYZ Diolah Kembali, 2025.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa selama tahun 2023 terdapat perawat yang tidak hadir sebanyak 135 kali, dan pada tahun 2024 sebanyak 216 kali. Dari data tersebut menunjukkan bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran sebanyak 81 kali dari 98 perawat kontrak yang ada di Rumah Sakit XYZ. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran perawat kontrak pada tahun 2023 sampai dengan 2024 mengalami peningkatan. Hasil penelitian **Harefa & Sinambela (2012)** yang menunjukkan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian tersebut juga selaras dengan **Sudrajat dan Ibrahim (2021)** yang menyatakan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat.

Selain dari pembinaan disiplin, salah satu hal yang wajib menjadi perhatian suatu rumah sakit adalah kepuasan para perawat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (**Hasibuan 2020:202**). Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan pada umumnya perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diperoleh informasi penurunan jumlah perawat kontrak di Rumah Sakit XYZ tidak berjalan dengan maksimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat data keluarnya perawat kontrak Rumah Sakit XYZ pada tahun 2023-2024 pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Data Keluarnya Perawat Kontrak Rumah Sakit XYZ

NO	JABATAN	DATA PERAWAT		JUMLAH PERAWAT KELUAR
		2023	2024	
1	Perawat R A	23	20	3
2	Perawat R B	24	21	3
3	Perawat ICU	20	18	2
4	Perawat IGD	19	17	2
5	Perawat Nifas	13	12	1
6	Perawat Poli	15	15	5
Jumlah		114	103	16

Sumber: Unit Kepegawaian Rumah Sakit XYZ Diolah Kembali, 2025.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan data keluarnya perawat kontak di Rumah Sakit XYZ, menunjukkan jumlah perawat kontrak yang keluar dari masing masing bagian selama periode tersebut adalah 16 orang, berkurangnya perawat menyebabkan tidak maksimalnya pekerjaan perawat terhadap pasien dan apakah keluarnya perawat kontrak ini ada hubungannya dengan kepuasan kerja dan menarik untuk diteliti.

Hasil penelitian **Alzahrani & Hasan, (2019)** bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan dari apa yang dirasakan perawat terhadap pekerjaan yang perawat kerjakan. Kepuasan kerja perawat, terlihat apabila seorang perawat tingkat kepuasan rendah maka melakukan pekerjaan di rumah sakit pun akan terganggu. Hal tersebut dapat menimbulkan efektifitas pekerjaannya menurun dan akhirnya target yang diharapkan rumah sakit akan sulit untuk tercapai, sebaliknya apabila perawat tersebut merasa puas akan pekerjaannya maka hasil kerja yang didapat akan lebih maksimal kepuasan perawat

Berdasarkan data dan wawancara awal penulis mendapatkan fenomena permasalahan yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Kontrak Di Rumah Sakit XYZ”**.

Berdasarkan fenomena yang di uraikan, maka fokus dari studi ini yaitu:

1. Tanggapan responden terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin pada perawat kontrak di Rumah Sakit XYZ.
2. Kepuasan kerja perawat kontrak di Rumah Sakit XYZ.
3. Motivasi kerja perawat kontrak di Rumah Sakit XYZ.
4. Pengaruh pembinaan disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perawat kontrak di Rumah Sakit XYZ baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut **Handoko (2014:118)** Pembinaan disiplin adalah suatu usaha untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu terperinci dan rutin, Sedangkan menurut **Nitisemito (2015:199)**, "Pembinaan disiplin adalah pembinaan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dari beberapa definisi tersebut bisa disimpulkan bahwa, pembinaan disiplin adalah suatu pembinaan sikap dan tingkah laku perawat kontrak untuk memperbaiki kinerja perawat kontrak dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan rumah sakit. menurut **Saydam (2015:105)**, adapun pola pembinaan disiplin dapat berupa :

1. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan
2. Menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin.

Menurut **Hasibuan (2020:202)** Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, Sedangkan menurut **Mangkunegara (2017:117)** Kepuasan kerja merupakan sebuah penalaran dimana perasaan tersebut menyokong atau tidak menyokong pada diri pegawai yang berhubungan dengan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan kondisi dirinya, dari penjelasan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dan sebuah perasaan senang atau tidaknya terhadap suatu pekerjaannya. Adapun beberapa indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat menurut **(Mangkunegara 2017:117)**, yaitu sebagai berikut:

1. Perputaran karyawan (*Turnover*)
2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi) Kerja
3. Umur
4. Tingkat Pekerjaan
5. Ukuran Organisasi

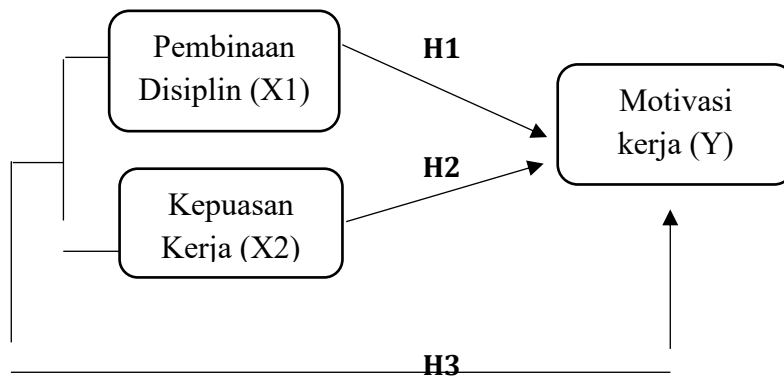
Menurut **Siagian (2012:138)** Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, menurut **Afandi (2018)** Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang di lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas, Sedangkan Menurut **Hasibuan (2016)** Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, Menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak bagi perawat agar mau bekerja sama, dan bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun beberapa indikator yang berhubungan dengan motivasi kerja menurut **Fahmi (2016:89)**, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*Work it self*)
2. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
3. Peluang Untuk Maju (*Advancement*)
4. Kemungkinan Pengembangan Diri (*Possibility of growth*)
5. Keberhasilan (*Achievement*)
6. Pengakuan (*recognition*)

Hasil penelitian **Harefa & Sinambela (2012)** yang menunjukkan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian tersebut juga selaras dengan **Sudrajat dan Ibrahim (2021)** yang menyatakan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat dan hasil penelitian **Alzahrani & Hasan, (2019)** bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan dari apa yang dirasakan perawat terhadap pekerjaan yang perawat kerjakan. Kepuasan kerja perawat, terlihat apabila seorang perawat tingkat kepuasan rendah maka melakukan pekerjaan di rumah sakit pun akan terganggu.

Untuk memperjelas pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap motivasi kerja perawat kontrak di Rumah Sakit XYZ.



Gambar 1 Paradigma Penelitian Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Kontrak Rumah Sakit XYZ.

Berdasarkan penelitaian di atas, maka timbul hipotesis penelitain yang dapat dirumuskan dalam penelitian kali ini adalah:

H1 : Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat kontak di Rumah Sakit XYZ.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi perawat kontrak di Rumah Sakit XYZ.

H3 : Pembinaan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat kontrak di Rumah Sakit XYZ.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Responden dalam penelitian ini yaitu 98 orang perawat kontrak di rumah sakit XYZ. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berskala *semantic differensia*. sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan instrument berupa kuesioner. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif. Untuk melakukan uji kelayakan instrument, dipergunakan uji validitas dan reliabilitas.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas dan reabilitas:

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada masing-masing variabel pembinaan disiplin, kepuasan kerja dan motivasi kerja dinilai valid sebab nilai rhitung mengindikasikan validitas yang memadai rhitung > rtabel (0,167).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel, maka didapat hasil yaitu

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Pembinaan Disiplin (X1)	0,739	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,800	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,787	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas diketahui bahwa semua item dinyatakan reliabel, kaena nilai *Cronbach's Alpha* > Rtabel (0,60). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif, untuk identifikasi masalah ke-1, ke-2, ke-3 menggunakan deskriptif kuantitatif dengan kriteria sikap responden mengenai variabel yang diteliti.

Dalam analisis deskriptif, kriteria yang digunakan bertujuan guna memberikan Gambaran yang jelas serta komprehensif terkait dengan hubungan antar variabel yang diteliti, Sementara kriteria untuk melaksanakan analisis deskriptif seperti di bawah ini:

Tabel 5 Kriteria Sikap Responden Mengenai Pembinaan Disiplin , Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja.

INTERVAL	PEMBINAAN DISIPLIN	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA
----------	--------------------	----------------	----------------

1,00-1,80	Sangat Buruk	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
1,81-2,60	Buruk	Tidak Puas	Rendah
2,61-3,40	Cukup Baik	Cukup Puas	Sedang
3,41-4,20	Baik	Puas	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Puas	Sangat Tinggi

Analisis regresi linier berganda yang digunakan bertujuan agar dapat menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau *best linier unbiased estimator (BLUE)* model tersebut harus memenuhi asumsi-asumsi klasik *ordinary least square (OLS)*. Untuk memenuhi asumsi-asumsi tersebut, pada penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, berikut hasil uji asumsi klasik:

3. Uji asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $0,464 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,155 < 10$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data menunjukkan nilai signifikansi variabel pembinaan disiplin $0,150 > 0,05$ dan untuk variabel kepuasan kerja $0,284 > 0,05$ menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Kuesioner penelitian yang digunakan sudah melalui uji yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Koefisien determinasi dipergunakan dalam memperhitungkan seberapa baik model menguraikan variasi pada variabel terikat (**Ghozali, 2018**). Nilai R^2 yang kecil ataupun mendekati nol, artinya variabel tidak terikat berkemampuan terbatas untuk menguraikan variasi variabel terikat. Sementara, nilai R^2 yang tinggi menjadi indikasi bahwasannya variabel tidak terikat mampu menerangkan variasi variabel terikat dengan baik. Di bawah ini pedoman interpretasi dari koefisien determinasi:

Tabel 6 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi
81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Fitrianingsih & Budiansyah (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin

Tabel 7 Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin

SUB VARIABEL	TOTAL RATA RATA	KRITERIA
Menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh perawat kontrak.	4,03	Sangat sesuai
Menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin	4,13	Sangat efektif
TOTAL RATA-RATA	$4,03+4,13=8,16/2=4,08$	
PEMBINAAN DISIPLIN	Baik	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel pembinaan disiplin pada perawat kontrak rumah sakit XYZ memiliki total skor rata-rata sebesar 4,08 termasuk ke dalam kriteria **Baik** dari kriteria maksimal **Sangat Baik**. Pembinaan disiplin yang dilakukan pada perawat kontrak rumah sakit XYZ telah diupayakan dengan baik terutama pada sub variabel menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin sangat efektif dikarenakan sanksi yang diberikan kepada setiap pelanggar menerima perlakuan yang sama untuk pelanggaran yang sama.

2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit XYZ.

Tabel 8 Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja.

SUB VARIABEL	TOTAL RATA RATA	KRITERIA
<i>Trunover</i>	4,08	Rendah
Ketidakhadiran (absensi) kerja	3,97	Rendah
Tingkat pekerjaan	4,01	Sesuai
Ukuran organisasi	4,02	Baik
TOTAL RATA-RATA	$4,08+3,97+4,01+4,02=16,80/4=4,02$	
KEPUASAN KERJA	Baik	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 8, stelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja perawat kontrak Rumah Sakit XYZ memiliki total rata-rata sebesar 4,02 termasuk kedalam kriteria **Baik** dari kriteria maksimal **Sangat Baik**. Kepuasan kerja yang dirasakan perawat kontrak baik. Aspek-aspek seperti

rendahnya *turnover*, rendahnya absensi, kesesuaian tingkat pekerjaan, dan persepsi baik terhadap ukuran organisasi berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Perawat Kontrak Rumah Sakit XYZ.

Tabel 9 Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Sub Variabel Motivasi Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA RATA	KRITERIA
Pekerjaan itu sendiri	4,07	Tinggi
Tanggung jawab	4,03	Tinggi
Peluang untuk maju	4,02	Tinggi
Kemungkinan pengembangan diri	4,13	Tinggi
Keberhasilan	4,25	Sangat tinggi
Pengakuan	4,03	Tinggi
TOTAL RATA-RATA	$4,07+4,03+4,02+4,13+4,25+4,3$ $=24,53/6=4,08$	
MOTIVASI KERJA	Tinggi	

Sumber : Kuisioner, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan tabel 9, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel motivasi kerja perawat kontrak Rumah Sakit XYZ memiliki total rata-rata sebesar 4,08 termasuk kedalam kriteria **Tinggi** dari kriteria maksimal **Sangat Tinggi**. Secara keseluruhan, motivasi kerja perawat kontrak didorong oleh kombinasi kuat antara faktor intrinsik (seperti pemahaman pekerjaan, tanggung jawab, dan pencapaian keberhasilan) dan faktor ekstrinsik (seperti peluang pengembangan karir, dan pengakuan dari lingkungan kerja). Hal ini menunjukkan bahwa perawat tidak hanya melaksanakan tugas, tetapi juga memiliki keinginan kuat untuk berkembang, berprestasi, dan diakui atas kontribusinya.

B. Analisis Asosiatif

Selanjutnya penelitian ini dilakukan dengan pengujian analisis regresi linear berganda.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	<i>Standarized Coefficients Beta</i>
<i>Constant</i>	5,494
Pembinaan Disiplin	0,433
Kepuasan Kerja	0,449
Dependen Variabel: Motivasi Kerja	

Sumber: Hasil Perhitungan Olah Data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil regresi berganda yang kemudian diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,494 + 0,433X_1 + 0,449X_2$$

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai *Standardized coefficients Beta* variabel pembinaan disiplin memiliki nilai sebesar 0,433 yang artinya terdapat pengaruh 43,3% pada variabel pembinaan disiplin terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa pembinaan disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan tingkat pengaruh **cukup berarti**.
2. Nilai *Standardized coefficients Beta* variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,449 yang artinya terdapat pengaruh 44,9% pada variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan tingkat pengaruh **cukup berarti**.

Tabel 11 Koefisien Determinasi Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Rumah Sakit XYZ.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.667	2.348

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pembinaan Disiplin

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25 menggambarkan bahwa *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,674. Artinya variabel pembinaan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebesar 67,4% termasuk ke dalam kriteria **pengaruh tinggi**. Sedangkan 32,6 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Parsial Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Kontrak Rumah Sakit XYZ.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.494	1.969		2.791	.006
	Pembinaan Disiplin	.570	.113	.433	5.036	.000
	Kepuasan Kerja	.463	.089	.449	5.222	.000

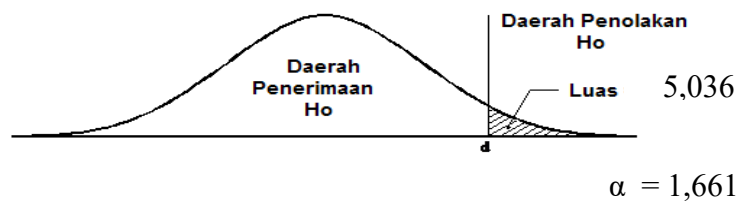
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, Tahun 2025

T tabel : $n-k-1 = 98-2-1 = 95$

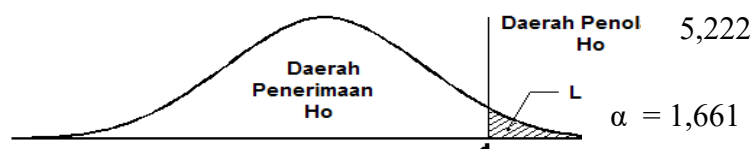
T tabel 95 = 1,661052

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa pembinaan pisiplin terhadap disiplin kerja nilai thitung sebesar 5,036 berada di daerah penerimaan H_a . Hal tersebut didukung oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,036 > 1,661$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya pembinaan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat Kontrak Rumah Sakit XYZ. Adapun hasil pengujian satu pihak untuk variabel pembinaan disiplin dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Pengaruh Pembinaan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Perawat Kontrak Di Rumah Sakit XYZ.

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa pada kepuasan kerja terhadap motivasi kerja nilai thitung sebesar 5,222 berada di daerah penerimaan H_a . Hal tersebut didukung oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,222 > 1,661$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat Kontrak Rumah Sakit XYZ. Adapun hasil pengujian satu pihak untuk variabel kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Kontrak Di Rumah Sakit XYZ.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Simultan Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Kontrak Di Rumah Sakit XYZ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082.108	2	541.054	98.173	.000 ^b
	Residual	523.565	95	5.511		
	Total	1605.673	97			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pembinaan Disiplin

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, Tahun 2025

F tabel : $n-k-1 = 2 : 98 - 2 - 1 = 95$

F tabel 2 : 95 = 3,09

Hasil perhitungan menggambarkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel pembinaan disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Perhitungan uji f memberikan nilai sebesar $98,173 > 3,09$ (Ftabel) dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ menggambarkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya pembinaan disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat Kontrak Rumah Sakit XYZ.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pembinaan disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja apat disimpulkan bahwa:

1. Tanggapan responden mengenai mengenai pembinaan disiplin yang dilakukan oleh perawat kontrak di rumah sakit XYZ termasuk kedalam kriteria **Baik**. Dari sub variabel menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh perawat, dan menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin.
2. Tanggapan responden mengenai mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh perawat kontrak rumah sakit XYZ termasuk kedalam kriteria **Baik**. Dapat diketahui dari sub variabel turnover, ketidakhadiran (absensi) kerja, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi.
3. Motivasi kerja perawat kontrak di rumah sakit XYZ termasuk dalam kriteria **Tinggi**. Dari sub variabel pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, peluang untuk maju, kemungkinan pengembangan diri, keberhasilan, dan pengakuan.
4. Saran motivasi kerja perawat kontrak rumah sakit XYZ baik secara parsial dan simultan:
 - a. Pembinaan diriplin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat kontrak rumah sakit XYZ.

- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat kontrak rumah sakit XYZ.
- c. Pembinaan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat kontrak rumah sakit XYZ.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada penelitian ini, maka Peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh Rumah Sakit XYZ. Adapun saran-saran tersebut di antaranya:

- 1. Bagi Rumah Sakit XYZ
 - a. Pembinaan Disiplin
 - 1). Berdasarkan hasil penelitian variabel pembinaan disiplin dengan sub variabel menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh perawat dalam kondisi sesuai untuk meningkatkan pembinaan disiplin namun perlu ditingkatkan kembali agar pembinaan disiplin yang dilaksanakan dapat lebih sangat sesuai untuk meningkatkan kesadaran perawat untuk melaksanakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan para perawat, untuk lebih peduli pada peraturan-peraturan yang ada pada rumah sakit
 - 2). Berdasarkan hasil penelitian variabel pembinaan disiplin dengan sub variabel menciptakan dan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin sangat efektif, untuk mempertahankan hal tersebut oleh rumah sakit untuk penerapan pembinaan disiplin yang berupa pemberian peringatan, sanksi konsistensi, dan impersonalisasi yang sangat efektif.

- b. Kepuasan kerja

- 1) *Trunover*

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja dengan sub variabel trunover rendah, namun perlu diperhatikan dan dianalisis mengapa perawat tidak banyak keluar.

- 2) Ketidakhadiran (absen) Kerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja dengan sub variabel ketidakhadiran rendah, seperti halnya dengan trunover yang rendah tingkat ketidakhadiran yang rendah perlu adanya analisis mengapa perawat tidak banyak melakukan ketidakhadiran.

- 3) Tingkat Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja dengan sub variabel tingkat pekerjaan sesuai, untuk meningkatka ke sangat sesuai maka rumah sakit dapat melaukan keseimbangan yang tepat untuk tingkat pekerjaan yang sangat sesuai, yang pada akhirnya akan menguntungkan baik pasien maupun perawat.

- 4) Ukuran Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja dengan sub variabel ukuran organisasi baik, namun untuk menuju ke-kriteria sangat baik maka rumah sakit tidak harus menjadi yang terbesar, tetapi harus menjadi yang paling efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan komunitasnya dalam mencapai visinya.

5) Motivasi Kerja perawat kontrak Rumah Sakit XYZ termasuk dalam kriteria baik, namun pada sub variabel peluang untuk maju perlu diperhatikan lagi dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan jenjang karir yang jelas membuat perawat merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensi perawat.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan kedepannya lebih dapat mengembangkan atau dapat menyempurnakan penelitian ini. Hal tersebut berguna untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai pembinaan disiplin, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini ada beberapa faktor dan indikator variabel yang tidak digunakan terhadap variabel motivasi kerja, diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan faktor dan indikator yang lebih lengkap untuk mengungkap lebih detail terkait motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alzahrani, J. A., & Hasan, A. A. (2019). Job satisfaction and its impact on nurses' performance in Al-Dawadmi General Hospital, Saudi Arabia. *Egyptian Journal of Health Care*, 10(1), 1-13.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitrianingsih, A., & Budiansyah, D. (2019). *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Harefa, D., & Sinambela, L. P. (2012). Pengaruh Pembinaan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 121–130.
- Hendrietta, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudrajat, A., & Ibrahim, M. (2021). Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(1), 45–54.
- World Health Organization. (n.d.). *Global strategic directions for nursing and midwifery 2021–2025*. <https://www.who.int>