

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat yang Dimoderasi Motivasi Kerja

Sukri Pirdaus¹ Jumiati Sasmita² Yusni Maulida³

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau,
Pekanbaru, Indonesia^{1,2,3}

Email: firdaussukri2018@gmail.com¹ jumiati.sasmita@lecturer.unri.id²
yusni.maulida@lecturer.unri.ac.id³

Abstrak

Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, sehingga perlu didukung oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat, dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Disiplin kerja dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat dapat dicapai melalui penguatan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif (Triansyah et al., 2023). Motivator, termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan, mendorong kepuasan kerja dan menumbuhkan komitmen karyawan, sementara faktor higienis seperti gaji, keamanan kerja, kebijakan, dan kondisi kerja terutama mencegah ketidakpuasan dan perputaran karyawan (Shinde, 2025). Dalam pelayanan kesehatan, terutama pada profesi perawat yang menghadapi beban kerja berat, faktor motivator (seperti pengakuan, pencapaian, dan pengembangan diri) serta hygiene (seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan, dan kebijakan organisasi) terbukti sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja kerja (Langkawi et al., 2021). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang diwujudkan melalui strategi organisasi (Mujiati et al., 2018).

Perawat merupakan unsur penting dalam organisasi rumah sakit karena kualitas pelayanan yang diberikan dapat membentuk citra positif rumah sakit dan meningkatkan minat masyarakat untuk berobat. Sebagai rumah sakit umum daerah tipe C, RSUD Rokan Hulu mempekerjakan tenaga keperawatan dari berbagai latar belakang pendidikan, seperti S1/Ners dan D3, yang memiliki peran strategis dalam menunjang mutu pelayanan kesehatan,

khususnya pelayanan rawat inap. Berdasarkan data penilaian kinerja, capaian SKP perawat secara umum telah memenuhi target dengan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan perilaku kerja yang tergolong baik serta mencerminkan nilai BerAKHLAK sebagai dasar penilaian ASN. Namun demikian, hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum sepenuhnya optimal sehingga diperlukan upaya peningkatan dan evaluasi berkelanjutan dalam pelayanan keperawatan.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja pegawai RSUD Rokan Hulu pada aspek kehadiran dan perilaku kerja tergolong baik, namun pada aspek kualitas pekerjaan, kuantitas, dan ketepatan waktu masih belum optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa capaian kinerja perawat berdasarkan indikator SKP belum sepenuhnya maksimal sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang memengaruhinya. Dari sisi sumber daya, rasio jumlah perawat dengan tempat tidur pada tahun 2022–2024 berkisar antara 1:2,6 hingga 1:2,4 dan masih belum memenuhi standar ideal Permenkes RI yaitu 1:1,5. Sementara itu, jumlah pasien rawat inap dan nilai BOR (Bed Occupancy Rate) mengalami fluktuasi dan cenderung rendah, dengan BOR tahun 2024 hanya sebesar 29,10%, masih jauh di bawah standar ideal 60%–85%. Jika dibandingkan dengan RSUD Bangkinang sebagai rumah sakit tipe C di Provinsi Riau, tingkat pemanfaatan tempat tidur dan ketersediaan tenaga perawat di RSUD Rokan Hulu masih relatif lebih rendah. Perbedaan kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan fasilitas rawat inap belum optimal dan secara tidak langsung dapat memengaruhi kualitas pelayanan serta kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Berdasarkan pengamatan peneliti secara langsung didapatkan beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja perawat antara lain keterbatasan jumlah tenaga, kurangnya fasilitas dan peralatan medis, serta minimnya apresiasi terhadap hasil kerja. Capaian kinerja perawat yang fluktuatif menunjukkan bahwa stabilitas kinerja belum sepenuhnya terjaga. Fenomena yang terjadi tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh rasio tenaga dan tingkat hunian tempat tidur, tetapi juga dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, serta motivasi kerja. Disiplin kerja menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, serta konsistensi dalam menjalankan standar operasional prosedur. Tanpa sebuah kedisiplinan, kinerja tidak akan berjalan dengan baik dan maksimal. Kepatuhan dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan sangat diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan tujuan agar para pekerja dapat menjalankannya dengan tertib dan baik, termasuk terhindar dari melakukan tindakan yang menyimpang dari peraturan (Kovalchuk et al., 2023).

Menurut Permana & Solehudin (2024) disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Seorang perawat harus memiliki disiplin yang baik, karena disiplin yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pelayanan rumah sakit diperlukan oleh setiap orang, maka disiplin dalam bekerja sangat diharapkan agar dapat menumbuhkan dan mempengaruhi kepercayaan pasien demi menimbulkan kepuasan pasien untuk menggunakan jasa pelayanan kesehatan tersebut. Disiplin kerja mempunyai ruang lingkup yang luas mulai dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja dan sistem shift, kepatuhan terhadap SOP, termasuk ketaatan terhadap peraturan rumah sakit. Secara empiris, beberapa penelitian terdahulu mendukung adanya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sibarani & Suryalena, (2018) bahwa membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Harwanti et al., (2025) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja

perawat. Temuan serupa dikemukakan oleh Suharmanto et al., (2023) serta Yulizar (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, bahkan motivasi kerja turut memperkuat hubungan tersebut. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Kharisma et al., (2024) menemukan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada RSUD Besuki. Hasil serupa juga ditemukan oleh Yuliana et al., (2024) bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan *research gap* mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa selain disiplin kerja, terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja perawat, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, serta didukung fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja perawat, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya, metode kerjanya, termasuk dalam pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang aman dan mendukung akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan bantuan kesehatan kepada para pasien. Hasil secara empiris dari beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Harwanti et al., (2025) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil pembuktian serupa juga ditemukan oleh Suharmanto et al., (2023) bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Yuliana et al., (2024), Subba et al., (2025) dan Kuntari & Bilgah, (2024) bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Meskipun beberapa penelitian membuktikan dampak lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun beberapa penelitian lainnya menemukan hasil yang berbeda, seperti yang dilakukan oleh Kharisma et al., (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada RSUD Besuki. Vindu (2024) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan *research gap* mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja perawat, salah satunya adalah motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2019) motivasi bekerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya. Dalam konteks pelayanan kesehatan, perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal. Hasil beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Arifah et al., (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Suharmanto et al., (2023) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Temuan ini memperkuat asumsi teoritis bahwa semakin tinggi motivasi individu, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara langsung dalam meningkatkan kinerja perawat. Namun penelitian Kharisma et al., (2024) dan Arifina et al., (2025) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja tidak selalu konsisten dan kemungkinan dipengaruhi oleh konteks penelitian, karakteristik responden, ataupun dari segi objek penelitiannya.

Selain itu, perbedaan juga terlihat pada peran motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian Harwanti et al., (2025) menemukan bahwa motivasi secara signifikan juga mampu memediasi hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat secara positif dan signifikan. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Kharisma et al., (2024) disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perawat masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Ketidakkonsistenan hasil penelitian serta temuan pra-survei yang menunjukkan belum optimalnya beberapa indikator motivasi menjadi dasar yang kuat untuk melakukan penelitian lanjutan, khususnya dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian lanjutan ini diharapkan dapat memberikan kejelasan empiris sekaligus menjadi dasar perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Rokan Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Rokan Hulu. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD Rokan Hulu. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Rokan Hulu

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian	Kontribusi dan Relevansi
1	Oktawike wardhani & Winarnin gsih, (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Haji Surabaya	Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Haji Surabaya.	Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.	Motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan rumah sakit. Relevan karena mendukung hubungan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat.
2	(Yuliana et al., 2024)	The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Work Productivity With Work Motivation As A Variable Moderator	Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi.	Pendekatan kuantitatif dengan analisis Moderated Regression Analysis (MRA).	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Motivasi tidak memoderasi hubungan tersebut.	Menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Relevan karena mengkaji lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja yang juga digunakan dalam penelitian ini.
3	Iswanto et al., (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan	Penelitian kuantitatif menggunakan regresi linier	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, sedangkan	Memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

		Kinerja Perawat Rsd Jombang	lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Jombang.	berganda.	motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan.	perawat. Relevan karena objek penelitian sama-sama perawat di rumah sakit.
4	Setiawan et al., (2024)	The Influence of Work Stress and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as a Variable Intervening in Nurses of Ibnu Sina Hospital Makassar, Indonesia	Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.	Penelitian kuantitatif dengan analisis jalur (Path Analysis)/SE M.	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.	Membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja perawat. Relevan karena mengkaji peran motivasi dalam hubungan lingkungan kerja dan kinerja.
5	Arifah et al., (2020)	Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.	Penelitian kuantitatif dengan analisis jalur (Path Analysis).	Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja perawat, serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat.	Menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi variabel intervening antara disiplin kerja dan kinerja perawat. Relevan karena menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi.
6	Nova, (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Uptd Puskesmas Kasemen Kota Serang	Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Kasemen Kota Serang.	Penelitian kuantitatif dengan analisis SEM-PLS.	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja.	Memberikan bukti bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Relevan karena memiliki model penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) dengan Motivasi Kerja (M) sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden di RSUD Rokan Hulu. Seluruh variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin, dimana skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan sangat setuju. Populasi penelitian adalah seluruh perawat berstatus PNS yang bertugas di ruang inap RSUD Rokan Hulu yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan program SmartPLS 4. Analisis SEM-PLS terdiri dari dua submodel, yaitu outer model dan inner model. Pada tahap outer model dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas melalui convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Sedangkan pada tahap inner model dilakukan pengujian hubungan antar variabel menggunakan nilai R-square, F-square, Q-square, serta pengujian hipotesis melalui metode bootstrapping untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Identitas Responden

No	Identitas Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	8	13,8
	Perempuan	50	86,2
	Total	58	100,0
2	Umur		
	20 - 34 tahun	2	3,4
	35 - 44 Tahun	32	55,2
	≥ 45 Tahun	24	41,4
	Total	58	100,0
3	Pendidikan		
	Diploma	16	27,6
	S1	42	72,4
	Total	58	100,0
4	Lama Bekerja		
	1 - 9 tahun	9	15,5
	10 - 20 Tahun	27	46,6
	≥ 20 Tahun	22	37,9
	Total	58	100,0

Berdasarkan data identitas responden pada penelitian ini, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 86,2%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 13,8%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 35–44 tahun sebanyak 55,2%. Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 72,4%. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 10–20 tahun sebanyak 46,6%. Hasil tersebut menunjukkan responden penelitian ini didominasi oleh perawat perempuan dengan tingkat pendidikan S1 dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama

Outer Model Testing Convergent Validity

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* masing-masing indikator. *Rule of thumb* yang digunakan adalah nilai *outer loading* $\geq 0,70$, serta nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$.

Tabel 3. Hasil Nilai Outer Loading

Variabel	Nilai
Disiplin Kerja	0,735 – 0,819
Kinerja Pegawai	0,781 – 0,862
Lingkungan Kerja	0,759 – 0,870
Motivasi Kerja	0,828 – 0,883

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik

Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk

lainnya. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *cross loading*, yaitu dengan membandingkan korelasi indikator terhadap konstruksya sendiri dengan konstruk lain.

Tabel 4. Hasil Nilai *Cross Loading*

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
DK1	0,819	0,614	0,438	0,594
DK2	0,792	0,604	0,461	0,450
DK3	0,789	0,525	0,460	0,541
DK4	0,735	0,556	0,581	0,499
DK5	0,777	0,582	0,529	0,436
KP1	0,523	0,781	0,635	0,586
KP2	0,607	0,862	0,555	0,643
KP3	0,630	0,800	0,515	0,662
KP4	0,625	0,798	0,665	0,608
LK1	0,567	0,640	0,862	0,615
LK2	0,639	0,749	0,870	0,609
LK3	0,489	0,585	0,832	0,609
LK4	0,425	0,518	0,759	0,504
LK5	0,437	0,486	0,801	0,529
MK1	0,502	0,597	0,422	0,831
MK2	0,584	0,697	0,685	0,883
MK3	0,616	0,722	0,642	0,881
MK4	0,562	0,706	0,682	0,869
MK5	0,499	0,563	0,515	0,828

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat memiliki nilai loading tertinggi pada konstruksya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya

Hasil Uji Reliability

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 5. Hasil Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Disiplin Kerja	0,842	0,844
Kinerja Pegawai	0,826	0,826
Lingkungan Kerja	0,883	0,893
Motivasi Kerja	0,911	0,919

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik.

Inner Model Testing

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0,724	0,709
Motivasi Kerja	0,559	0,543

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa Nilai *R-Square* kinerja perawat sebesar 0,724 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja

mampu menjelaskan sebesar 72,4% variasi kinerja perawat. Sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, sehingga model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan kinerja perawat. Nilai *R-Square* motivasi kerja sebesar 0,559 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 55,9% variasi motivasi kerja. Sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat, yang berarti model cukup baik dalam menjelaskan variabel motivasi kerja.

Hypothesis Testing

Tabel 7. Hasil Hasil Pengujian *T-Statistics*

Model	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<u>Direct effects</u>				
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,329	0,092	3,591	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,263	0,125	2,111	0,035
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,346	0,099	3,498	0,000
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,480	0,106	4,550	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,374	0,131	2,847	0,004
<u>indirect effects</u>				
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,129	0,058	2,232	0,026
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,180	0,087	2,066	0,039

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa seluruh hubungan langsung (*direct effect*) dalam penelitian ini memiliki nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05, sehingga seluruh pengaruh langsung dinyatakan signifikan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,591 dan *p-values* 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,111 dan *p-values* 0,035. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,498 dan *p-values* 0,000, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap motivasi kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,550 dan *p-values* 0,000. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,847 dan *p-values* 0,004. Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa pada pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,232 dan *p-values* 0,026. Demikian juga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,066 dan *p-values* 0,039.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dari nilai *original sample (O)* sebesar 0,329 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dengan kekuatan yang cukup tinggi. Nilai *t-statistics* sebesar 3,591 dengan *p-value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu. Penelitian Yulizar (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian Sibarani dan Suryalena (2018) juga menemukan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit swasta di Pekanbaru. Selain itu, penelitian Aprilia et al. (2025) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit. Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya konsistensi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, kepatuhan, serta konsistensi individu dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka efektivitas dan efisiensi kerja akan meningkat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh perawat.

Disiplin kerja perawat dalam konteks rumah sakit mencakup ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jadwal dinas, kepatuhan terhadap prosedur medis, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Rokan Hulu, disiplin kerja perawat tergolong dalam kategori baik, yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat kehadiran serta kepatuhan terhadap aturan kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa perawat telah mampu menjalankan tugas secara teratur dan sesuai standar operasional. Disiplin kerja yang baik tersebut berdampak pada minimnya kesalahan dalam pelayanan serta meningkatnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Disiplin kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja yang profesional, meningkatkan tanggung jawab, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu terus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan, pengawasan, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang tepat agar kinerja perawat dapat terus meningkat secara optimal.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample (O) sebesar 0,263 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dengan kekuatan yang cukup tinggi. Nilai t-statistics sebesar 2,111 dengan *p-value* sebesar 0,035 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Apridani et al. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Yulizar (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, Harwanti et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya konsistensi bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja akan memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Hubungan kedua variabel ini sejalan dengan teori dua faktor Frederick Herzberg dalam Veithzal Rivai (2019), yang menjelaskan bahwa kondisi kerja termasuk faktor higienis yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong perawat untuk bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja meliputi keseluruhan alat, bahan, kondisi kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun

kelompok. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan mendukung peningkatan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja dalam konteks RSUD Rokan Hulu memiliki peran yang sangat penting karena perawat bekerja dalam kondisi yang menuntut ketelitian, kecepatan, serta ketahanan fisik dan mental dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja di RSUD Rokan Hulu tergolong dalam kategori baik, yang tercermin dari tersedianya fasilitas kerja dan alat keselamatan yang memadai, sehingga membantu perawat dalam menjalankan tugas secara efektif dan aman. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung ini membuat perawat lebih mampu berkonsentrasi, bekerja secara optimal, serta meminimalkan kesalahan dalam pelayanan kesehatan. Namun demikian, masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan, seperti hubungan antar rekan kerja yang memiliki nilai lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun tetap berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi dan komunikasi antar perawat masih perlu ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang lebih harmonis. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong perawat untuk memberikan pelayanan secara maksimal. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, agar kinerja perawat dapat terus meningkat secara optimal.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample (O) sebesar 0,346 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dengan kekuatan yang cukup tinggi. Nilai t -statistics sebesar 3,498 dengan p -value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang semakin matang dalam rumah sakit mampu menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif bagi lahirnya motivasi kerja, baik dalam bentuk pengembangan layanan baru, adopsi teknologi baru, maupun penciptaan model pelayanan kesehatan yang inovatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hwang et al. (2018) yang menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja mampu menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung kreativitas dan eksplorasi ide-ide baru. Srijithesh et al. (2025) juga menegaskan bahwa disiplin kerja memperkuat kapasitas pembelajaran organisasi dan mendorong integrasi pengetahuan lintas fungsi, yang menjadi fondasi penting bagi motivasi kerja. Disiplin kerja menciptakan keteraturan, kepastian, dan stabilitas dalam lingkungan kerja, sehingga individu merasa lebih terarah dan memiliki kejelasan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut akan mendorong munculnya motivasi kerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk sikap dan semangat kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga pegawai lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja yang baik dalam konteks RSUD Rokan Hulu, tercermin dari kepatuhan perawat terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada kategori baik, dengan indikator kehadiran memiliki nilai tertinggi,

yang menggambarkan bahwa perawat telah menjalankan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan kondusif, sehingga perawat lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja, tetapi juga menjadi faktor yang secara nyata mendorong peningkatan motivasi kerja perawat di RSUD Rokan Hulu. Temuan penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berperan strategis dalam mendorong motivasi kerja. Penerapan disiplin kerja yang konsisten tidak hanya meningkatkan efisiensi dan kualitas operasional, tetapi juga membangun kapabilitas organisasi untuk mengeksplorasi peluang inovatif yang baru. Hal ini memperkuat keunggulan kompetitif rumah sakit secara berkelanjutan serta menciptakan nilai tambah jangka panjang yang mendukung peningkatan kinerja perawat di masa mendatang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample (O) sebesar 0,480 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dengan kekuatan yang cukup tinggi. Nilai t-statistics sebesar 4,550 dengan *p-value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistic. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi pula motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan empiris sebelumnya. Harwanti et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Penelitian Kharisma et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan. Selain itu, Setiawan et al. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya konsistensi bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, akan mendorong meningkatnya motivasi kerja.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti temperatur, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta kelengkapan fasilitas kerja. Sementara itu, Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja juga meliputi aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja secara psikologis. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menciptakan rasa aman serta meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja juga dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Frederick Herzberg, di mana lingkungan kerja termasuk dalam faktor higiene (*hygiene factors*). Faktor tersebut meliputi kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka pegawai akan merasa nyaman dan terhindar dari ketidakpuasan kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Fenomena yang terjadi di RSUD Rokan Hulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara umum sudah berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari ketersediaan fasilitas kerja dan alat keselamatan. Hasil temuan didapatkan bahwa fasilitas kerja sudah memadai dan mendukung pelaksanaan tugas perawat. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja sudah kondusif, namun masih terdapat aspek hubungan interpersonal yang perlu ditingkatkan agar motivasi kerja perawat dapat lebih optimal. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja

secara menyeluruh, baik dari aspek fasilitas maupun hubungan kerja, guna meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perawat.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dari nilai *original sample* (O) sebesar 0,374 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dengan kekuatan yang cukup. Selain itu, nilai *t-statistics* sebesar 2,846 dengan *p-value* sebesar 0,004 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan empiris sebelumnya. Penelitian Syam dan Afdal (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian Sriyani (2023) juga menemukan bahwa kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Harwanti et al. (2025) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit pemerintah. Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya konsistensi bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara teoritis, hasil penelitian ini didukung oleh teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Veithzal Rivai (2019), yang menyatakan bahwa individu terdorong untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, maka individu akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, teori kebutuhan berprestasi David McClelland dalam Luthans (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Perawat yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung bekerja lebih optimal, berorientasi pada hasil, serta memiliki keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Motivasi kerja perawat yang baik pada RSUD Rokan Hulu tercermin dari sikap perawat yang tetap menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan empati terhadap pasien. Adanya penghargaan yang dirasakan oleh perawat menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja. Namun demikian, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, seperti pemberian tantangan kerja dan peluang pengembangan diri agar motivasi kerja perawat dapat lebih optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik telah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat, meskipun masih memerlukan penguatan dalam beberapa aspek. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong perawat untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pelayanan yang berkualitas. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan upaya peningkatan motivasi kerja, baik melalui pemenuhan kebutuhan karyawan, pemberian penghargaan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga kinerja perawat dapat terus meningkat secara optimal.

Motivasi kerja Memediasi Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dari nilai *original sample* (O) sebesar 0,129 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dengan

kekuatan yang cukup. Selain itu, nilai *t-statistics* sebesar 2,232 dengan *p-value* sebesar 0,026 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan empiris sebelumnya. Harwanti et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat secara signifikan. Artinya, disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini juga memperkuat pandangan bahwa faktor psikologis seperti motivasi memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh variabel manajerial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati aturan organisasi serta melaksanakan tugas secara bertanggung jawab (Hasibuan, 2020). Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan, kejelasan tugas, serta tanggung jawab dalam bekerja. Kondisi ini dapat menumbuhkan dorongan internal dalam diri perawat untuk bekerja lebih baik, sehingga meningkatkan motivasi kerja. Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja juga dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan berprestasi David McClelland dalam Veithzal Rivai (2019), yang menyatakan bahwa individu dengan target kerja yang jelas dan tanggung jawab yang tinggi akan terdorong untuk mencapai prestasi yang lebih baik (*need for achievement*). Disiplin kerja membantu perawat mencapai target kerja secara konsisten sehingga memunculkan motivasi untuk bekerja lebih optimal. Motivasi kerja yang tinggi kemudian mendorong perawat meningkatkan kualitas pelayanan, bekerja lebih teliti, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi di RSUD Rokan Hulu menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur medis, serta tanggung jawab terhadap pasien, mampu menciptakan situasi kerja yang terstruktur dan kondusif. Kondisi ini memberikan rasa aman dan kepastian dalam bekerja, sehingga perawat menjadi lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal. Peningkatan motivasi kerja inilah yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat, baik dari segi kualitas pelayanan maupun produktivitas kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang dapat memperantarai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Disiplin kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya mendorong kinerja perawat menjadi lebih optimal. Oleh karena itu, rumah sakit perlu tidak hanya menegakkan disiplin kerja, tetapi juga menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan motivasi kerja agar kinerja perawat dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Motivasi kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan dari nilai *original sample* (O) sebesar 0,180 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dengan kekuatan yang cukup. Selain itu, nilai *t-statistics* sebesar 2,006 dengan *p-value* sebesar 0,039 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan empiris sebelumnya. Harwanti et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat secara signifikan. Artinya, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan

kinerja. Namun demikian, terdapat penelitian lain seperti Pacheco (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berperan sebagai mediator yang signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas peran motivasi sebagai variabel mediasi dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik responden. Dalam penelitian ini, motivasi kerja terbukti berperan sebagai mediator yang efektif. Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Frederick Herzberg dalam Rivai (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam faktor higiene (*hygiene factors*) yang berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan kerja dan mendorong munculnya motivasi kerja. Ketika kondisi kerja terpenuhi dengan baik, pegawai akan merasa nyaman dan terdorong untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mampu memenuhi kebutuhan dasar individu, khususnya kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Terpenuhinya kebutuhan tersebut akan mendorong individu untuk meningkatkan motivasi kerja dan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Fenomena yang terjadi di RSUD Rokan Hulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dalam lingkungan rumah sakit membantu perawat bekerja dengan lebih fokus, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan kepuasan kerja. Perawat yang merasa nyaman dengan kondisi kerjanya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, meningkatkan ketelitian dalam tindakan medis, serta menjaga kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Motivasi kerja yang tinggi inilah yang kemudian berperan dalam meningkatkan kinerja perawat. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan variabel mediasi yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi kerja perawat, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja secara menyeluruh, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, serta didukung dengan upaya peningkatan motivasi kerja agar kinerja perawat dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di RSUD Kabupaten Rokan Hulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan perawat dalam mematuhi aturan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan konsisten sesuai jadwal kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas dan perlengkapan kerja di rumah sakit memada mampu meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, dan kualitas pelayanan perawat. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan yang baik mampu menciptakan keteraturan dan kepastian dalam bekerja sehingga mendorong munculnya motivasi kerja perawat. Disiplin yang baik menciptakan keteraturan dalam bekerja sehingga mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja sehingga memicu motivasi kerja yang

lebih tinggi. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, akan menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kondisi ini meningkatkan semangat kerja perawat sehingga memicu motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Perawat merasa mendapatkan apresiasi atas kinerja yang dilakukan akan mendorongnya untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kualitas pelayanan. Motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik, terutama dari aspek kehadiran dan tanggung jawab, mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya memperkuat kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai mampu meningkatkan motivasi kerja perawat, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, M., Buyung, H., Safrizal, A., & As, F. (2020). Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Melalui Motivasi sebagai variabel Intervening. *Management and Business Review*, 4(2), 88–98.
- Arifina, D. N., Hadib, S., & Yulianto, E. (2025). The Influence of Work Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance at the Karangturi Village Office, Klaten. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 16(3), 793–806. <https://doi.org/10.32832/jmuika.v16i3.20378>
- Harwanti, I., Subyantoro, A., & Hikmah, K. (2025). The Influence of the Work Environment and Work Discipline on Nurse Performance with Motivation as a Mediating Variable at “JIH” Hospital Yogyakarta. *Strata International Journal of Social Issues*, 2(2), 252–261. <https://doi.org/10.59631/sijosi.v2i2.425>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iswanto, W. J., Askafi, E., & Supriyono, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Jombang. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 1(2), 89–106.
- Kharisma, A. C., Ediyanto, & Minullah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap ASN pada RSUD Besuki dengan Motivasi Kerja sebagai Intervening. *Universitas Abdurachman Saleh Situbondo*. <https://repository.unars.ac.id/id/eprint/2497/>
- Kovalchuk, O., Morenchenko, K., & Bibik, D. (2023). The Essence and Characteristics of compliance: Definition, Functions, Goals, Ethical Foundations, Place in the Organizational Structure of the Enterprise. *Economics. Finances. Law*, 5(1), 18–22.
- Kuntari, D., & Bilgah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya Jakarta Utara. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 22–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3193>
- Langkawi, H. V., Island, L., Marina, W., Ismail, W., Majid, N., & Suryanto, S. (2021). Motivation and Hygiene Factors of Work Satisfaction. *ABRA International Conference on Quality of Life, Holiday Villa Langkawi, Malaysia*, 6(18), 133–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.21834/ebpj.v6i18.3090>
- Mujiati, N. W., Dewi, A. A. S. K., & Sriath, A. A. A. (2018). Analisis Penilaian Kinerja dengan Metode Balanced Scorecard pada Organisasi Bisnis. *Forum Manajemen*, 16(2), 16–27.



- Nova, W. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Uptd Puskesmas Kasemen Kota Serang*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Oktawikewardhani, Q., & Winarningsih. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(3).
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1229>
- Permana, S. A., & Solehudin. (2024). Studi Literatur Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 925–934.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.4231>
- Setiawan, D., Winarno, A., & Churiyah, M. (2024). The Influence of Work Stress and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as a Variable Intervening in Nurses of Ibnu Sina Hospital Makassar, Indonesia. *Path of Science*, 10, 7.
<https://doi.org/10.22178/pos.106-9>
- Shinde, S. (2025). Motivators and Hygiene Factors in Employee Retention : Insights from Herzberg Theory. *International Multidisciplinary Research Journal*, 12(5), 106–114.
<https://doi.org/10.53573/rhimrj.2025.v12n5.013>
- Sibarani, E., & Suryalena. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *Jom Fisip*, 5(1).
- Subba, M., Tahirs, J. P., & Biringkanae, A. (2025). The Influence of Work Stress, Workload and Work Environment on Nurse Performance at Elim Rantepao Hospital. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 3(2), 135–147.
- Suharmanto, Sudarwati, & Istiatin. (2023). Nurse Performance Viewed from Motivation Discipline Leadership and Environment. *Enrichment: Journal of Management*, 13(3), 2721–7787.
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance : A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(May), 150–159.
- Vindu, R. (2024). Influence of Workplace Environment, Occupational Health and Safety, and Organizational Dedication on Nurse Performance. *Safety and Health for Medical Workers*, 01(01), 21–28.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Rajawali Pers.
- Yuliana, N., Anwar, S. M., Tahier, I., & Pajariantio, H. (2024). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Work Productivity With Work Motivation as a Variable Moderator. *International Journal of Entrepreneurship and Managemet Practices*, 7(28), 534–546. <https://doi.org/10.35631/IJEMP.728038>
- Yulizar. (2019). Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. *Ensiklopedia Social Review*, 1(2), 145–149.