

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUANG IGD PADA RUMAH SAKIT
HARUM SISMA MEDIKA JAKARTA TIMUR**

Siti Hanifah Astrini¹, Vera Sylvia Saragi Sitio²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹sitihanifahastrini@gmail.com, ²verassstio@gmail.com

Abstrak

Masih ditemukannya perawat yang masih datang tidak tepat waktu dan tidak teraturnya jam kerja dan istirahat kerja perawat menghasilkan adanya penurunan kinerja perawat rumah sakit harum sisma medika jakarta dilihat dari faktor disiplin kerja dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit harum sisma medika jakarta dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dan analisis deskriptif asosiatif melalui software spss versi 26. Jumlah populasi dan sampel 35 orang berdasarkan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit harum sisma medika jakarta. Selain itu, dalam penelitian ini Disiplin Kerja dan Beban Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja perawat sebesar 41,9%, dan 58,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Beban Kerja, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Rumah Sakit Harum Sisma Medika merupakan Rumah Sakit umum swasta berada di bawah pengelolaan PT. Sismadi Mancorpindo yang diresmikan pada 7 September 1987. Memiliki Visi menjadi Rumah Sakit yang dapat dipercaya dan profesional, pilihan dan kebanggaan masyarakat dan sebagai referensi alternatif di wilayah Jakarta Timur. Dengan Misi mengembangkan layanan yang unggul, menjalankan sistem layanan rujukan, memberikan layanan yang berkualitas, meningkatkan SDM yang profesional dan dapat dipercaya menuju tata pemerintahan

yang baik.

Keberhasilan suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan Pasal 12 UU Tahun 2009 tentang rumah sakit, sumber daya manusia terdiri dari tenaga medis, penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga paramedis.

Dari banyaknya sumber daya manusia yang ada di rumah sakit tenaga keperawatan sebagai tenaga paramedis memiliki peran yang penting, karena terkait langsung dengan pasien yang dilayaninya.

Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan perawat diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan agar memiliki empati yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta memiliki empati sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan masyarakat. Dalam memenuhi tuntutan masyarakat rumah sakit secara berkala mengadakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur untuk mengetahui apakah pelayanan rumah sakit sudah sesuai harapan masyarakat atau belum. Untuk itu dilakukan penilaian kinerja perawat.

Menurut Sutrisno (2017:145) mengungkapkan kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program Pendidikan keperawatan. Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat.

Harapan Rumah Sakit Harum Sisma Medika, kinerja perawat semakin hari semakin baik. tetapi kenyataannya terjadi penurunan kinerja seperti dapat dilihat pada dibawah ini.

Tabel 1
Data penilaian kinerja Perawat Rumah Sakit Harum Sisma
Medika Jakarta Timur Tahun 2021-2022

Penilaian Kinerja	Skala	2021		2022	
		Jumlah Perawat	Presentasi	Jumlah Perawat	Presentasi
Sangat Baik	A	17 Orang	48,6%	14 Orang	40%
Baik	B	13 Orang	37,1%	11 Orang	31,4%
Cukup Baik	C	3 Orang	8,6%	6 Orang	17,1%
Kurang Baik	D	2 Orang	5,7%	4 Orang	11,5%
Jumlah Perawat		35 Orang	100%	35 Orang	100%

Sumber : RumahSakitHarumSismaMedika Jakarta

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja perawat

yang sangat baik itu dari 17 orang menjadi 14 orang atau dalam Presentasi itu dari 48,6% menjadi 40%, Lalu yang Baik dari 13 orang menjadi 11 orang, yang cukup baik dari 3 orang menjadi 6 orang, yang kurang baik dari 2 orang menjadi 4 orang.

Jadi terlihat jelas adanya penurunan pada kinerja perawat karna disebabkan oleh perilaku perawat yang masih sering dijumpai yaitu pulang lebih awal, datang terlambat masuk kerja, tidak masuk tanpa keterangan, ada perawat bersikap pasif terhadap pekerjaan, ada perawat yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih ada sebagian perawat yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Hal tersebutlah yang membuat seorang perawat menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Berikut ini hasil dari data kehadiran perawat rumah sakit harum sisma medika, Hal ini dibuktikan dengan tabel yang dibawah ini

Tabel 2
Data Kehadiran Perawat Rumah Sakit Harum Sisma
Medika Jakarta Timur Tahun 2021- 2022

No.	Bulan	Jumlah Perawat	Pulang Lebih Awal		Terlambat		Tidak Masuk Tanpa Keterangan	
			Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Januari	35	5	5	7	8	3	3
2	Februari	35	3	4	5	7	2	4
3	Maret	35	4	3	6	5	3	5
4	April	35	2	2	5	4	4	4
5	Mei	35	6	4	9	2	5	6
6	Juni	35	4	6	6	5	3	2
7	Juli	35	3	2	5	6	3	4
8	Agustus	35	2	3	6	4	4	5
9	September	35	3	4	8	7	2	3
10	Oktober	35	5	5	5	8	3	7
11	November	35	4	3	6	5	6	5
12	Desember	35	7	5	12	6	7	4
Jumlah		35	48	46	80	67	45	52

Sumber : RumahSakitHarumSismaMedika Jakarta

Berdasarkan tabel diatas, terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja bahwa keterlambatan waktu masuk kerja perawat paling tinggi yaitu dengan total 80 pada diperiode 2021. Keterlambatan masuk kerja perawat yang paling banyak dilakukan di bulan Desember dengan jumlah sebanyak 12 keterlambatan perawat. Selain itu, masih terdapat juga perawat pulang lebih awal dan perawat yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal ini Perlu adanya pengawasan dan pembinaan dari pimpinan agar

disiplin kerja perawat lebih baik.

Disiplin kerja sangat penting bagi pelayanan rumah sakit, disiplin kerja perawat yang kurang baik akan berpengaruh pada kinerja perawat. Menurut Hamali, (2016:214) mendefinisikan “disiplin sebagai kekuatan yang secara tidak sadar berkembang di dalam diri seseorang dan menyebabkan orang tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dan perilaku”.

Selain permasalahan disiplin kerja pada kenyataannya masih ditemukan juga permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja. Menurut Hariyati, M (2011:21) beban kerja dapat di definisikan sebagai “suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda”. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa beban kerja akan berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja perawat Ruang Igd Rumah Sakit Harum Sisma Medika.

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah disiplin kerja dan beban kerja perawat yang bertugas di Ruang Igd Rumah Sakit Harum Sisma Medika Jakarta Timur menjadi masalah penting untuk dikaji lebih dalam. Oleh karena itu, mengingat pentingnya masalah disiplin kerja dan beban kerja yang bertugas di Ruang Igd Rumah Sakit Harum Sisma Medika yang memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja, maka peneliti ingin melakukan penelitian secara mendalam dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Igd Pada Rumah Sakit Harum Sisma Medika Jakarta Timur”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Perawat

Menurut Mulyono (2015:12) “Kinerja Perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan”.

Menurut Sutrisno (2017:145) mengungkapkan kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program Pendidikan keperawatan. Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam

suatu periode tertentu”.

Disiplin Kerja

Hamali, (2016:214) mendefinisikan “disiplin sebagai kekuatan yang secara tidak sadar berkembang di dalam diri seseorang dan menyebabkan orang tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dan perilaku

Rivai dan Sagala, (2013:825) memaparkan bahwa disiplin dilihat sebagai suatu alat yang dapat digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar karyawan dapat menunjukkan kesediaannya untuk mengubah suatu perilaku, juga untuk meningkatkan kesadaran para karyawan, serta menyatakan kesediaan karyawan agar dapat mentaati semua peraturan dan norma social yang berlaku dalam organisasi.

Setyaningdyah et al., (2014:145) mengemukakan pendapatnya mengenai disiplin kerja adalah “merupakan sebuah kebijakan yang membuat setiap individu untuk menjadi sosok yang bertanggung jawab dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan pada lingkungan (organisasi)”.

Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2012:64) Beban Pekerjaan adalah pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya.

Selain itu, menurut Meshkati (Hariyati 2011:21) beban kerja dapat di definisikan sebagai “suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda”.

Berbeda dengan Munandar (2014:20) yang menyatakan bahwa “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Harum Sisma Medika Jakarta yang beralamatkan di JL. S. Kalimalang Tarum Barat, RT.1/RW.13, Cipinang Melayu, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur. Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 13650. Waktu

penelitian dilakukan selama 12 (Dua Belas) bulan, dari bulan Februari sampai dengan bulan Februari 2024. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Harum Sisma Medika Jakarta sebanyak 35 perawat.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling menurut sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Alasan menggunakan Teknik Purposive Sampling ini karena peneliti memiliki kriteria dengan menyesuaikan data yang tersedia. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah perawat ruang igd yang berjumlah 35 perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Uji Normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0.05$, maka data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas dengan nilai *Deviation from Linearity* $0,447 > 0,05$ nilai (Sig.). Maka disimpulkan bahwa ada hubungan **linear** secara signifikan antara dengan disiplin kerja (X1) dengan Kinerja Perawat (Y) dan nilai *Deviation from Linearity* $0,499 > 0,05$ nilai (Sig.). Maka disimpulkan bahwa ada hubungan **linear** secara signifikan antara dengan Beban kerja (X2) dengan Kinerja perawat (Y).

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian sama. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. nilai signifikan dilihat dari *based on mean* variabel kinerja perawat (Y) dengan Disiplin kerja (X1) adalah $0,290 > 0,05$ artinya data variabel kinerja dengan Disiplin kerja mempunyai varian yang sama. Sedangkan, variabel Kinerja Perawat (Y) dengan Beban Kerja (X2) adalah $0,071 > 0,05$

artinya data variabel Kinerja dengan Beban Kerja mempunyai varian yang sama.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel disiplin kerja dan Beban kerja terhadap variabel Kinerja Perawat. Hasil perhitungan regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 26. Dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -20.024 + 1,056 X_1 + 0,410 X_2$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar -20,024. Artinya, jika koefisien disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja perawat (Y) mengalami penurunan. Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai kinerja perawat (Y) adalah -20.024. Kemungkinan kinerja perawat -20.024 itu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. X_1 : Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 1,056. Artinya, jika variabel Disiplin Kerja (X_1) bertambah 1 maka kinerja perawat (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,056.
3. X_2 : Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar 0,410. Artinya, jika variabel Beban Kerja (X_2) bertambah 1 maka Kinerja Perawat (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,056.

Uji Multikolenieritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dikatakan telah terjadi masalah multikolineritas dalam model regresi. Kriteria pada uji multikolineritas yaitu jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi gangguan multikolineritas. Diketahui bahwa hasil uji multikolineritas menggunakan toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai toleransi sebesar $0,822 > 0,10$. Sementara nilai VIF sebesar $1,217 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas **tidak terjadi multikolineritas**.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai taraf signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.619E-15	24.563		.000	1.000		
	DISIPLIN KERJA	.000	.464	.000	.000	1.000	.822	1.217
	BEBAN KERJA	.000	.143	.000	.000	1.000	.822	1.217
a. Dependent Variable: Unstandardized Residual								

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan pada Tabel diatas. diperoleh nilai signifikan untuk disiplin kerja (X1) sebesar $1.000 > 0,05$ dan beban kerja (X2) sebesar $1.000 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel terikat (kinerja perawat). nilai thitung yang diperoleh adalah nilai signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 35-2-1 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, maka ttabel sebesar 2,037.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Hasil uji menunjukkan nilai Fhitung sebesar $11,542 > Ftabel$ sebesar 3,29 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan “Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terdapat Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Harum Sisma Medika”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil Uji SPSS koefisien determinasi, diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,419 atau 41,9% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja perawat (Y) dengan variabel bebasnya yaitu

disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah sedang. Hal ini menunjukkan bahwa 41,9% variabel kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja sedangkan 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut berarti masih terdapat variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis, telah dapat dibuktikan bahwa hipotesis-hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya dan kesesuaiannya. Sehubungan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian berikut secara berurutan akan disampaikan beberapa ulasan dan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji Berdasarkan hasil uji untuk disiplin kerja terhadap variabel kinerja perawat menunjukkan nilai thitung sebesar $2,276 > t_{tabel} 2,037$ dan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Harum Sisma Medika.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji untuk beban kerja terhadap variabel kinerja perawat menunjukkan nilai thitung sebesar $2,874 > t_{tabel} 2,037$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit harum sisma medika.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan hasil uji F, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS versi 26, didapat nilai Fhitung sebesar $11,542 > F_{tabel}$ sebesar 3,29 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan hasil koefisien determinasi (R²) pada tabel 4.24. sebesar 41,9% variabel kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja sedangkan 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut berarti masih terdapat variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja perawat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak (diterima).

Maka perhitungan uji simultan berpengaruh secara signifikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dalam penelitian Arifudin, Adhar, and Muh Ryman Napirah (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin mempertegas penelitian terdahulu yang relevan tentang adanya pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat dapat disimpulkan sebagai berikut Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harum Sisma Medika. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harum Sisma Medika. Disiplin Kerja dan Beban Kerja dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Harum Sisma Medika dengan kontribusi sebesar 41,9% variabel kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja sedangkan 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Hamali, Yusuf. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Mulyono (2013). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. Jurnal AKK, 2(I), 18-26
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana. Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). Dalam Metodologi Penelitian.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, veitzhal dan ella jauvani sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk

- perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta : Raja Grafindo
- Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan praktik. Jakarta : Raja Grafindo
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Organisasi). Bandung:Alfabeta
- Hasibuan, M. Sultan Parlagutan. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara
- Aguinis, H.(2015). Performance management. New Jersey:Pearson Prentice Hall. Ghazali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Koesomowidjojo, S.M. (2017) Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Aksa Sukses Munandar, ashar S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). Dan Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 17(2), 41–59.