



## HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HERMINA JATINEGARA

### *Relationship between Human Resource Development, Work Discipline on Nurse Performance at Hermina Jatinegara Hospital*

Dedy Santoso Nainggolan  
[nainggolandedy7@gmail.com](mailto:nainggolandedy7@gmail.com)

Christina N. Sihombing  
[natalina.christina@yahoo.co.id](mailto:natalina.christina@yahoo.co.id)

Jonny Siagian  
[jonni.siagian@yahoo.com](mailto:jonni.siagian@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia  
Jakarta, Indonesia

#### **Abstract**

*HR developments is a manifestation of efforts to developed the qualities of human resources capabilities through various processes of educational planning methods, training, and managements of personel or employee to achieving a satisfactory result. The quality of health services provided by nurses is determined by their performance, so in order to maintain a better quality of service, one of benchmark in assessing qualities of nursing service in hospital is to assess performance of nursing service in hospital rooms. These studies aim to determining partial and simultaneous relationships between development of human resources and work discipline on the performance of nurses at Hermina Jatinegara Hospital. Data collections technique in these studies was a questionnaire. Population of these studies were all nurses at Hermina Jatinegara Hospital inpatient work units, totaling 30 peoples with the overall sampling or saturate sample. The type of research use in these studies is a quantitative approach, by tested probability value of Spearman rank correlation significance, by tested validity and reliability of statements item for each variable and t test and f test which are process use SPSS version 27 programs. The result of these studies indicating that partially developments of human resource is significant relate to performances of nurse indicate by a significances value of  $0.000 \leq 0.05$ , then partially work discipline is significant relate to performances of nurse indicate by a significances value of  $0.000 \leq 0.05$ , then simultaneously the development of human resources and work discipline has a significant relationship with nurse performance shown with a significances value of  $0.000 \leq 0.05$ . The author's suggestion in these studies is that Hermina Jatinegara Hospital can provide development training to support nurse skills, evaluate nurse work time and provide assistance by supervisors to support nurse performance.*

**Keywords:** *Human Resource Development, Work Discipline, and Performance*

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia amat penting untuk tiap bisnis ataupun institusi. Perihal berikut bisa kita lihat lantaran bisnis tidak bisa beroperasi tanpa sumber daya manusia. Manusia memobilisasi serta mengendalikan variabel produksi lainnya seperti modal, sumber daya mentah, peralatan, dll. untuk mencukupi tujuan institusi. Unsur terpenting dalam perkembangan sebuah industri ialah sumber daya manusianya. Proses pemberdayaan personel dengan etis untuk meraih tujuan bisnis dikenal selaku manajemen sumber daya manusia.

Baik dalam institusi ataupun bisnis, sumber daya manusia ialah pribadi-pribadi sukses yang berkedudukan selaku pemimpin institusi. Mereka butuh dilatih serta dibagikan alat yang mereka perlukan untuk jadi aset. Sumber daya manusia mikro serta makro masing-masing ialah orang-orang yang berkerja pada sebuah institusi ataupun korporasi. Sumber daya manusia makro ialah semua masyarakat produktif di sebuah daerah.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) ialah sebuah proses, bukan serangkaian pedoman serta petunjuk. Dari intervensi dalam perkembangan institusi, konseling, latihan, serta evaluasi kinerja, proses ini dimulai serta dipertahankan dengan terus menerus. Institusi bisa menolong proses pengembangan ini dengan membentuk rencana serta mengalokasikan sumber daya untuk itu.

Pengembangan sumber daya manusia ialah upaya untuk menumbuhkan mutu keahlian sumber daya manusia dari bermacam teknik management personalia, latihan, serta perencanaan pendidikan supaya dapat membagikan hasil yang diinginkan. Menurut (DeSimone & Harris, 1998), pengembangan SDM ialah sederetan aktivitas sistematis serta terencana yang membagikan staf alat yang mereka butuhkan untuk meraih keperluan pekerjaannya baik masa kini ataupun di masa depan.

Dengan mempertimbangkan seluruh penjelasan di atas, serta mencermati masing-masing standard di atas, bisa dikatakan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia melingkupi semua upaya yang dilaksanakan untuk menolong anggota pegawai dalam memperoleh informasi, kapabilitas, serta perilaku yang dibutuhkan untuk mengolah pekerjaan mereka masa kini ataupun mendatang. tidak hanya latihan serta pendidikan, namun juga perkembangan institusi serta profesional. Dengan kata lain, pengembangan SDM amat terkait dengan perkembangan wawasan, keahlian, serta perilaku anggota institusi dan menawarkan jalur karir yang fleksibel yang menolong institusi meraih tujuannya.

Disiplin ialah “peran operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting lantaran semakin baik kedisiplinan seorang staf maka semakin tinggi prestasi kerja yang bisa diraihinya,” menurut (Hasibuan, 2016). Sulit untuk dunia usaha serta institusi untuk memperoleh hasil terbaik tanpa disiplin yang tepat menurut (Sastrohadiwiryo, 2013), “Perilaku menghargai, menghormati, patuh serta patuh pada kebijakan yang ada, baik tertulis ataupun tidak tertulis, dan mampu melakukannya serta tidak menolak menerima sanksi bila melanggar. tugas serta wewenang yang dibagikan padanya” itulah definisi disiplin kerja. juga standard moral yang tinggi akan tercermin dari disiplin yang baik.

Kinerja mengacu pada sikap tulus yang ditampilkan oleh staf saat melakukan tugas serta hasil yang didapati dari pekerjaan tersebut. Menurut (Yusuf et al., 2010), kinerja ialah sejauh mana pekerjaan seorang staf mencukupi persyaratan pekerjaan dengan kata lain kinerja ialah hasil kerja seorang staf dari segi mutu serta kuantitas selaras dengan standard kerja yang ditentukan.

Institusi Rumah Sakit Hermina Jatinegara berlandaskan upayanya pada mutu sumber daya manusianya untuk membentuk rumah sakit yang mempunyai reputasi (mutu) yang positive di mata kliennya. Menurut tingkatan kompetensi serta pengalaman yang dipunyai oleh sumber daya manusia yang berkaitan, SDM mengacu pada wawasan serta kapabilitas yang dipunyai staf sebuah institusi yang selaras dengan pekerjaan serta tugas yang mereka lakukan.

Di Rumah Sakit Hermina Jatinegara, mutu sumber daya manusia (SDM) amat menetapkan kapabilitas rumah sakit dalam meningkatkan reputasi positive (bermutu) di mata pasiennya. SDM dicirikan selaku pegawai yang mempunyai keahlian serta wawasan selaras dengan tugas serta pekerjaan yang diembannya.

Dalam pemberian asuhan keperawatan waktu lama pada pasien, perawat memainkan kedudukan penting dalam skema layanan kesehatan. Perihal berikut dipicu lantaran perawat ialah kebanyakan pegawai medis rumah sakit serta ada perawat yang bertugas tiap hari untuk menolong pasien. Satu dari tolok ukur evaluasi mutu layanan keperawatan di rumah sakit ialah kinerja layanan keperawatan di ruangan rumah sakit. Banyak elemen yang bisa menumbuhkan kinerja perawat serta mendorong penyediaan layanan bermutu tinggi yang diharap pasien rumah sakit.

Kinerja perawat mempengaruhi mutu layanan kesehatan yang dibagikannya, oleh karenanya Rumah Sakit Hermina Jatinegara melaksanakan inisiatif pengembangan sumber daya manusia terkhusus perawat supaya dapat memertahankan mutu layanan yang lebih tinggi. Pengembangan SDM ialah praktek perkembangan keahlian serta kapabilitas pegawai untuk menumbuhkan kinerja. Rumah Sakit memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia selaku keperluan inti dalam agendanya guna mencukupi visi serta tujuan rumah sakit. pengembangan sumber daya manusia akan menumbuhkan keahlian serta kompetensi perawat selaras dengan potensi serta keahliannya. Kinerja perawat, yakni bagaimana layanan keperawatan dibagikan, mesti dilandasi oleh kapabilitas yang kuat supaya kinerja bisa mendorong operasi tanggungjawab layanan keperawatan.

Berlandaskan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan riset yang berjudul **“Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara”**.

Berlandaskan penjelasan pada latar belakang masalah, maka bisa dirumuskan masalah dalam riset ini ialah:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Hermina Jatinegara?
2. Apakah disiplin kerja berhubungan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Jatinegara?

3. Apakah pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja berhubungan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Hermina Jatinegara?

## 2. Uraian Teoritis

### 2.1 Pengembangan SDM

Menurut (Marwansyah, 2012), manajemen melaksanakan upaya yang terencana untuk menumbuhkan kompetensi serta kinerja staf dari inisiatif latihan, pendidikan, serta perkembangan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Pengembangan Sumber daya Manusia ialah aktivitas yang mesti dilakukan institusi supaya wawasan, kapabilitas serta keahlian staf selaras dengan tuntutan pegawai yang dilaksanakan. Dengan aktivitas perkembangan, diharap bisa memperbaiki serta menyelesaikan kekurangan dalam melakukan pegawai selaras dengan perkembangan ilmu serta teknologi yang dilaksanakan institusi, Perkembangan memiliki lingkup yang lebih luas.

Menurut (Handoko, 2015) Pengembangan sumber daya manusia ialah sebuah cara efektif untuk menemui sejumlah tantangan yang di alami oleh banyak institusi besar tantangan-tantangan ini melingkupi kekuasaan staf, perubahan- perubahan sosioteknis serta perputaran tenaga kerja kapabilitas untuk menyelesaikan tantangan-tantangan tersebut ialah aspek penetapan keberhasilan department personalia dalam memertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Dalam (Priansa, 2016) mengatakan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia bisa dipahami selaku penyiapan pribadi dari seorang staf untuk memikul tanggung jawab yang berbeda ataupun lebih tinggi didalam institusi.

Menurut (Hasibuan, 2016) pengembangan sumber daya manusia ialah “Sebuah usaha untuk menumbuhkan kapabilitas teknis, teoritis, konseptual, serta moral staf selaras dengan keperluan pekerjaan ataupun jabatan dari pendidikan serta latihan”.

Masa kini, pengembangan SDM dianggap selaku kunci untuk produktivitas yang lebih tinggi, interaksi yang lebih baik, serta keuntungan yang lebih besar untuk institusi mana pun. Pengembangan Sumber daya Manusia menumbuhkan kapabilitas pribadi. Pengembangan sumber daya manusia bisa menolong orang-orang di industri terkait memperoleh keahlian, wawasan, serta perspektif baru. Agenda pengembangan SDM yang tepat memungkinkan orang jadi lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka serta memungkinkan evaluasi kinerja yang bisa diterima. Pengembangan sumber daya manusia bisa menolong membuat lingkungan yang penuh dengan kepercayaan serta rasa hormat.

Berlandaskan opini di atas, bisa dinyatakan bahwasanya manajemen memakai pengembangan sumber daya manusia untuk menumbuhkan kinerja staf mereka. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan pada keperluan waktu lama institusi, serta hasilnya tidak langsung serta hanya bisa diukur dalam waktu lama. Selain itu, pengembangan menolong staf mempersiapkan diri untuk mengalami perubahan di tempat kerja mereka yang

bisa dipicu oleh pemakaian teknologi baru, design baru, ataupun perubahan lainnya. Pengembangan sumber daya manusia ialah cara yang lebih baik untuk mempersiapkan tanggung jawab di masa depan untuk perubahan.

Dengan berlandaskan penjelasan di atas, bisa dikatakan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia bisa bermanfaat untuk institusi dalam bermacam cara. Contohnya, bisa menumbuhkan produktivitas kerja institusi, membuat hubungan kerja yang harmonis, mempercepat penarikan putusan yang tepat, mendukung pemimpin untuk memakai gaya management partisipatif, serta menumbuhkan rasa kekompakan serta gairah. Selain itu, staf yang mengikuti agenda pengembangan bisa memperoleh perkembangan wawasan, kapabilitas, serta keahlian, tugas untuk menumbuhkan kepercayaan diri, mengurangi rasa rendah diri, mempercepat operasi tugas, menumbuhkan motivasi kerja, mengembangkan perilaku positive pada institusi, menumbuhkan gairah serta kegairahan kerja, menumbuhkan kepedulian pada institusi, serta menumbuhkan rasa menghargai antar staf, serta mendukung staf untuk melaksanakan yang terbaik untuk membagikan layanan yang lebih baik.

## **2.2 Disiplin Kerja**

Dalam (Mangkunegara, 2019), disiplin kerja dimaknakan selaku operasi manajemen untuk memerteguh rujukan-rujukan institusi. Terkadang, sikap pegawai pada institusi jadi amat mengganggu hingga berefek pada performa yang berkurang. Oleh karenanya, disiplin amat dibutuhkan pada keadaan semacam itu. Pada institusi, masih banyak staf yang telat, meremehkan sistem keselamatan, tidak mengindahkan alur yang sudah ditentukan ataupun tergabung permasalahan dengan teman kerjanya.

Menurut (Macau et al., 2021) disiplin ialah aksi manajemen yang punya tujuan dalam memastikan bahwasanya perilaku, sikap dan tingkah laku staff dijalani dengan sebenarnya. Dengan arti lain, disiplin bisa dimaknakan selaku tingkah laku staff berdasarkan peraturan maupun ketetapan yang berlaku.

Disiplin ialah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti serta patuh pada kebijakan dan aturan-aturan yang ada, baik yang tertera ataupun tidak tertera dan siap mendapat hukuman-hukuman jikalau melanggarnya. Oleh karenanya, tiap industri diharap mempunyai bermacam ketetapan yang mesti dipatuhi serta standard yang mesti dicukupi oleh semua anggota. Disiplin ialah aksi manajemen untuk mendukung seluruh anggota dalam mencukupi tuntutan itu. Menurut (Hasibuan, 2016), disiplin ialah kunci kesuksesan sebuah industri untuk meraih target dan tujuannya.

Sejalan dengan peristiwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja staf juga butuh dikembangkan, disiplin kerja ialah sebuah alat yang dipakai seluruh manager untuk berinteraksi dengan staf agar mereka siap untuk mengubah sebuah perilaku dan selaku sebuah upaya dalam menumbuhkan kesadaran serta kesiapan staff mematuhi semua kebijakan institusi serta aturan-aturan sosial yang ada (Rivai, 2011).

Dalam (Hasibuan, 2016) beropini bahwasanya kedisiplinan ialah kesadaran serta kesediaan seseorang menaati seluruh kebijakan institusi serta norma-norma sosial yang ada.

Berlandaskan definisi di atas dinyatakan bahwasanya disiplin kerja ialah sebuah perilaku, sikap, serta tingkah laku yang selaras pada kebijakan baik tertera ataupun tidak tertera, serta bilamana melanggarnya akan terdapat hukuman karena pelanggarannya.

Disiplin kerja ialah kesadaran serta kesiapan seseorang menpatuhi seluruh kebijakan industri serta norma-norma sosial yang ada (Hasibuan, 2016) dengan disiplin kerja yang tinggi akan bisa menolong menumbuhkan kinerja.

Disiplin kerja ialah sebuah proses perkembangan konstruktif untuk staf yang berkeperluan lantaran disiplin kerja ditampilkan pada tindakan, bukan orangnya, disiplin kerja juga ialah proses latihan untuk staf yang berkeperluan untuk membentuk kontrol diri serta jadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Oleh karenanya, pendisiplinan mesti dilaksanakan dengan cara yang positive, mendidik, serta mengoreksi daripada dengan cara yang negatif, seperti menjatuhkan staf ataupun bawahan yang tidak bersikap dengan tujuan menumbuhkan efisiensi tugas.

Berlandaskan penjelasan di atas disiplin kerja ialah tiap pribadi serta kelompok yang menjamin adanya ketaatan pada perintah serta berinisiatif untuk melaksanakan tindakan yang dibutuhkan seandainya tidak ada perintah, menurut penjelasan di atas. Peran operatif management sumberdaya manusia yang paling penting ialah disiplin, lantaran tingkatan disiplin staf berkorelasi positive dengan tingkatan prestasi kerja yang bisa diraih industri. Tanpa disiplin staf yang baik, sulit untuk industri untuk meraih hasil yang optimal. Dalam prioritas layanan kesehatan, mutu kerja ditetapkan oleh disiplin waktu. Bila waktu yang tidak tepat dipakai, layanan akan tertunda serta tenaga kesehatan tidak semaksimal mungkin menolong klien dalam penyembuhannya. Ini bahkan bisa jadi masalah untuk kita selaku profesi kesehatan di mata publik.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) mengatakan aspek-aspek yang memengaruhi disiplin kerja ialah:

1. Tingkatan kompensasi yang dibagikan. Bila seorang staf merasa bahwasanya usaha mereka akan dihargai dengan baik, mereka akan mematuhi seluruh kebijakan yang ada.
2. Pemimpin industri tidak mempunyai misal yang baik. Keteladanan pemimpin amat penting lantaran seluruh staf di industri akan seringkali memerhatikan bagaimana pemimpin bisa menjaga disiplin dirinya serta mengontrol dirinya dari perkataan, tindakan, ataupun perilaku yang bisa mengganggu aturan disiplin.
3. Tidak adanya standard yang bisa diandalkan. Industri tidak bisa mengaplikasikan disiplin bila tidak ada aturan tertulis yang bisa dipegang bersama.
4. Keberanian pemimpin untuk bertindak. Seluruh staf akan merasa terlindungi bila ada tindakan yang diambil pada pelanggaran disiplin selaras dengan sangsi yang ada. Mereka akan berjanji untuk tidak melaksanakan perihal yang sama lagi.
5. Tidak adanya perhatian pada staf. Pemimpin mesti mengawasi tiap aktivitas industri untuk memastikan bahwasanya staf melaksanakan tugas dengan benar serta selaras dengan rencana.

6. Staf ialah pribadi yang mempunyai karakteristik unik. Seorang staf tidak hanya menerima kompensasi yang tinggi serta melaksanakan pekerjaan yang sulit, namun mereka juga memerlukan banyak perhatian dari bos mereka.
7. Membentuk kebiasaan yang mendorong disiplin yang kuat.

### 2.3 Kinerja

Sebuah institusi industri dibangun lantaran punya tujuan khusus yang mau serta wajib diraih. Untuk meraih tujuannya tiap institusi dipengaruhi sikap organisasi. Satu dari aktivitas yang umum dilaksanakan pada industri ialah kinerja staff, yakni bagaimana staff itu melakukan seluruh hal yang berkaitan dengan tugas ataupun kedudukannya pada institusi (Pandapotan et al., 2017).

Dalam (Mangkunegara, 2019) mengatakan bahwasanya “Kinerja ialah hasil kerja dengan mutu serta kuantitas yang diraih oleh seseorang staf dalam melakukan tugas selaras dengan tanggungjawab yang dibagikan padanya”. Dari opini para ahli di atas bisa dinyatakan bahwasanya kinerja ialah tolok ukur kinerja seorang staf baik itu dari prestasi kerja, kinerja pribadi, kapabilitas menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan tanggungjawab yang besar.

Menurut (Mahsun, 2006), bahwasanya kinerja ialah gambaran terkait tingkatan peraih operasi sebuah aktivitas, agenda, peraturan dalam menciptakan target, tujuan, misi, serta visi yang tertuang dalam rencana strategis sebuah institusi.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengatakan “Kinerja staf (prestasi kerja) ialah sebuah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang ditanggungkan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dan waktu”.

Menurut (Fahmi, 2017) “kinerja ialah hasil yang didapati sebuah institusi baik institusi tersebut sifatnya profit oriented serta nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Kinerja bisa dijabarkan selaku mutu serta kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh staf dalam melakukan tugas mereka selaras dengan tanggung jawab yang dibagikan. Kinerja juga bisa dijabarkan selaku pekerjaan yang dilaksanakan oleh pribadi tertentu selaras dengan posisi ataupun tanggung jawab mereka dalam sebuah institusi serta terkait dengan standar ataupun nilai tertentu institusi tempat mereka berkerja.

Seluruh sumber daya manusia dalam sebuah institusi, baik pemimpin ataupun staf, bertanggung jawab atas kinerja institusi. Sumber daya manusia bisa dipengaruhi oleh banyak variable, baik dari dalam ataupun dari luar. Meskipun tiap pegawai mempunyai kapabilitas, perilaku, serta sikap yang bisa memengaruhi kinerjanya, mereka juga mempunyai wawasan serta keahlian yang selaras dengan pekerjaan mereka, motivasi kerja, serta kepuasan kerja.

Lantaran total perawat yang amat besar—hampir 50% dari SDM rumah sakit perawat ialah petugas kesehatan yang mempunyai kedudukan penting di rumah sakit. Perawat memainkan kedudukan penting dalam penyediaan layanan di rumah sakit. Ini lantaran jenis

pekerjaan ini dengan langsung berkaitan dengan pasien. Rumah sakit mesti membagikan perhatian pada kinerja perawat supaya perawat termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik supaya pasien lebih puas.

Berlandaskan penjelasan di atas, kinerja ialah hasil kerja dengan mutu serta kuantitas yang diraih oleh seseorang staf dalam melakukan tugasnya selaras tanggung jawab yang dibagikan padanya. Selain itu, kinerja ialah hasil seseorang dengan menyeluruh selama periode tertentu di dalam melakukan tugas, seperti standard hasil kerja, sasaran, target, ataupun standard yang sudah disepakati bersama sebelumnya.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif, berlandaskan filsafat positivisme. Menurut (Sugiyono, 2019), pendekatan ini bisa diaplikasikan pada populasi ataupun sample tertentu dengan memakai instrument kuantitatif serta statistik untuk pengumpulan data. Teknik kuantitatif dipakai untuk mengujikan hipotesa yang sudah ditentukan; jenis riset ini ialah studi kasus, di mana narasumber diberi daftar pertanyaan, juga dikenal selaku kuisioner, untuk menghimpun data.

Riset ini punya tujuan untuk melihat bagaimana Pengembangan Sumber daya Manusia serta Disiplin Kerja berkaitan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara. Oleh karenanya, teknik kuantitatif deskriptif yang dipakai dalam riset ini dipilih.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Riset ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Hermina Jatinegara Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta. Waktu operasi riset pada bulan mei sampai bulan juli tahun 2023.

#### **3.3 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2019) penjelasan populasi ialah diantaranya : “Populasi ialah daerah generalisasi yang tersusun atas obyek ataupun subyek yang memiliki mutu serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta lalu ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam riset ini ialah seluruh perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara di kelompok unit kerja rawat inap yang bertotal 30 orang perawat.

#### **3.4 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2019) bahwasanya : “Sample ialah kelompok dari total serta karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Pengukuran sample ialah sebuah langkah untuk menetapkan besarnya sample yang diambil dalam melakukan riset sebuah obyek.

Menurut (Arikunto, 2016) bila total populasi kurang dari 100 orang, maka total sampelnya diambil dengan menyeluruh, namun bila total populasinya lebih besar dari 100 orang maka dapat diambil 20-25% dari total populasinya. Sample dalam riset ini ialah semua perawat di bagian unit kerja ruang rawat inap Rumah Sakit Hermina Jatinegara yakni bertotal 30 orang perawat.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dipakai dalam riset ini ialah primer serta sekunder. Data primer didapati dari dugaan narasumber terkait hubungan antar perkembangan sumberdaya manusia serta disiplin kerja serta kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara. Rumah Sakit Hermina Jatinegara juga dipakai selaku sumber data untuk riset ini. Sumber data yang dipakai meliputi:

1. Data primer ialah sumber data yang langsung membagikan data pada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama ataupun obyek riset yang dilaksanakan. Dalam riset ini teknik penghimpunan data primer didapati dengan langsung dari pengisian kuisisioner perawat kelompok unit kerja rawat inap Rumah Sakit Hermina Jatinegara.
2. Data sekunder ialah data riset yang didapati tidak berkaitan langsung membagikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan ataupun berkas pelaporan dalam arsip dan informasi berkas dari kepala Diklat Rumah Sakit Hermina Jatinegara yang berkaitan dengan riset yang akan dilakukan.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Teknik penghimpunan data yang dipakai untuk analisa diantaranya :

1. Kuesioner/Angket yakni teknik penghimpunan data yang dipakai dengan menyebarkan kuesioner pertanyaan ataupun pernyataan pada orang-orang yang akan dijadikan sample dalam riset ini.
2. Studi kepustakaan studi punya tujuan untuk memperoleh dasar teori serta penjelasan yang dipakai dalam analisa riset. Teori-teori tersebut didapati dari literatur, majalah ilmiah ataupun tulisan-tulisan lainnya yang banyak berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

### **3.7 Transformasi Data Ordinal**

Jenis data yang terkumpul dari kuesioner ialah data ordinal, yang menyangkut tanggapan berskala Likert. Oleh karenanya, untuk kebutuhan analisa data ordinal butuh ditransformasikan notasi masing-masing tanggapan tersebut jadi data interval dengan memakai *Method of Successive Interval* (Hays, 1976), untuk menetapkan nilai skala dari tiap pertanyaan.

Sesudah intervalisasi selesai, teknik analisa yang selaras dengan jenis data serta tujuan riset bisa dipilih. Biasanya, narasumber diukur dengan skala Likert, yang membagikan nilai 1, 2, 3, 4 serta 5. Tiap skor mempunyai tingkatan pengukuran ordinal.

Alat bantu komputer dipakai untuk memudahkan serta mempercepat proses transformasi data. Satu dari kendala yang bisa dialami ialah tidak adanya pilihan khusus untuk melaksanakan transformasi data dalam software statistik masa kini, seperti SPSS, Minitab, serta Microsoft Excel, yang dipakai untuk tujuan tersebut.

### 3.8 Uji Instrument

Uji coba instrument meliputi uji validity dengan memakai rumus korelasi product moment serta uji reliability dengan memakai rumus Alpha Cronbach. Tujuan dari uji coba instrument ialah untuk memastikan apakah butir pernyataan yang dipakai untuk mencukupi syarat valid serta reliable.

#### 3.8.1 Uji Validity

Uji validity instrument dilaksanakan pada tiap butir pernyataan yang diuji validitinya. Ini dipakai untuk menetapkan kelayakan tiap butir dalam daftar pernyataan yang menjelaskan variable. Sebuah kuesioner dikatakan valid bila pernyataannya bisa mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Hasil uji validity menampilkan bahwasanya item pernyataan tersebut tidak valid bila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Bila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05, item tersebut dianggap tidak valid

Uji validity data dari hasil tanggapan narasumber pada kuesioner dilaksanakan untuk menetapkan layak ataupun tidaknya sebuah item untuk dipakai dengan uji signifikan pada skor jumlah. Ini dilaksanakan dengan memakai rumus korelasi Pearson Product Moment, yakni:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2\}} \sqrt{\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Informasi :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi (r hitung)

$n$  = Total subyek

$X$  = Skor tiap item

$Y$  = Skor jumlah

$(\sum X_i)^2$  = Kuadrat total skor item

$\sum X_i^2$  = Total kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = Total kuadrat skor jumlah

$(\sum Y)^2$  = Kuadrat total skor jumlah

- 1) Bila  $r$  hitung  $\geq r$  table (sig. 0,05) maka instrument ataupun item item pertanyaan berkorelasi signifikan pada skor jumlah (dinyatakan valid).
- 2) Bila  $r$  hitung  $\geq r$  table (sig. 0,05) maka instrument ataupun item - item pertanyaan berkorelasi signifikan pada skor jumlah (dinyatakan valid).

### 3.8.2 Uji Reliability

Uji reliability dipakai untuk menetapkan sejauh mana hasil pengukuran bermutu serta tepat dan apakah data yang dihasilkan serta didapati bisa diandalkan. "Instrument reliability yang bila dipakai sejumlah kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama", kata (Sugiyono, 2019). Sesudah seluruh pertanyaan sudah divalidasi, analisa berikutnya dilaksanakan memakai uji reliability Cronbach's Alpha untuk tiap variable pertanyaan. Ini dilaksanakan dengan memakai rumus Alpha Cronbach berikut:

$$r_{it} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Informasi:

- $R_{it}$  = Reliability  
 $K$  = Banyaknya butir yang *valid*  
 $\sum S_i^2$  = Total varians butir  
 $\sum S_t$  = Varians jumlah

Uji reliability untuk mengukur sebuah kuesioner yang ialah indikator dari variable ataupun konstruk. Sebuah instrument riset dikatakan reliable jikalau koefisien alpha (Cronbach's Alpha)  $> 0,6$  (Ghozali, 2018). standard pengujian reliabilitas

- 1) bila nilai cronbach's alpha  $\geq$  tingkatan signifikan, maka instrumen dikatakan reliable.
- 2) bila Cronchabch's  $<$  tingkatan signifikan, maka instrument dikatakan tidak reliable.

## 3.9 Metode Analisa Data

### 3.9.1 Analisa Korelasi Rank Spearman

Korelasi rank spearman dipakai untuk mengukur tingkatan hubungan ataupun signifikansi hipotesa asosiatif dalam situasi di mana masing-masing variable yang dihubungkan datanya berbentuk ordinal serta sumber data antar variable tidak sama. Koefisien korelasi Spearman-rho dipakai, yang ialah ukuran non-prametrik.

Dalam perihal berikut, korelasi rank spearman disimbolkan dengan ( $r_s$ ), ataupun terkadang juga ditulis dengan rho. Data yang dipakai pada korelasi ini ialah data berskala ordinal, maka dari itu sebelum dilaksanakan pengolahan data, data kuantitatif yang akan dianalisa butuh disusun dalam bentuk ranking terlebih dulu.

### 3.9.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dilaksanakan dengan uji t, ada tidaknya hubungan antar variable bebas (X) serta variable tidak bebas ataupun terikat (Y). Uji korelasi rank spearman untuk mengujikan hipotesa ini menampilkan hubungan signifikan dilaksanakan dari table tes ini menampilkan korelasi antar variable dengan signifikansi  $<0,05$  (5%). Untuk mengujikan signifikansi, uji t dipakai, yang menghubungkan X dengan Y hipotesa yang dipakai ialah:

### **Hipotesis 1**

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

### **Hipotesis 2**

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

P – value disandingkann pada  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ ) ialah kemunculan dari uji untuk memperoleh hasil kajian riset yang memakai angka probabilitas signifikansi ialah:

- 1) Bila nilai probabilitas signifikansi  $\geq 0,05$ , maknanya Ho di terima.
- 2) Bila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maknanya Ha di terima.

### **3.9.3 Uji Simultan (Uji F)**

Dalam riset ini, hipotesa akan diuji untuk menetapkan apakah ada hubungan antar Kinerja Perawat (Y) selaku variable tidak bebas ataupun terikat antar Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) serta Disiplin Kerja (X2) selaku variable bebas. Uji ini dilaksanakan dengan memakai agenda SPSS linear berganda. Bila nilai Sig. kurang dari  $0,05$  (5%), maka ada korelasi yang signifikan dengan bersamaan antar variable bebas serta variable terikat. Pengujian ini dilaksanakan untuk memastikan bahwasanya antar variable yang diteliti ada kondisi yang signifikan. Studi hipotesanya meliputi:

### **Hiptesis 3**

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Untuk menemukan hasil dari variable terikat dan variable bebas maka nilai Sig. disandingkan dengan ( $5\% = 0,05$ ).

- 1) Bila nilai probabilitas signifikansi  $\geq 0.05$ , maknanya  $H_0$  di terima.
- 2) Bila nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maknanya  $H_a$  di terima.

## 4. Analisis dan Pembahasan

### 4.1 Karakteristik Responden

Kajian riset ini untuk memudahkan penghimpunan data dalam riset ini, peneliti memilih 30 perawat dari unit kerja rawat inap Rumah Sakit Hermina Jatinegara selaku narasumber. Peneliti memilih narasumber berlandaskan standard berikut:

#### 4.1.1 Jenis Kelamin

**Table IV-1**  
**Karakteristik Berlandaskan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	7	23%
Perempuan	23	77%
Total	30	100%

Sumber: diolah oleh penulis

Paparan table di atas mengatakan bahwasanya narasumber laki-laki sebanyak 7 orang (23,3%) dan narasumber perempuan sebanyak 23 orang (76,3%).

#### 4.1.2 Usia

**Table IV-2**  
**Karakteristik Berlandaskan Usia**

Usia	Responden (Orang)	Persentase (%)
20 Tahun – 25 Tahun	11	37%
26 Tahun – 30 Tahun	10	33%
31 Tahun – 35 Tahun	6	20%

36 Tahun – 40 Tahun	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber: diolah oleh penulis

Menampilkan bahwasanya separuh besar narasumber berusia 20-25 tahun sejumlah 11 orang (37%), berikutnya narasumber berusia 26-30 tahun sejumlah 10 orang (33%), usia 31-35 tahun sejumlah 6 orang (20%) serta usia 36 – 40 tahun sejumlah 3 orang (10%).

## 4.2 Pengujian Instrument

Pengujian instrument dilaksanakan untuk memastikan apakah pertanyaan yang dipakai telah mencukupi syarat selaku valid serta dapat diandalkan. Oleh karenanya, uji instrument meliputi uji validitas serta reliability dengan memakai rumus korelasi product moment. Di bawah ini ialah uji validity serta reliability yang dipakai untuk mengujikan kuesioner:

### 4.2.1 Pengujian Validity

Pengujian validity dilaksanakan agar menemukan validity ataupun keselarasan kuesioner yang dipakai oleh peneliti untuk mengukur serta menghimpun data dari narasumber. Bila kuesioner riset terbukti valid serta reliable, maka kuesioner tersebut dianggap bermutu. Komputer Statistic Package for Social Science (SPSS). Untuk mengujikan validity riset, teknik sample jenuh dipakai untuk menghimpun 30 sample. Nilai N untuk tiap populasi ialah 30-2 = 28 dengan taraf signifikan 5%, hingga  $r_{table} = 0,374$ .

**Table IV-3**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)			
X1.1	.569**	0,374	Valid
X1.2	.536**	0,374	Valid
X1.3	.784**	0,374	Valid
X1.4	.684**	0,374	Valid
X1.5	.778**	0,374	Valid
X1.6	.660**	0,374	Valid
X1.7	.591**	0,374	Valid
X1.8	.660**	0,374	Valid

Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	.756**	0,374	Valid
X2.2	.460*	0,374	Valid
X2.3	.822**	0,374	Valid
X2.4	.840**	0,374	Valid
X2.5	.885**	0,374	Valid
X2.6	.768**	0,374	Valid
X2.7	.785**	0,374	Valid
X2.8	.832**	0,374	Valid
Kinerja Perawat (Y)			
Y1	.751**	0,374	Valid
Y2	.861**	0,374	Valid
Y3	.860**	0,374	Valid
Y4	.842**	0,374	Valid
Y5	.609**	0,374	Valid
Y6	.896**	0,374	Valid
Y7	.808**	0,374	Valid
Y8	.837**	0,374	Valid
Y9	.795**	0,374	Valid
Y10	.759**	0,374	Valid

Sumber: diolah oleh penulis

1. Berlandaskan hasil di atas didapati bahwasanya nilai  $r_{hitung}$  untuk pertanyaan pengembangan sumber daya manusia menampilkan seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  (0,374). Hasil penghitungan  $r_{table}$  didapati nilai sebanyak 0,374. Jadi seluruh pertanyaan tersebut di atas bisa dikatakan valid.
2. Berlandaskan hasil di atas didapati bahwasanya nilai  $r_{hitung}$  untuk pertanyaan disiplin kerja menampilkan seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  (0,374). Hasil penghitungan  $r_{table}$  didapati nilai sebanyak 0,374. Jadi seluruh pertanyaan tersebut di atas bisa dikatakan valid.
3. Berlandaskan hasil di atas didapati bahwasanya nilai  $r_{hitung}$  untuk pertanyaan kinerja perawat menampilkan seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  (0,374). Hasil penghitungan  $r_{table}$  didapati nilai sebanyak 0,374. Jadi seluruh pertanyaan tersebut di atas bisa dikatakan valid.

#### 4.2.2 Pengujian Reliability

Pengujian yang dilakukan supaya didapat total tingkat data dapat dipercaya dengan cara penghimpunannya ialah kuesioner. Angka instrument yang ada memaparkan hasil pengujian yang dilakukan memakai pengujian dengan standard penarikan putusan:

- a. Bila nilai cronbach alpha  $\geq 0,60$  maka instrument variable ialah reliable (terpercaya).
- b. Bila nilai cronbach alpha  $< 0,60$  maka instrument variable tidak reliable (tidak terpercaya).

**Table IV-4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
1	Pengembangan SDM (X1)	0,815	8	Reliable
2	Disiplin Kerja (X2)	0,876	8	Reliable
3	Kinerja Perawat (Y)	0,936	10	Reliable

Sumber: diolah oleh penulis

- 1) Paparan table di atas ialah nilai cronbach's alpha pengembangan sumber daya manusia (X1) sebanyak 0,815. Karena nilai cronbach's alpha  $\geq 0,60$  jadi simpulannya reliable, artian pemaparan dari pernyataan pengembangan sumber daya manusia (X1) terpercaya untuk alat penghimpunan data.
- 2) Paparan table di atas ialah nilai cronbach's alpha disiplin kerja (X2) sebanyak 0,876. Karena nilai cronbach's alpha  $\geq 0,60$  jadi simpulannya reliable, artian pemaparan dari pernyataan disiplin kerja (X2) terpercaya untuk alat penghimpunan data.
- 3) Paparan table di atas ialah nilai cronbach's alpha kinerja perawat (Y) sebanyak 0,936. Karena nilai cronbach's alpha  $\geq 0,60$  jadi simpulannya reliable, artian pemaparan dari pernyataan kinerja perawat (Y) terpercaya untuk alat penghimpunan data.

### 4.3 Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa 1 serta 2 dalam riset ini memakai analisa korelasi Rank Spearman yang punya tujuan mengetahui hubungan signifikan ataupun tidaknya 1 variable bebas pengembangan sumber daya manusia (X1) ataupun disiplin kerja (X2) dengan 1 variable terikat kinerja perawat (Y) dengan parsial.

Lalu untuk melaksanakan pengujian hipotesa 3 dalam riset ini dipakai analisa korelasi berganda yang punya tujuan agar menemukan hubungan signifikan dengan simulan variable bebas (X1) serta (X2) dengan variable terikat (Y).

#### 4.3.1 Pengujian Hipotesa 1

Pengujian hipotesa 1 dilaksanakan agar menemukan apakah ada hubungan signifikan perkembangan sumberdaya manusia dengan kinerja perawat Rumah Sakit Hermina Jatinegara. Hipotesa riset dirumuskan diantaranya:

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Standard penarikan putusan

- Bila nilai Sig.  $\geq 0,05$  maka Ho di terima.
- Bila nilai Sig.  $< 0,05$  maka Ha di terima.

**Table IV-5**  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Perawat korelasi rank spearman**

Correlations				
			Pengembangan Sumber Daya Manusia X1	Kinerja Perawat Y
Spearman's rho	Pengembangan Sumber Daya Manusia X1	Correlation Coefficient	1,000	.676**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	30	30
	Kinerja Perawat Y	Correlation Coefficient	.676**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	30	30

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berlandaskan table IV-5 hasil uji hipotesa 1 dengan data riset ialah 30 narasumber. Didapati nilai signifikansi ataupun Sig. (2-tailed) sebanyak 0,000 pada tingkatan signifikansi 0,05. bisa dinyatakan bahwasanya  $0,000 < 0,05$  maka Ha di terima yang maknanya ada korelasi yang kuat antar variable independen perkembangan sumberdaya manusia dengan variable dependen kinerja perawat dengan parsial.

Perihal berikut bisa bermakna bahwasanya perawat bisa memperoleh wawasan serta keahlian dari latihan serta pendidikan, yang bisa menumbuhkan kompetensi mereka dalam melakukan tugas serta tanggungjawab mereka. Perawat dengan wawasan yang mendalam terkait praktek perawatan terbaru serta keahlian yang dibutuhkan akan lebih dapat membagikan layanan yang bermutu pada pasien.

### 4.3.2 Pengujian Hipotesa 2

Pengujian hipotesa 2 dilaksanakan agar menemukan apakah ada hubungan signifikan disiplin kerja dengan kinerja perawat Rumah Sakit Hermina Jatinegara. Hipotesa penelitian dirumuskan diantaranya:

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Standard penarikan putusan

- Bila nilai Sig.  $\geq 0,05$  maka Ho di terima.
- Bila nilai Sig.  $< 0,05$  maka Ha di terima.

**Table IV-6**  
**Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat korelasi rank spearman**

Correlations				
			Disiplin Kerja X2	Kinerja Perawat Y
Spearman's rho	Disiplin Kerja X2	Correlation Coefficient	1,000	.843**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	30	30
	Kinerja Perawat Y	Correlation Coefficient	.843**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	30	30

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berlandaskan table IV-6 hasil uji hipotesa 2 dengan data riset ialah 30 narasumber. Didapati nilai signifikansi ataupun Sig. (2-tailed) sebanyak 0,000 pada tingkatan signifikansi 0,05. bisa dinyatakan bahwasanya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  di terima yang maknanya ada korelasi yang kuat antar variable independen disiplin kerja dengan variable dependen kinerja perawat dengan parsial.

Perihal berikut bermakna bahwasanya perawat yang disiplin juga bisa menumbuhkan mutu layanan mereka. Perawat yang disiplin cenderung tetap profesional, berkomunikasi dengan baik, serta melakukan tugas dengan tepat. Ini bisa menumbuhkan kepuasan pasien, mutu perawatan yang lebih baik, serta reputasi baik untuk perawat serta institusi perawatan kesehatan.

### 4.3.3 Pengujian Hipotesa 3

Pengujian hipotesa 3 dilaksanakan agar menemukan apakah ada hubungan dengan simultan variable perkembangan sumberdaya manusia ( $X_1$ ) serta disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja perawat ( $Y$ ). Hipotesa penelitian dirumuskan diantaranya:

$H_0$ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

$H_a$ : Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Standard penarikan putusan

- Bila nilai Sig.  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  di terima.
- Bila nilai Sig.  $< 0,05$  maka  $H_a$  di terima.

**Table IV-7**

**Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11321642,659	2	5660821,330	43,887	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3482660,707	27	128987,434		
	Jumlah	14804303,367	29			

Sumber: diolah oleh penulis

Berlandaskan table IV-7 hasil uji hipotesa 3 dengan data riset ialah 30 narasumber. Didapati nilai koefisien korelasi linear berganda dihitung 43,887 serta nilai signifikansi sebanyak 0,000 pada tingkatan signifikansi 0,05. bisa dinyatakan bahwasanya Sig.  $0,000 \leq 0,05$  maka  $H_a$  di terima yang maknanya ada korelasi yang kuat antar variable independen pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja perawat dengan simultan.

Perihal berikut bisa bermakna bahwasanya pengembangan SDM serta disiplin kerja melibatkan upaya untuk menumbuhkan wawasan, keahlian, serta perilaku tiap orang supaya

perawat bisa melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien. Untuk perawat, pengembangan sumber daya manusia melingkupi pendidikan, latihan, sertifikasi, serta pengalaman kerja. Disiplin kerja mengacu pada sikap kerja yang konsisten, teratur, serta dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Perawat yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan mematuhi aturan, prosedur, serta peraturan yang ada untuk menolong mereka berkerja dengan baik.

## 5. Kesimpulan

Berlandaskan pembahasan pada bab-bab sebelumnya yang saya dapat, maka bisa saya rumuskan kesimpulan hasil pembahasan pada bab iv riset ini diantaranya ini:

1. Didapati nilai signifikansi ataupun Sig. (2-tailed)  $0,000 \leq 0,05$  pada pengujian dengan parsial, dengan nilai koefisien korelasi sebanyak .676 maka  $H_a$  di terima yang bermakna ada hubungan yang signifikan antar pengembangan sumber daya manusia (X1) dengan kinerja perawat (Y). Perihal berikut menampilkan bahwasanya latihan serta pengembangan SDM bisa menolong perawat bekerja dengan lebih baik serta lebih produktif. Latihan serta pengembangan memberi mereka kesempatan untuk belajar terkait teknik serta praktek terbaik untuk mengolah waktu, memaksimalkan proses kerja, serta menumbuhkan kinerja serta produktivitas.
2. Didapati nilai signifikansi ataupun Sig. (2-tailed)  $0,000 \leq 0,05$  pada pengujian dengan parsial, dengan nilai koefisien korelasi sebanyak .843 maka  $H_a$  di terima yang bermakna ada hubungan yang signifikan antar disiplin kerja (X2) dengan kinerja perawat (Y). Untuk bisa menumbuhkan kinerja mereka, perawat mesti mempunyai disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja melingkupi perilaku serta sikap yang konsisten dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu, mematuhi aturan, serta memahami tanggungjawab serta sanksi yang ditanggung oleh perawat
3. Didapati nilai koefisien korealsi linear bergandan fhitung 43,887 serta nilai signifikansi ataupun Sig. (2-tailed)  $0,000 \leq 0,05$  pada pengujian dengan simultan, maka  $H_a$  di terima yang bermakna ada hubungan yang signifikan antar pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja dengan kinerja perawat. Pengembangan sumber daya manusia yang baik bisa menumbuhkan wawasan, keahlian, serta perilaku perawat hingga mereka bisa membagikan layanan yang baik serta memuaskan untuk pasien. Disiplin kerja yang tinggi juga berdampak positive pada kinerja perawat, lantaran perawat dengan disiplin kerja yang tinggi akan menjalani tugas-tugas mereka dengan penuh tanggung jawab serta dapat melaksanakan tugas bersama dengan rekan kerja.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- DeSimone, R. L., & Harris, D. M. (1998). *Human Resources Development*. The Dryden Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit

Universitas Diponegoro.

- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Hays, W. L. (1976). *Quantification in Psychology*. Prentice Hall.
- Macau, M., Anggraini, N., & Malau, M. (2021). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta). *Fundamental Management Journal*, 6(2).
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Pandapotan, F. D., Tampubolon, E., & Hutapea, G. T. (2017). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Fundamental Management Journal*, 2(2).
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 8)*. Kencana.
- Yusuf, P., Suparno, & Achmad, D. (2010). Kinerja Karyawan ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 12(1).