

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT HARAPAN DAN DOA
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**INDAH TRI WAHYUNI
NPM. 2261201093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT HARAPAN DAN DOA
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas EKonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

INDAH TRI WAHYUNI

NPM. 2261201093

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT HARAPAN DAN DOA KOTA BENGKULU



SKRIPSI

Oleh:

INDAH TRI WAHYUNI
NPM. 2261201093

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Eti Arini, S.E., M.M.
NIDN. 0227086601



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT HARAPAN DAN DOA KOTA BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 04 Juni 2026

SKRIPSI

Oleh:

INDAH TRI WAHYUNI
NPM. 2261201093

Dewan Penguji:

1. Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M.

Ketua

2. Mardhiyah Dwi Ilhami, S.E., M.M.

Anggota

3. Eti Arini, S.E., M.M.

Anggota

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqon Raniyah, S.E., M.M.

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Indah Tri Wahyuni bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa benar skripsi yang penulis ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis atau pada program studi lainnya. Karya ilmiah ini milik peneliti sendiri, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab penulis.

Bengkulu, 2026

Hormat Saya,



Indah Tri Wahyuni

NPM. 2261201093

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.

“InnaLlaha lā yughayyiru mā biqaumin ḥattā yughayyirū mā bi anfusihim”

(QS. Ar-Ra’d 13:11)

“Jangan pernah menyerah ketika rencana awal tidak tercapai, karena selalu terdapat alternatif rencana yang dapat ditempuh”

Persembahan

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT serta terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala dukungan dan doa, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Ibu tercinta, Eli Suryani, yang senantiasa menjadi sumber doa, kasih sayang, dan kekuatan dalam setiap langkah hidup saya. Terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, dan dukungan yang tidak pernah putus hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Almarhum Ayah tercinta, Syamsuardi, yang meskipun telah tiada, namun cinta, nasihat, dan kenangan beliau tetap hidup dalam hati saya. Terima kasih atas nilai-nilai kehidupan yang telah ditanamkan, yang selalu menjadi pedoman dan motivasi dalam perjalanan saya hingga saat ini.
3. Kakak-kakak saya, Aprillia, Niko Saputra, Dadan Gumelar, yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta kehadiran yang menguatkan dalam

setiap proses yang saya jalani. Terima kasih atas segala dukungan dan semangat yang telah diberikan.

4. Keponakan-keponakan saya yang saya sayangi, yang kehadirannya menjadi sumber kebahagiaan dan penghibur di tengah proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebahagiaan yang selalu kalian hadirkan.
5. Zomi Chandra, yang telah memberikan dukungan, semangat, serta dengan penuh kesabaran menemani penulis dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan.
6. Sahabat dan teman-teman saya, yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan dan dukungan yang tidak terlupakan.
7. Untuk diri saya sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini, melewati setiap proses, jatuh bangun, dan keraguan dalam proses penyusunan skripsi.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Manajemen Talenta, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu” dapat terselesaikan dengan baik. Selawat serta salam tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi teladan terbaik bagi umat manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak bantuan yang telah diberikan kepada penulis, untuk itu dengan rasa tulus dan kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

4. Ibu Eti Arini, S.E., M.M., selaku Pembimbing dalam penulisan Skripsi ini yang sudah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan tepat waktu.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal ibadah dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan balasan kepada mereka semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan dalam penulisan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat diterima dan dilanjutkan ke tahap penelitian.

Bengkulu, Maret 2026

Peneliti,

Indah Tri Wahyuni

NPM : 2261201093

ABSTRAK

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HARAPAN DAN DOA KOTA BENGKULU

Oleh:
Indah Tri Wahyuni¹
Eti Arini²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada perawat Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Penerapan manajemen talenta yang baik melalui pengembangan kompetensi, pelatihan, serta penempatan perawat sesuai kemampuan dan keahlian mampu meningkatkan kualitas kerja perawat. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi Kerja yang tinggi mendorong perawat untuk bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tugas sesuai standar operasional prosedur mampu meningkatkan efektivitas kerja perawat. Secara simultan, manajemen talenta, motivasi Kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Dengan demikian, semakin baik penerapan manajemen talenta, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kinerja perawat yang dihasilkan.

Kata Kunci: manajemen talenta, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja perawat.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON NURSES' PERFORMANCE AT HARAPAN DAN DOA HOSPITAL OF BENGKULU CITY

By:
Indah Tri Wahyuni¹
Eti Arini²

This study aims to analyze the influence of talent management, work motivation, and work discipline on nurses' performance at Harapan dan Doa Hospital of Bengkulu City. This research uses a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to nurses at Harapan dan Doa Hospital of Bengkulu City as research respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software.

The results of the study indicate that talent management has a positive and significant effect on nurses' performance at Harapan dan Doa Hospital of Bengkulu City. Effective talent management through competency development, training, and appropriate job placement is able to improve nurses' performance. motivation also has a positive and significant effect on nurses' performance. High work motivation encourages nurses to work enthusiastically, responsibly, and provide optimal services to patients. Work discipline has a positive and significant effect on nurses' performance. Compliance with regulations, punctuality, and adherence to standard operating procedures are able to improve nurses' work effectiveness. Simultaneously, talent management, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on nurses' performance at Harapan dan Doa Hospital of Bengkulu City. Therefore, the better the implementation of talent management, the higher the work motivation, and the better the work discipline of nurses, the higher the nurses' performance.

Keywords: talent management, work motivation, work discipline, nurses' performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
 BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	12
2.1.1 Kinerja Perawat	12
2.1.2 Indikator Kinerja Perawat	15
2.1.3 Manajemen Talenta	17
2.1.4 Indikator Manajemen Talenta.....	21
2.1.5 Motivasi Kerja.....	22
2.1.6 Indikator Motivasi Kerja	29
2.1.5 Disiplin Kerja	30
2.1.6 Indikator Disiplin Kerja	35
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	44
2.3 Kerangka Konseptual	51
2.4 Definisi Operasional.....	52
2.5 Hipotesis Penelitian.....	54

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	55
3.2	Jenis Penelitian	55
3.3	Populasi dan Sampel	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data	57
3.5	Teknik Analisis Data	59
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	59
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil	68
4.1.1	Sejarah Singkat RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu.	68
4.1.2	Karakteristik Responden	69
4.1.3	Hasil Analisis Tanggapan Responden	72
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	83
4.1.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	86
4.1.6	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	88
4.1.7	Hasil Pengujian Hipotesis	89
4.2	Pembahasan	91
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan.....	99
5.2	Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Relevan.....	44
Tabel 2.2 Definisi Operasional.....	52
Tabel 3.1 Jumlah Populasi.....	56
Tabel 3.2 Pemberian Skor	58
Tabel 3.3 Bobot Nilai Skor.....	60
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.5 Tanggapan Reponden Terhadap Variabel Manajemen Talenta.....	72
Tabel 4.6 Tanggapan Reponden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	76
Tabel 4.7 Tanggapan Reponden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	79
Tabel 4.8 Tanggapan Reponden Terhadap Variabel Kinerja Perawat	81
Tabel 4.9 Hasil Normalitas Kolmogrov Smirnov	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	87
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi	88
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji T	89
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji F	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	51
Gambar 4.1 Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi berlangsung sangat cepat dan berdampak luas pada berbagai sektor di Indonesia, termasuk perdagangan, manufaktur, dan jasa. Perubahan ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi agar tidak hanya bertahan, tetapi juga mempertahankan daya saingnya. Organisasi yang tangguh harus siap membaca dan mengantisipasi dinamika lingkungan usaha serta memberikan respons yang cepat, tepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan andal menjadi prasyarat utama bagi kelancaran dan keberhasilan kegiatan operasional organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang tidak bisa dipisahkan dari dunia bisnis. Jika pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dilakukan secara maksimal, maka akan tercipta tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga menuntut perusahaan agar mampu menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan yang terjadi. Karena itu, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang cakap, adaptif, dan profesional agar mampu menghadapi berbagai tantangan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah

organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Selti Sella & Hendra Riofita, 2024).

Kualitas suatu organisasi yang baik tentunya dapat dilihat dari tenaga kerja yang ada. Menurut N. R. S. Putri *et al.*, (2023), penentu suatu Organisasi untuk mencapai tujuannya adalah SDM yang dimiliki Organisasi tersebut. Organisasi secara efektif dan efisien tentu bisa mencapai tujuannya apabila memiliki kualitas yang tinggi dari SDM- nya. Bahwa dalam pencapaian tujuan perusahaan harus bisa memaksimalkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Setiap organisasi memiliki cara untuk memilih, mencari, dan menemukan karyawan yang berkualitas. Contohnya saat perekrutan tenaga kerja baru, Perusahaan atau organisasi berhak menentukan calon karyawannya dengan standar yang sudah mereka tetapkan. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan agar karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal. Kebutuhan pelatihan muncul ketika adanya kesenjangan antara kinerja karyawan yang ada (atau sekelompok karyawan). Pelatihan kerja merupakan hal paling penting, karena berfokus pada keterampilan khusus dan membantu karyawan mengatasi kelemahan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang berpotensi tinggi, akan berinovasi dalam menciptakan suasana bekerja yang efektif (Nurhaliza, 2025). Karyawan dapat dinilai berdasarkan hasil kerja yang telah mereka lakukan, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab terhadap tugasnya. Penilaian tersebut menjadi dasar bagi organisasi untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam konteks pelayanan publik seperti rumah sakit, kinerja tenaga keperawatan menjadi elemen vital karena berkaitan langsung dengan mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Oleh sebab itu, rumah sakit sebagai organisasi jasa kesehatan dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kualitas kinerja perawat, salah satunya melalui manajemen talenta yang terarah dan sistematis.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor individu yang didalamnya termasuk talenta (*talent*) sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir dan pengetahuan (*knowledge*). Konsep manajemen talenta (*talent management*) saat ini menjadi salah satu pendekatan penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. Manajemen talenta merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan individu-individu berbakat agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Haudi, 2021:15). Tujuan utamanya adalah memastikan setiap posisi strategis diisi oleh individu yang kompeten dan memiliki potensi tinggi. Manajemen talenta tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks rumah sakit, manajemen talenta mencakup perencanaan karier perawat, program pelatihan berkelanjutan serta mekanisme penghargaan dan promosi yang berbasis kompetensi.

Lalu faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor psikologis penting yang memengaruhi perilaku kerja individu. Motivasi mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja — aspek-aspek yang menentukan produktivitas dan kualitas kinerja perawat. Penelitian-penelitian di rumah sakit Indonesia menunjukkan adanya hubungan signifikan antara tingkat motivasi perawat dan indikator kinerja (misalnya kualitas dokumentasi keperawatan, kepatuhan prosedur, dan produktivitas layanan). Dengan kata lain, perawat yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan layanan keperawatan (Karmadi, 2019).

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja yang meliputi kepatuhan terhadap aturan, kedisiplinan waktu, dan perilaku profesional di tempat kerja—sering dikaitkan langsung dengan terselenggaranya aktivitas pelayanan yang konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan. Disiplin kerja tidak hanya soal kehadiran, tetapi juga kepatuhan pada prosedur klinis, standar operasional, dan etika profesi. Di banyak penelitian pada konteks organisasi di Indonesia, disiplin kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Rochmat Abdul Rosim & Riska Fii Ahsani, 2025).

Peningkatan kinerja perawat merupakan salah satu faktor strategis dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu di rumah sakit. Dalam konteks tersebut, perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting karena perawat merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis perawat, tetapi juga pada bagaimana rumah sakit mampu mengelola potensi dan motivasi internal mereka secara berkesinambungan. Oleh sebab itu, kombinasi antara penerapan manajemen talenta yang efektif, peningkatan motivasi kerja, dan penegakan disiplin kerja menjadi prasyarat utama bagi terwujudnya tenaga keperawatan yang profesional dan berdaya saing tinggi. Penelitian mengenai keterkaitan ketiga faktor tersebut dengan kinerja perawat sangat penting dilakukan untuk memahami strategi manajerial yang paling tepat dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu memiliki jumlah perawat yang cukup banyak dengan karakteristik kompetensi yang beragam. Tingginya beban kerja dan tuntutan pelayanan membuat perawat harus mampu bekerja secara profesional dalam berbagai situasi. Variasi kasus yang datang setiap hari membuat rumah sakit membutuhkan perawat yang responsif dan memiliki kemampuan teknis yang baik. Namun, kemampuan tersebut hanya dapat dicapai apabila manajemen SDM mendukung pengembangan profesional mereka. Hal ini menjadi salah satu alasan penelitian ini penting dilakukan.

Hasil observasi dan wawancara awal pada 10 november 2025 jam 13.00 WIB dengan bapak Erwin selaku kepala ruangan menunjukkan adanya

ketidakseimbangan dalam kinerja perawat, baik dari segi ketelitian, kecepatan respons, maupun kualitas interaksi dengan pasien, hal ini juga dikarenakan oleh manajemen talenta yang masih kurang, motivasi kerja yang masih kurang dan disiplin kerja yang masih kurang. Beberapa perawat menunjukkan performa yang sangat baik, namun sebagian masih mengalami kendala dalam mengikuti prosedur kerja. Ketidakesesuaian standar kerja ini dapat memengaruhi mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Kondisi ini menandakan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi adalah belum optimalnya manajemen talenta.

Permasalahan dalam manajemen talenta terlihat dari tidak meratanya pelatihan dan pengembangan kompetensi teknis bagi seluruh perawat. Sebagian perawat mendapatkan kesempatan pelatihan lebih intensif, sementara yang lain belum mendapat akses yang sama. Hal ini berpotensi menyebabkan kesenjangan kompetensi antarperawat. Selain itu, penempatan perawat berdasarkan kompetensi dan minat belum sepenuhnya optimal. Ketidaktepatan penempatan tersebut dapat memengaruhi efektivitas kerja di lapangan.

Aspek motivasi kerja juga menunjukkan beberapa permasalahan. Sebagian perawat merasa kurang mendapatkan penghargaan yang setara dengan beban kerja yang mereka jalankan. Ada juga perawat yang merasa bahwa sistem reward belum berjalan secara transparan dan berbasis kinerja. Ketidakpuasan ini dapat menurunkan semangat kerja serta komitmen perawat terhadap rumah sakit. Situasi seperti ini berpotensi memengaruhi kualitas interaksi perawat dengan pasien. Hal tersebut perlu menjadi perhatian manajemen rumah sakit.

Kedisiplinan perawat juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Observasi menunjukkan adanya perawat yang tidak konsisten dalam mengikuti SOP, terutama dalam hal dokumentasi medis dan ketepatan waktu. Beberapa keterlambatan dalam pergantian shift dan kelalaian kecil dapat memberikan dampak signifikan pada alur pelayanan pasien. Ketidakdisiplinan seperti ini dapat menurunkan kredibilitas rumah sakit di mata masyarakat. Penguatan disiplin kerja menjadi kebutuhan mendesak bagi peningkatan mutu pelayanan.

Variasi kinerja yang muncul di RS Harapan dan Doa Kota Bengkulu menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian—manajemen talenta, motivasi kerja, dan disiplin kerja—memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja perawat. Hubungan antarvariabel ini saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal. Ketidakseimbangan salah satu faktor dapat menurunkan performa perawat secara keseluruhan. Kondisi ini memperkuat pentingnya analisis empiris terhadap ketiga faktor tersebut. Penelitian ini hadir sebagai upaya menjawab kebutuhan tersebut.

Penelitian sebelumnya yang mengkaji kinerja perawat memang sudah banyak dilakukan, namun belum banyak yang fokus pada kombinasi ketiga variabel dalam konteks rumah sakit daerah. Banyak penelitian hanya meneliti motivasi atau disiplin secara terpisah tanpa melihat interaksi keduanya dengan manajemen talenta. Selain itu, karakteristik rumah sakit daerah berbeda dengan rumah sakit besar pada aspek budaya kerja dan sumber daya. Kondisi ini menuntut adanya penelitian spesifik pada rumah sakit tertentu. Oleh karena itu, RS Harapan dan Doa menjadi lokasi penelitian yang tepat.

Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh manajemen talenta, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi pihak manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Melalui integrasi ketiga aspek tersebut, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung pengembangan karier perawat, serta menumbuhkan budaya disiplin dan motivasi yang berkelanjutan. Penelitian ini tidak hanya penting secara praktis bagi peningkatan kualitas layanan kesehatan, tetapi juga memiliki kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu” dipandang penting dan relevan. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya memberikan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja perawat. Temuan penelitian diharapkan membantu pihak rumah sakit dalam meningkatkan kualitas layanan keperawatan. Selain itu, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai penerapan MSDM di sektor kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat luas bagi akademisi maupun praktisi.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu menunjukkan adanya ketidakseimbangan dan masih bervariasi antar-unit pelayanan.
2. Penerapan manajemen talenta (X_1) belum terencana dengan baik sehingga kinerja perawat belum dikembangkan secara maksimal.
3. Motivasi kerja perawat (X_2) cenderung fluktuatif akibat beban kerja tinggi dan sistem penghargaan yang belum memadai.
4. Disiplin kerja (X_3) sebagian perawat masih rendah dan belum konsisten terhadap standar prosedur operasional.

1.3 Batasan Masalah

Agar terarah dan dapat mencapai sasaran serta untuk menghindari terlampau luasnya permasalahan maka dibuat batasan permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel bebas, yaitu manajemen talenta, motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta satu variabel terikat yaitu kinerja perawat.
2. Subjek penelitian dibatasi pada perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah manajemen talenta (X_1) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu?

2. Apakah motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu?
3. Apakah disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu?
4. Apakah manajemen talenta (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta (X_1) terhadap kinerja (Y) perawat di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat penelitian ini adalah memberikan landasan analitis yang dapat mendukung manajemen Rumah Sakit Harapan dan Doa Kota Bengkulu, termasuk manajemen keperawatan, dalam memperkuat strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terarah dan berkelanjutan, serta mendorong

peningkatan mutu pelayanan melalui pengembangan manajemen talenta, penguatan motivasi, dan kedisiplinan kerja.

2. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman, pengalaman, dan kemampuan analisis ilmiah dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia pada konteks nyata di bidang kesehatan.
3. Menjadi bahan referensi ilmiah bagi peneliti lain yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, terutama di lingkungan rumah sakit.