PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI KASUS PADA RSUD DR. SOEDARSO

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen

AZZIS ABDUL MUNIR
B2041232008

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Azzis Abdul Munir
NIM	: B2041232008
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Magister Manajemen
Angkatan/ Konsentrasi	: 51/ Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus RSUD Dr. Suedarso)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul tersebut diatas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian- bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan terlampir). Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang dapat berakibat pada pembatalan tesis dengan judul tersebut diatas.

Demikian peryataan ini dibuat dengan sebenar- benarnya.

Pontianak, 21 Juli 2025

METERAI TEMPEL

Azzis Abdul Munir

PERTANGGUNG JAWABAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Azzis Abdul Munir
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Magister Manajemen
Kosentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 25 juli 2025

Judul Tesis: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus RSUD Dr. Soedarso)

Menyatakan bahwa Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 21 juli 2025

Yang membuat pernyataan



AZZIS ABDUL MUNIR

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus RSUD Dr. Soedarso)

Ini diajukan oleh :

Nama	: Azzis Abdul Munir
NIM	: B2041232008
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 25 Juli 2025

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Tesis dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Magister

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama	Tgl/Bln/Tahun	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si.	6/8/25	
	NIP. 197402021998031001		
Pembimbing 2	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.	31/7/25	
	NIP. 197904072002122003		
Penguji 1	Ilzar Daud, S.E.,M.Si., Ph.D.	31-7-2025	
	NIP. 197208192000121001		
Penguji 2	Dr. Ahmad Salahuddin, S.E., MM	1/8/25	
	NIP. 196909032000031001		

Pontianak, 2025

Mengetahui

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Nur Afifah, SE, M.Si

NIP. 197305012003122001

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa Allah Subhanahu wa ta'ala, atas berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus RSUD Dr. Soedarso)" yang dilaksanakan di RSUD Dr. Soedarso Pontianak. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian penulisan tesis ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak, Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, Dr. Barkah, S.E., M.Si.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
4. Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
5. Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Pertama, Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si.
6. Dosen Pembimbing Kedua, Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.
7. Dosen Penguji Pertama, Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph. D.
8. Dosen Penguji Kedua, Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M
9. Seluruh dosen pengajar dan staf pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
10. Seluruh karyawan di RSUD Dr. Soedarso Pontianak.
11. Orang tua tercinta, Ibu Mulyati dan Bapak Munawar yang memberikan semangat dan dukungan sehingga pada tahap ini.
12. *My dearest supporter*, Nurlaila Darmayanti S. Psi. yang selalu membantu dengan memberikan nasihat dan motivasi dalam mengerjakan tesis ini.
13. Rekan-rekan angakatan 51 khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak
14. Seluruh kerabat dan sahabat yang tidak dapat disebutkan satu satu persatu.

Pontianak, 14 Mei 2025

Penulis



Azzis Abdul Munir

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus RSUD Dr. Soedarso)

Azzis Abdul Munir

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura

Email: azzisabdulmunir07@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam suatu organisasi yang terlibat dalam berbagai aktivitas dan proses organisasi. Disiplin, motivasi kerja, dan kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting yang saling terkait dan dapat mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada RSUD Dr. Soedarso Pontianak yang berjumlah 454 orang. Sedangkan untuk sampel dalam penelitian ini yaitu 82 perawat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLSSEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (4) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (5) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (6) Disiplin berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (7) Motivasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja.

Kata Kunci: disiplin, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (Case Study of Dr. Soedarso Hospital)

Azzis Abdul Munir

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura

Email: azzisabdulmunir07@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) is a key element in an organization that is involved in various organizational activities and processes. Discipline, work motivation, and nurse job satisfaction are important factors that are interrelated and can affect nurse performance. This study aims to analyze the effect of discipline and motivation on nurse performance with job satisfaction as a mediating variable. The population in this study were all nurses at Dr. Soedarso Pontianak Hospital, totaling 454 people. Meanwhile, the sample in this study was 82 nurses. The research method used is quantitative with data analysis techniques Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM). The results showed that (1) Discipline has a significant effect on job satisfaction (2) Discipline has a significant effect on performance (3) Motivation has a significant effect on job satisfaction (4) Work Motivation has a significant effect on performance (5) Job Satisfaction has a significant effect on performance (6) Discipline has an indirect effect on employee performance through job satisfaction (7) Motivation has no indirect effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: discipline, work motivation, employee performance and job satisfaction.

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS RSUD DR. SOEDARSO)

RINGKASAN

1. Latar Belakang dan Tujuan Penelitian

Sektor kesehatan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan manusia. Di era globalisasi dan kompleksitas kebutuhan masyarakat saat ini, pelayanan kesehatan menjadi semakin menuntut akan kualitas, kecepatan, serta efisiensi. Tenaga kesehatan merupakan aset utama dalam operasional rumah sakit. Dalam konteks ini, perawat memegang peran sentral karena merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien. Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pentingnya peningkatan dalam pengelolaan SDM di lingkungan RSUD Dr. Soedarso Pontianak menjadi suatu keharusan yang tidak bisa diabaikan. Kinerja karyawan telah muncul menjadi tujuan utama yang diantisipasi untuk meningkatkan pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Terdapat tiga komponen yang signifikan untuk dikaji dari berbagai aspek yang bisa berdampak pada kinerja Perawat, yaitu Disiplin, motivasi kerja, dan Kepuasan kerja. Mayoritas penelitian menegaskan bahwa Disiplin, motivasi kerja, dan Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan kinerja keseluruhan organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, studi ini bertujuan untuk menguji "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus RSUD Dr. Soedarso)"

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Data dikumpulkan dari 82 perawat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data, dengan skala Likert untuk mengukur jawaban responden. Analisis data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis verifikatif menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS 3 untuk menguji hipotesis. Model pengukuran (outer model) dievaluasi melalui validitas konvergen, Validitas diskriminan, *Average Variance Extracted* (AVE), *composite reliability,* dan *Cronbach's Alpha*, sedangkan model struktural (inner model) dievaluasi melalui *R-Square, Goodness o Fit, dan Q-Square*.

3. Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian diperoleh ada yang berpengaruh dan ada juga yang tidak berpengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. H1 diterima: Disiplin (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja (Z) dengan nilai t-statistik 4,651 > 1,664, dan p value 0,000 < 0,05.

2. H2 diterima: Disiplin (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t-statistik 1,978 > 1,664, dan p value 0,049 < 0,05
3. H3 diterima: Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai t-statistik 4,312 > 1,664, dan p value 0,000 < 0,05
4. H4 diterima: Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t-statistik 4,429 > 1,664, dan p value 0,000 < 0,05
5. H5 diterima: Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t-statistik 2,350 > 1,664, dan p value 0,019 < 0,05
6. H8 diterima: Disiplin (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai t-statistik 2,211 < 1,664, dan p-value 0,028 > 0,05. Dengan demikian, Disiplin (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan kerja (Z)
7. H8 ditolak: Motivasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai t-statistik 1,804 < 1,664, dan p-value 0,072 > 0,05. Dengan demikian, Motivasi (X) tidak berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

4. Kesimpulan dan Implikasi Penelitian

Berdasarakan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. Disiplin memberikan kontribusi positif dan berarti bagi kinerja Perawat. Semakin disiplin perawat, semakin meningkat pula Kepuasan dalam bekerja.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedarso Pontianak yang berarti bahwa semakin tinggi Disiplin yang dilakukan oleh perawat, semakin besar pula kualitas dan Tingkat kinerja perawat dalam bekerja.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Soedarso Pontianak yang berarti bahwa semakin tinggi Motivasi diri seseorang, semakin besar pula tinggat kepuasan mereka dalam bekerja.
4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedarso Pontianak yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, semakin baik pula performa kerjanya.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedarso Pontianak yang berarti bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja seseorang, semakin baik pula performa kerjanya.
6. Disiplin berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. Dengan demikian, Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh Disiplin terhadap kinerja Perawat.
7. Motivasi tidak berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. Dengan demikian, Kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator dalam pengaruh Motivasi terhadap kinerja Perawat.

Penelitian ini memiliki tiga keterbatasan utama:

1. Penelitian hanya dilakukan pada Perawat RSUD Dr. Soedarso Pontianak, yang memiliki karakteristik pekerjaan yang relatif homogen. Untuk menguji validitas temuan, penelitian serupa perlu dilakukan pada populasi yang lebih besar dengan karakteristik pekerjaan yang lebih beragam.
2. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, yang memiliki potensi bias karena responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat asli mereka.
3. Penelitian ini hanya melibatkan empat variabel (dua variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel mediasi). Penelitian mendatang dapat memperluas jumlah variabel untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika Sumber Daya Manusia.

The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (Case Study of Dr. Soedarso Hospital)

SUMMARY

1. ***Background and Research Objectives***

The health sector is one of the main pillars in human development. In the current era of globalization and the complexity of community needs, health services are becoming increasingly demanding for quality, speed, and efficiency. Health workers are the main asset in hospital operations. In this context, nurses play a central role because they are the health workers who most often interact directly with patients. Therefore, the performance of nurses is an important indicator in assessing the effectiveness of the health service system in hospitals. The importance of improvement in human resource management within RSUD Dr. Soedarso Pontianak is a must that cannot be ignored. Employee performance has emerged to be the main goal anticipated to improve the company's growth and success. There are three significant components to be studied from various aspects that can have an impact on nurse performance, namely discipline, work motivation, and job satisfaction. The majority of research confirms that discipline, work motivation, and job satisfaction have a significant impact on individual performance and overall organizational performance. Based on this background, this study aims to examine "The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (Case Study of Dr. Soedarso Hospital)".

2. ***Research Methods***

This study used a quantitative approach to analyze the influence between variables. Data were collected from 82 nurses of Dr. Soedarso Hospital Pontianak. Questionnaires were used as data collection instruments, with a Likert scale to measure respondents' answers. Data analysis included descriptive analysis to describe the characteristics of respondents and research variables, and verification analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3 to test the hypothesis. The measurement model (outer model) is evaluated through convergent validity, discriminant validity, Average Variance Extracted (AVE), composite reliability, and Cronbach's Alpha, while the structural model (inner model) is evaluated through R-Square, Goodness o Fit, and Q-Square.

3. ***Research Results***

From the test results obtained, some have an effect and some have no effect. Thus it can be concluded that:

1. *H1 is accepted: Discipline (X) has a significant effect on job satisfaction (Z) with a t-statistic value of 4.651> 1.664, and a p value of 0.000 <0.05.*
2. *H2 is accepted: Discipline (X) has a significant effect on performance (Y) with a t-statistic value of 1.978 > 1.664, and a p value of 0.049 < 0.05.*
3. *H3 is accepted: Motivation (X) has a significant effect on Job Satisfaction (Z) with a t-statistic value of 4.312 > 1.664, and a p value of 0.000 < 0.05.*

4. *H4 is accepted: Motivation (X) has a significant effect on Performance (Y) with a t-statistic value of 4.429> 1.664, and a p value of 0.000 < 0.05.*
5. *H5 is accepted: Job satisfaction (Z) has a significant effect on performance (Y) with a t-statistic value of 2.350 > 1.664, and a p value of 0.019 < 0.05.*
6. *H8 is accepted: Discipline (X) has a significant effect on Performance (Y) through Job Satisfaction (Z) with a t-statistic value of 2.211 < 1.664, and a p-value of 0.028 > 0.05. Thus, Discipline (X) has an indirect effect on Performance (Y) through Job Satisfaction (Z).*
7. *H8 is rejected: Motivation (X) has no significant effect on Performance (Y) through Job Satisfaction (Z) with a t-statistic value of 1.804 < 1.664, and a p-value of 0.072 > 0.05. Thus, Motivation (X) has no indirect effect on Performance (Y) through Job Satisfaction (Z).*

4. Conclusions and Research Implications

Based on the results of the research and discussion that has been stated, the research conclusions are as follows:

1. *Discipline has a significant effect on job satisfaction of nurses at Dr. Soedarso Hospital Pontianak. Discipline makes a positive and meaningful contribution to nurse performance. The more disciplined the nurse, the more satisfaction at work increases.*
2. *Discipline has a significant effect on the performance of nurses at Dr. Soedarso Pontianak Hospital, which means that the higher the discipline carried out by nurses, the greater the quality and level of performance of nurses at work.*
3. *Motivation has a significant effect on Job Satisfaction of Nurses at Dr. Soedarso Pontianak Hospital which means that the higher a person's self-motivation, the greater their level of satisfaction at work.*
4. *Work Motivation has a significant effect on Nurse Performance at Dr. Soedarso Hospital Pontianak which means that the higher a person's motivation, the better their work performance.*
5. *Job Satisfaction has a significant effect on the Performance of Nurses at Dr. Soedarso Pontianak Hospital which means that the higher a person's Job Satisfaction, the better their work performance.*
6. *Discipline has an indirect effect on Nurse Performance through Job Satisfaction of Nurses at Dr. Soedarso Pontianak Hospital. Thus, job satisfaction acts as a mediator in the influence of discipline on nurse performance.*
7. *Motivation has no indirect effect on Employee Performance through Job Satisfaction of Nurses at Dr. Soedarso Hospital Pontianak. Thus, Job satisfaction does not act as a mediator in the influence of Motivation on Nurse performance.*

This study has three main limitations:

1. *The study was only conducted on Nurses of Dr. Soedarso Pontianak Hospital, which has relatively homogeneous job characteristics. To test the validity of the findings, similar research needs to be conducted on a larger population with more diverse job characteristics.*

2. *Research data were obtained through questionnaires, which have the potential for bias because respondents may provide answers that do not fully reflect their original opinions.*
3. *This study only involved four variables (two independent variables, one dependent variable, and one mediating variable). Future research can expand the number of variables to provide a more comprehensive understanding of the dynamics of Human Resources.*

DARTAR ISI

Halaman

JUDUL i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI..... ii
PERTANGGUNG JAWABAN TESIS..... iii
PENGESAHAN..... iv
UCAPAN TERIMA KASIH..... v
ABSTRAK/ABSTRACT..... vi
RINGKASAN..... viii
SUMMARY..... xi
DAFTAR ISI..... xiv
DAFTAR TABEL..... xv
DAFTAR GAMBAR..... xvi
DAFTAR LAMPIRAN..... xvii
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Penelitian..... 1
1.2. Rumusan Masalah..... 8
1.3. Tujuan Penelitian..... 8
1.4. Kontribusi Penelitian..... 9
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian..... 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Landasan Teori..... 12
2.2. Kajian Empiris..... 30
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian..... 32
BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Rancangan Penelitian..... 42
3.2. Populasi dan Sampel..... 43
3.3. Jenis dan Sumber Data..... 44
3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel..... 45
3.5. Teknik Analisis Data..... 50
3.6. Tempat dan Waktu Penelitian..... 53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1. Hasil..... 54
4.2. Pembahasan..... 70
BAB V PENUTUP
5.1 Simpulan..... 77
5.2 Rekomendasi..... 77
5.3 Keterbatasan Penelitian..... 78
DAFTAR PUSTAKA..... 79
LAMPIRAN..... 83

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jabatan Fungsional..... 2
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel..... 45
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert..... 50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 56
Tabel 4.5 Interval Penilaian..... 57
Tabel 4.6 Rata-Rata Variabel Disiplin..... 58
Tabel 4.7 Rata-Rata Variabel Motivasi..... 58
Tabel 4.8 Rata -Rata Variabel Kinerja..... 59
Tabel 4.9 Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja..... 60
Tabel 4.10 Outer Loadings……..... 61
Tabel 4.11 Validitas Konvergen…..... 63
Tabel 4.12 Composite Reliability..... 63
Tabel 4.13 Validitas dan Reliabilitas Konstruk..... 64
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi R-Square…..... 65
Tabel 4.15 SRMR……..... 66
Tabel 4.16 Q-Square Predict..... 66
Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur dengan Teknik Analisis PLS..... 67

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir ……..……... 33
Gambar 4.1 Output Outer Model ……. 61

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1Kuesioner Penelitian..... 83
Lampiran 2Data Kuesioner..... 88
Lampiran 3Keluaran Hasil *SmartPLS*..... 97

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Sektor kesehatan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan manusia. Di era globalisasi dan kompleksitas kebutuhan masyarakat saat ini, pelayanan kesehatan menjadi semakin menuntut akan kualitas, kecepatan, serta efisiensi. Rumah sakit sebagai lembaga layanan kesehatan tingkat lanjut tidak hanya menjadi tempat penyembuhan, tetapi juga tempat rujukan, edukasi kesehatan, dan penunjang stabilitas sosial masyarakat. Di tengah meningkatnya beban kerja dan ekspektasi publik, rumah sakit dituntut melakukan perbaikan menyeluruh dari berbagai aspek, terutama dari segi kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya. Tenaga kesehatan merupakan aset utama dalam operasional rumah sakit. Dalam konteks ini, perawat memegang peran sentral karena merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien. Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Dalam laporan WHO (2021), disebutkan bahwa ketersediaan tenaga perawat yang berkualitas dan termotivasi secara langsung berkorelasi dengan kualitas pelayanan yang diterima pasien. Di negara-negara dengan sistem kesehatan yang kuat seperti Kanada, Jepang, dan Jerman, pemerintah tidak hanya fokus pada penambahan jumlah perawat, tetapi juga pada penguatan aspek kesejahteraan, pelatihan kompetensi, dan sistem insentif yang berbasis kinerja. Indonesia, sebagai negara dengan sistem pelayanan kesehatan yang sedang berkembang, masih menghadapi berbagai tantangan terkait pengelolaan SDM kesehatan. Beberapa studi menunjukkan bahwa salah satu masalah utama adalah rendahnya kinerja tenaga perawat akibat lemahnya sistem motivasi, minimnya pengawasan disiplin kerja, serta kurangnya kepuasan dalam bekerja (Kemenkes, 2022). Oleh karena itu, upaya sistematis untuk memahami dan meningkatkan kinerja perawat menjadi sangat penting.

Kinerja perawat adalah kemampuan dan hasil kerja perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan rumah sakit. Dalam lingkup pelayanan rumah sakit, kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap kepuasan pasien, efektivitas pengobatan, dan keselamatan pelayanan. Menurut Robbins dan Judge (2016), kinerja kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang terkait langsung dengan tujuan organisasi. Artinya, kinerja perawat tidak hanya diukur dari seberapa rajin atau lamanya mereka bekerja, tetapi dari seberapa efektif mereka menjalankan protokol layanan, memberi intervensi keperawatan, serta menjaga keamanan dan kenyamanan pasien. Kinerja yang rendah dalam bidang keperawatan dapat mengakibatkan berbagai risiko seperti Penurunan kualitas perawatan pasien, Meningkatnya angka kesalahan medis, Meningkatnya komplain pasien, Penurunan citra rumah sakit.

Dalam sistem pelayanan kesehatan yang berbasis mutu, setiap indikator pelayanan pasien, seperti waktu respons, kecepatan pengobatan, atau lama rawat inap, sangat dipengaruhi oleh peran aktif tenaga perawat. Penelitian oleh Aiken et al. (2018) menyebutkan bahwa rumah sakit dengan perawat yang memiliki kinerja tinggi mampu mengurangi angka kematian pasien hingga 20%. RSUD Dr. Soedarso adalah rumah sakit tipe A yang menjadi pusat rujukan di Provinsi Kalimantan Barat. Rumah sakit ini tidak hanya menjadi tempat pelayanan medis, tetapi juga pusat pembelajaran dan pengembangan kesehatan regional. Dengan jumlah perawat sebanyak 454 orang terdiri dari ners 114 dan non ners 340, rumah sakit ini memiliki sumber daya yang besar dan strategis untuk memberikan pelayanan kesehatan menyeluruh.

Tabel 1.1
Jabatan Fungsional

No	Jabatan Fungsional	Jumlah
1	Perawat Keahlian (Ners)	114
2	Perawat Keterampilan (Non Ners)	340
Jumlah		454

Sumber: RSUD Dr suedarso (2024)

Dari tabel di atas menunjukan bahwa ners bekerja pada bagian manajemennya sedangkan yang non ners bekerja langsung merawat pasien hal ini juga menunjukan

bahwa yang banyak terjun langsung pada bagian non nersnya hal ini di harapkan dapat meningkatkan kinerja perawat.

Namun demikian, berdasarkan data observasi awal dan hasil wawancara internal, terdapat berbagai permasalahan yang berpotensi menurunkan kinerja perawat. Beberapa masalah tersebut antara lain Banyaknya perawat yang tidak berada di tempat saat jam kerja, Ketidakpuasan terhadap sistem insentif dan penghargaan, Kurangnya evaluasi berkala terkait kinerja individu, Beban kerja tidak merata antar unit.

Dari sisi Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), rumah sakit ini memang menunjukkan tren peningkatan. Namun hingga tahun 2024, nilai IKM masih berada di batas akhir kategori "Baik", yaitu 88,30, Walaupun mengalami peningkatan, masih diperlukan upaya signifikan untuk mencapai kategori "Sangat Baik". Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja perawat melalui pendekatan sistemik terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya seperti disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, norma, dan standar operasional yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin merupakan dasar utama dari manajemen organisasi yang berfungsi menciptakan keteraturan, efisiensi, dan tanggung jawab dalam bekerja. Dalam konteks pelayanan rumah sakit, disiplin menjadi elemen krusial karena berhubungan langsung dengan keselamatan pasien, efektivitas waktu, serta kualitas layanan kesehatan. Menurut Rivai dalam Hermayanti & Maro (2022) disiplin kerja adalah upaya manajerial untuk mempengaruhi karyawan agar mematuhi aturan dan etika organisasi. Disiplin bukan sekadar kehadiran tepat waktu, tetapi mencakup kepatuhan terhadap alur kerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan integritas dalam pelaksanaan prosedur pelayanan.

Dalam konteks RSUD Dr. Soedarso, ditemukan adanya permasalahan serius terkait disiplin perawat. Berdasarkan laporan bagian kepegawaian, terdapat indikasi bahwa sejumlah perawat meninggalkan area kerja selama jam operasional tanpa izin. Hal ini bukan hanya berdampak terhadap pelayanan, tetapi juga terhadap semangat kerja tim dan persepsi masyarakat terhadap profesionalisme rumah sakit.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan korelasi positif antara disiplin kerja dan kualitas pelayanan kesehatan. Studi oleh Robinson et al. (2020) di Inggris menyatakan bahwa perawat dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih akurat dalam menerapkan prosedur keperawatan, sehingga menurunkan kemungkinan terjadinya kesalahan medis hingga 30%. Penelitian serupa oleh Takahashi et al. (2019) di Jepang menyebutkan bahwa perawat yang disiplin dalam pengaturan waktu kerja mampu meningkatkan efisiensi pelayanan hingga 25%.

Dampak Disiplin Kerja yang Rendah dapat Meningkatnya angka keluhan pasien, Menurunnya efektivitas tim keperawatan, Gangguan dalam alur kerja unit pelayanan dan Penurunan kepuasan pasien dan indeks mutu. Disiplin kerja juga menjadi indikator kepemimpinan yang efektif. Seorang kepala ruangan keperawatan yang mampu menerapkan sistem pengawasan dan sanksi yang adil akan lebih berhasil dalam menciptakan budaya kerja disiplin. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam bekerja. Dalam psikologi kerja, motivasi dipandang sebagai elemen kunci yang menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan oleh seseorang untuk mencapai target tertentu. Menurut teori Herzberg, terdapat dua jenis faktor motivasi yaitu Faktor intrinsic yang mana Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pengakuan, pencapaian, tanggung jawab. Sedangkan Faktor ekstrinsik berkaitan dengan Gaji, insentif, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan.

Dalam konteks rumah sakit, motivasi kerja menjadi sangat penting karena tantangan kerja di bidang kesehatan sangat tinggi, baik secara fisik maupun emosional. Perawat dituntut untuk tetap sigap, empatik, dan konsisten dalam melayani pasien dengan kondisi yang beragam, bahkan dalam situasi penuh tekanan. Di RSUD Dr. Soedarso, hasil observasi peneliti menemukan adanya ketimpangan dalam tingkat motivasi. Sebagian perawat menunjukkan antusiasme tinggi dan kesediaan untuk bekerja ekstra dalam kondisi krisis, namun sebagian lainnya terlihat pasif dan tidak menunjukkan keterlibatan aktif dalam pelayanan. Kondisi ini berkorelasi dengan ketidakpuasan terhadap sistem insentif, kurangnya pengakuan dari atasan, dan stagnasi karier.

Penelitian oleh Deci & Ryan (2008) dalam *Self-Determination Theory* menyebutkan bahwa motivasi akan tumbuh secara optimal ketika seseorang merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan keterkaitan dalam pekerjaannya. Hal ini jarang diperhatikan dalam sistem birokrasi rumah sakit negeri yang cenderung kaku. Studi oleh Ahmad *et al*. (2020) di Pakistan juga menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas perawat. Motivasi yang tinggi mampu menurunkan tingkat absensi, meningkatkan partisipasi dalam pelatihan, serta memperbaiki hubungan antar tim kerja. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja tidak bisa dilakukan hanya dengan pemberian insentif, tetapi harus mencakup pembentukan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan psikologis dan profesionalisme perawat.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dalam banyak teori manajemen SDM, kepuasan kerja merupakan elemen psikologis yang mampu menjembatani hubungan antara variabel motivasional dan output kinerja. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat. Artinya, baik disiplin maupun motivasi tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi melalui perasaan puas atau tidaknya perawat terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan survei awal di RSUD Dr. Soedarso, distribusi kepuasan kerja perawat Ini menunjukkan bahwa hanya separuh perawat yang benar-benar merasa puas dengan pekerjaannya. Sisanya berada di titik netral atau bahkan tidak puas, yang mengindikasikan potensi penurunan motivasi dan peningkatan turnover jika tidak ditangani dengan cepat. Penelitian Müller *et al*. (2019) di Eropa membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu menurunkan efek burnout hingga 40% pada tenaga kesehatan. Di samping itu, perawat yang merasa puas cenderung lebih bertahan lama di rumah sakit, menunjukkan loyalitas tinggi, dan aktif dalam kegiatan pengembangan profesional.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya: Keadilan dalam sistem insentif dan promosi, Hubungan baik dengan rekan dan atasan, Lingkungan kerja yang aman dan sehat, Dukungan untuk pengembangan diri, Keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam kerangka penelitian ini, kepuasan kerja berfungsi sebagai penguat hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja. Artinya, meskipun seorang perawat disiplin dan termotivasi, jika ia tidak merasa puas dalam pekerjaannya, maka performa maksimal tidak akan tercapai. Dalam penelitian ini, data yang digunakan bersifat kuantitatif dan berasal dari dokumen internal RSUD Dr. Soedarso serta hasil observasi peneliti. Beberapa indikator utama dalam menganalisis kondisi kinerja perawat adalah jumlah tenaga kerja, kategori jabatan fungsional, dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

Data ini menunjukkan bahwa 74,89% dari total perawat termasuk dalam kategori keterampilan (non-Ners), sedangkan hanya 25,11% adalah perawat profesional dengan pendidikan Ners. Hal ini berdampak pada distribusi kompetensi dalam pelayanan, di mana perawat keterampilan umumnya memiliki kewenangan klinis terbatas dibandingkan perawat keahlian. Nilai IKM secara konsisten meningkat, menunjukkan perbaikan kualitas layanan dari tahun ke tahun. Namun, angka 88,30 masih belum masuk kategori "Sangat Baik".

Meskipun nilainya mendekati ambang batas "Sangat Baik", masih diperlukan peningkatan sistemik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja. Distribusi ini menunjukkan bahwa hampir separuh dari perawat belum mencapai tingkat kepuasan optimal. Jika ditelusuri lebih jauh, ketidakpuasan berasal dari beban kerja berlebih, minimnya penghargaan, dan kurangnya insentif berbasis kinerja.

Untuk memberikan pemahaman yang lebih luas dan membandingkan kondisi lokal dengan global, beberapa hasil penelitian dari negara lain dapat dijadikan pembanding. Menurut Robinson *et al.* (2020) di Inggris menunjukkan bahwa rumah sakit dengan sistem kedisiplinan yang baik mampu menurunkan tingkat kesalahan medis hingga 30%. Takahashi *et al*. (2019) di Jepang melaporkan bahwa perawat yang disiplin dan bekerja sesuai jam pelayanan memiliki produktivitas 25% lebih tinggi dibanding rekan kerja yang sering terlambat atau absen. Ahmad *et al*. (2020) di Pakistan menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi dengan efisiensi pelayanan dan loyalitas perawat. Dan Müller *et al*. (2019) di Jerman

menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai peredam stres yang signifikan dan mampu menurunkan burnout di kalangan perawat hingga 40%.

Studi-studi ini menunjukkan bahwa intervensi terhadap motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja telah terbukti efektif di berbagai negara, dan dapat diadopsi dalam konteks RSUD Dr. Soedarso. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai kinerja perawat, namun belum banyak yang secara khusus meneliti hubungan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dalam konteks rumah sakit pemerintah di daerah seperti Kalimantan Barat. Dikarenakan Minimnya studi yang menggabungkan tiga variabel utama (disiplin, motivasi, dan kepuasan) dalam satu model, Keterbatasan data empiris lokal di Kalimantan Barat terkait manajemen SDM rumah sakit. Dan Kebutuhan akan bukti akademik untuk dasar kebijakan peningkatan mutu layanan kesehatan di RSUD Dr. Soedarso. Urgensi ini didorong pula oleh kondisi faktual bahwa RSUD Dr. Soedarso belum mencapai kategori “Sangat Baik” dalam IKM, dan terdapat keluhan dari internal manajemen mengenai kedisiplinan tenaga perawat.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja perawat di RSUD Dr. Soedarso merupakan aspek strategis dalam pelayanan Kesehatan, Disiplin dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, Kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai jembatan antara faktor input dan hasil kerja perawat, Masih terdapat gap antara potensi tenaga kerja dan pencapaian hasil (IKM belum sangat baik), Diperlukan penelitian sistematis untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut secara empiris.

Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk mengangkat judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus RSUD Dr. Soedarso)” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada manajemen sumber daya manusia rumah sakit, khususnya dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis data dan teori yang kuat.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Dalam uraian di latar belakang hal ini peneliti menemuka bahwa disiplin secara data menunjukan hal yang bagus hanya saja pada kenyataan di lapangan banyak perawat yang keluar pada jam kerja hal ini juga karena kurangnya motivasi diri dalam bekerja hal ini kalau terus berlanjut akan mengakibatkan kinerja di sektor perawat menurun dan bisa mengakibatkan kinerja perawat jelek dan kepuasan kerja banyak yang kurang puas hal inilah yang membuat mereka tidak memiliki motivasi karena banyak yang merasa tidak puas dalam bekerja.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah Terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja.
4. Apakah Terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Apakah Terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Apakah Terdapat pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan disiplin terhadap kinerja.
7. Apakah Terdapat pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis Apakah Terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis Apakah Terdapat pengaruh ari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis Apakah Terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

6. Untuk menguji dan menganalisis Apakah Terdapat pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan disiplin terhadap kinerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis Apakah Terdapat pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap pengembangan kajian ilmiah dalam ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada Disiplin, Motifasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja pada perawat di RSUD Dr. Soedarso

1.4.2 Kontribusi Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan informasi yang berguna bagi manajemen RSUD Dr. Soedarso dalam merancang dan menerapkan strategi untuk menjaga dan memperbaiki kinerja dengan fokus pada peningkatan disiplin, motivasi dan kepuasan kerja.

1.5. **Gambaran Kontekstual Penelitian**

RSUD Dokter Soedarso didirikan pada tahun anggaran 1969/1970 dengan nama Rumah Sakit Umum Provinsi Sungai Raya. Kemudian, pada 10 Juli 1973, rumah sakit ini diresmikan oleh Prof. Dr. Drajat Prawinegara, Direktur Jenderal Pembinaan Departemen Kesehatan RI, dengan tetap menggunakan nama tersebut. Pada 28 Oktober 1976, rumah sakit ini ditetapkan sebagai Rumah Sakit Dokter Soedarso melalui SK Gubernur Kalimantan Barat No. 181 Tahun 1976. Peresmian sebagai RSUD Dokter Soedarso dilakukan pada 24 November 1976 oleh Menteri Kesehatan RI, Prof. drg. A. Siwabesy, yang kemudian menjadikan tanggal tersebut sebagai hari jadi rumah sakit ini.

Pada 2015, RSUD Dokter Soedarso memperoleh izin operasional sebagai rumah sakit kelas B berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 445/684 A/YANKES/A/2015, berlaku hingga 2020. Selama pandemi Covid-19, Kementerian Kesehatan mengeluarkan Surat Edaran No. HK.02.01/MENKES/455/2020 yang memperpanjang izin operasional hingga satu tahun setelah pandemi resmi dicabut. Pada 11 Juli 2016, RSUD Dokter Soedarso

ditetapkan sebagai Rumah Sakit Rujukan Nasional dengan akreditasi paripurna oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit, yang kembali diperoleh pada 2019. Menjelang akhir 2019, pembangunan dua gedung enam lantai untuk layanan rawat inap kelas standar dimulai dengan peletakan batu pertama oleh Gubernur Kalimantan Barat, Sutarmidji. Pembangunan ini bertujuan meningkatkan kualitas layanan hingga setara dengan rumah sakit internasional.

Pada 9 Agustus 2022, Presiden RI Joko Widodo, didampingi Menteri Kesehatan Budi Gunadi Sadikin dan Gubernur Kalimantan Barat Sutarmidji, meresmikan dua gedung baru, yaitu Tower A dan Tower B, masing-masing setinggi enam lantai. Peresmian ini ditandai dengan penandatanganan prasasti oleh Presiden RI. Seiring berkembangnya rumah sakit RSUD Dr Soedarso yang setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan kualitas dan sejak Sejak tahun 2022, RSUD dr. Soedarso ditetapkan sebagai rumah sakit tipe A dan sebagai rujukan pertama di Kalimantan barat.

Upaya menjadikan pembangunan nasional yang berorientasi pada kesehatan sebagai misi dan strategi baru perlu menjadi komitmen bersama dari semua pihak, dengan menggantikan paradigma lama dalam pembangunan kesehatan menuju paradigma yang berfokus pada kesehatan. Hal ini sejalan dengan Visi Kementerian Kesehatan, yaitu terwujudnya masyarakat yang mandiri dan berkeadilan, serta selaras dengan Visi Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, yaitu “Mewujudkan Masyarakat Kalimantan Barat yang Beriman, Sehat, Cerdas, Aman, Berbudaya dan Sejahtera”. Dalam kerangka tersebut, RSUD Dokter Soedarso berkomitmen untuk mewujudkan visi sebagai institusi pelayanan kesehatan yang modern dan berkualitas tinggi.

Visi RSUD Dokter Soedarso mencerminkan harapan dan tujuan bersama yang ingin dicapai oleh seluruh pimpinan, staf rumah sakit, serta masyarakat. Harapan tersebut dirumuskan dalam visi rumah sakit, yaitu “menjadi rumah sakit terbaik, mandiri, dan profesional”. Untuk mewujudkan visi tersebut, RSUD Dokter Soedarso menetapkan misi yang mencakup peningkatan mutu pelayanan yang dapat dijangkau oleh masyarakat, peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan SDM, pemberian kesempatan

yang merata bagi seluruh tenaga rumah sakit dalam mengembangkan kapasitas diri, serta pelaksanaan penelitian di bidang kesehatan yang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), dan peningkatan kesejahteraan seluruh pegawai.