

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, DISPLIN KERJA, MOTIVASI,  
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD  
BLAMBANGAN BANYUWANGI**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Magister Manajemen**



**Oleh :**

**NURUL DAMAYANTI**

**NIM : 2015.92.0035**

**Program Studi Magister Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Dr. Soetomo**

**SURABAYA**

**2017**

## ABSTRAK

### PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD BLAMBANGAN BANYUWANGI

**Nurul Damayanti , Mahasiswa Prodi Magister Manajemen Unitomo  
Slamet Riyadi, Dosen FEB Unitomo, Pembimbing Tesis**

Penelitian untuk menganalisis dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang ada di RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi. Jumlah sampel yang diteliti adalah 134 Perawat rawat inap di RSUD Blambangan Banyuwangi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar  $2,654 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,009 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar  $5,207 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar  $2,028 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,045 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar  $2,347 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,020 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Disiplin kerja variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi dengan nilai t-hitung sebesar  $5,207 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat pada perawat RSUD Blambangan Banyuwangi, sesuai hasil perhitungan nilai F-hitung sebesar  $22,884 >$  nilai F tabel  $2,444$  (lihat F tabel) maka F-hitung  $>$  F-tabel dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ).

**Kata Kunci : *Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kinerja***

## **Pendahuluan**

Tidak ada lingkungan bisnis organisasi yang bersifat statis, karena semua akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi yang lain.

Kinerja perawat merupakan salah satu tolok ukur dari kinerja organisasi sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan.

Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan adalah institusi pelayanan kesehatan dibawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuwangi Propinsi Jawa Timur beralamat di Jalan Letkol Istiqal No.49, Banyuwangi. Bertipe C dengan 164 TT dengan jumlah SDM 148 orang perawat yang memiliki tugas untuk tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan setinggi-tingginya, mekipun dengan banyak keterbatasan. Adapun visi Rumah Sakit Umum Blambangan adalah “Menjadi Rumah Sakit Pilihan Masyarakat Banyuwangi Dan Sekitarnya”. Dan mempunyai misi antara lain: memberikan pelayanan kesehatan yang prima, memenuhi meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sumber daya rumah sakit baik medis, paramedic dan non paramedic, meningkatkan kualitas manajemen Rumah Sakit.

Perawat bagi RSUD Blambangan adalah asset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Arti penting manusia bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas disetiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya akan berjalan.

Jumlah perawat yang besar tersebut merupakan asset terbesar bagi RSUD Blambangan. Peningkatan hasil produksi yang berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Perawat yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemepuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan hasil guna. Perawat yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir , kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja.

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain factor Kinerja, factor dukungan organisasi, factor kedisiplinan, factor motivasi kerja, factor pelatihan, factor kompetensi dan factor lingkungan kerja. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetengahkan empat factor yaitu factor, dukungan organisasi (organisasional support), disiplin kerja, factor motivasi kerja, dan factor pelatihan. Pemilihan ini di dasarkan pada kenyataan bahwa keempat factor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan factor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Dukungan organisasi yang dirasakan perawat ini dinilai sebagai kepastian akan tersedianya bantuan dari organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan agar dapat berjalan secara efektif serta untuk menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan (Rhoades & Eisenberger, 2012). Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen perawat terhadap organisasi, maka para perawat secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi perawat, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan perawat untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan

tujuan- tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2012). Eisenberger, dkk (2012) mengemukakan dua aspek untuk mengetahui kondisi dukungan organisasi yang dirasakan perawat. Kedua aspek tersebut adalah: penghargaan organisasi terhadap kontribusi perawat dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan perawat.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari ketaatan perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam organisasi. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib, dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memperhatikan disiplin kerja perawat maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi adalah sebagai salah satu factor pendorong kinerja perawat, yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan jika menghendaki kinerja perawatnya meningkat sehingga tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai. Proses memotivasi sangat tergantung pada kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya sebagai upaya untuk mencapai dan mewujudkan tujuan dari organisasi.

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan perawat dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu perawat khususnya dan organisasi pada umumnya. Sehingga nantinya perawat akan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang perawat baik dalam pekerjaann yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi.

Oleh karena itu pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kinerja karyawan. Dukungan Organisasi, Disiplin kerja, Motivasi, dan pelatihan di RSUD Blambangan merupakan factor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh baik stimultan maupun parsial terhadap kinerja perawat. Sehingga perlu diteliti untuk agar dapat diketahui tingkat signifikasinya terhadap kinerja perawat.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara stimultan terhadap kinerja Perawat RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?
3. Factor manakah yang dominan di antara Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja Perawat RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan secara stimultan terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi.
2. Menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi

3. Menganalisis diantara Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat: yaitu dapat bahan masukan dan evaluasi terhadap Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja perawat sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja perawat

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Penelitian Terdahulu**

Khoirul Akhir Lubis (2008) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, baik secara parsial maupun stimultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik (positif dan signifikan) secara parsial maupun stimultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8,81% hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8, 81% sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap

Lebih lanjut penelitian Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2014) yang berjudul “Dukungan Organisasi, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari Semarang. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja tersebut lebih ditingkatkan maka terdapat pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil pengujian tersebut menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika motivasi tersebut lebih ditingkatkan maka terdapat pengaruh positif

signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil pengujian tersebut menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika pelatihan tersebut lebih ditingkatkan maka terdapat pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil uji kelayakan model menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja. Hasil analisis koefisien determinasi menyatakan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh Dukungan Organisasi, Disiplin, Motivasi dan Pelatihan sebesar 81% sedangkan sisanya 19% dijelaskan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini adalah meneliti variabel yang sama. Perbedaannya adalah jumlah responden yang diteliti sebanyak 112 orang responden.

## **Landasan Teori**

### **Kinerja**

Kinerja (performance) berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian. Arti kata performance merupakan kata benda (noun) dimana salah satu arti adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang dikerjakan). Kinerja terjemahan dari “performance”, berarti:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan kerja yang berdaya guna
2. Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)
4. Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai out come yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula)
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2016:283-284)

Salah satu definisi tentang kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil, target atau sasaran atau criteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal; 2012). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi dan mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat terhindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi didefinisikan sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective an superior performance in job or situation* (karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Laser dan Wikstrom (Siagian, 2013:133) dalam terhadap formulir penilaian kinerja, factor yang paling umum muncul di 61 perusahaan dari 125 perusahaan USA adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.

### **Dukungan Organisasi**

Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka (*valuation of employees' contribution*) dan perhatian organisasi pada

kehidupan mereka (*care about employees well-being*) (Eisenberger, *et al.*, 2012). Tingkat kepercayaan karyawan terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum.

Hutchinson dalam Sutrisno (2012: 130), dukungan organisasi bisa juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu. Bila dalam interaksi individu-organisasi, dikenal istilah komitmen organisasi dari individu pada organisasinya; maka dukungan organisasi berarti sebaliknya, yaitu komitmen organisasi pada individu (karyawan) dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada karyawan bisa diberikan dalam berbagai bentuk, di antaranya berupa *rewards*, kompensasi yang setara, dan iklim organisasi yang adil.

Sedangkan Anthony *et al.* dalam Siagian (2008:111) bahkan mengemukakan bahwa pemecahan masalah manajemen dalam memotivasi orang untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi umumnya bersandarkan pada hubungan antara insentif organisasi dengan harapan-harapan pribadi.

Hukum timbal balik (*norm of reciprocity*) menyatakan bahwa individu yang diperlakukan dengan baik oleh pihak lain akan merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan perlakuan baik pula (Blau dan Gouldner, 2010). Setton *et al* (dalam Irham Fahmi, 2015:89) menyatakan bahwa dukungan organisasional yang dipersepsikan level tinggi akan menciptakan kewajiban bagi individu untuk memberikan timbal baliknya.

Robbin dan Judge dalam Kaswan (2015:230) mendefinisikan dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

### **Displin Kerja**

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran latihan sebagainya. Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa katagori, diantaranya berdasarkan karyawan atau pegawai dan berdasarkan manajemen (Irham Fahmi,2015:61).

## **Motivasi**

Motivasi menurut Mangkunegaran (2015:99), adalah suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia. Motivasi adalah semua proses yang menjadi penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Suatu motivasi murni adalah motivasi yang betul-betul disadari akan pentingnya suatu perilaku dan dirasakan sebagai suatu kebutuhan. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Ngalim Purwanto, 2009:43).

Lebih lanjut, Kanfer, et al. (Solihin, 2009:152), motivasi (*motivation*) merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.

Sedangkan Newsrom (Irham Fahmi 2015:29), motivasi sebagai *“the processes that account for individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal.”* Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

## **Pelatihan**

Veithzal Rivai (2014:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini.

Menurut Dessler (2010: 263) pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Selain itu menurut Mutiara S. Panggabean (2012: 51) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan- keterampilan tertentu. Di lain pihak pengembangan karyawan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih perduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap

peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan tekni

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H1** : Diduga terdapat pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi

**H2** : Diduga terdapat pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Blambangan Kabupaten Banyuwangi

**H3** : Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh dominan diantara variabel Dukungan Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan terhadap kinerja perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi.

### **Metode Penelitian**

Variabel terikat (Y) digunakan untuk menjelaskan kinerja yang diberikan kepada perawat RSUD Blambangan Banyuwangi. Indikator-indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan variabel kinerja Perawat, meliputi :

- 1) Caring (Y<sub>1.1</sub>)
- 2) Kolaborasi (Y<sub>1.2</sub>)
- 3) Empati (Y<sub>1.3</sub>)
- 4) Kecekatan Respon (Y<sub>1.4</sub>)
- 5) Courtesy (Y<sub>1.5</sub>)
- 6) Sincerity (Y<sub>1.6</sub>)

Variabel bebas dalam hal ini ada 4 (empat), yaitu :  
Dukungan Organisasi (X1)

Dimensi dukungan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Intrinsik, yaitu:

- a. Gaji
- b. Tujangan
- c. Bonus

2. Dukungan Ekstrinsik, yaitu :

- a. Perhatian
- b. Pujian
- c. Penerimaan
- d. Keakraban
- e. Informasi
- f. Pengembangan Diri

#### Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja menurut Irham Fahmi (2015 :69) merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Ketaatan pada Kehadiran ( $X_{2.1}$ )
- b) Ketaatan pada peraturan kerja ( $X_{2.2}$ )
- c) Ketaatan pada standar kerja ( $X_{2.3}$ )
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi ( $X_{2.4}$ )
- e) Bekerja etis ( $X_{2.5}$ )

#### Motivasi (X3)

Motivasi adalah pemberian daya gerak atau dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan, agar mereka mau bekerja dengan baik dan optimal. Variabel ini digunakan untuk menjelaskan motivasi yang diberikan kepada perawat RSUD Blambangan Banyuwangi. Indikator-indikator yang dikembangkan untuk menjelaskan variabel motivasi, meliputi :

- a. Kebutuhan ( $X_{3.1}$ )
- b. Dorongan ( $X_{3.2}$ )
- c. Tujuan ( $X_{3.3}$ )

#### Pelatihan (X4)

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Indikator dari variabel pelatihan yaitu :

- a. Keterampilan setelah menjalani pelatihan (X4.1)
- b. Pengetahuan setelah menjalani pelatihan (X4.2)

Setelah ditetapkan indikator dan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas instrument yang digunakan. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah skala likert.

Kriteria dalam skala likert yang digunakan bersifat ordinal yaitu angka-angka yang diberikan mengandung arti tingkatan, yaitu :

- |  |   |   |
|--|---|---|
| a.jawaban sangat setuju diberi nilai       | : | 5 |
| b.jawaban setuju diberi nilai              | : | 4 |
| c.jawaban netral                           | : | 3 |
| d.jawaban tidak setuju diberi nilai        | : | 2 |
| e.jawaban sangat tidak setuju diberi nilai | : | 1 |

### **Prosedur Penentuan Sampel**

#### **Populasi**

Adapun kriteria populasi yang peneliti gunakan dalam penelitian kali ini adalah : Perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi yang bekerja di ruang rawat inap.

Tabel 1

Perincian Populasi Perawat Di Tempat Penelitian

| <b>Jenis Perawat</b> | <b>Jumlah</b>    |
|----------------------|------------------|
| Perawat Dokter       | 14 orang         |
| Perawat Rawat Inap   | 134 orang        |
| <b>Jumlah</b>        | <b>148 orang</b> |

## **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Saryono, 2013). Sampel sebanyak 134 perawat RSUD Blambangan Banyuwangi.

## **Metode Pengumpulan Data**

Adapun prosedur teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penyusunan penelitian ini adalah dengan studi lapangan yang meliputi:

### a. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan metode tanya jawab langsung dari yang bersangkutan guna memperoleh data-data yang sebenarnya. Wawancara yang dilakukan peneliti mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, profil kepada manajemen RSUD Blambangan Banyuwangi.

### b. Kuisisioner

Teknik yang dilakukan melalui menyebarkan angket pada respon untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja perawat.

### c. Dokumenter

Dokumenter adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengambil catatan atau dokumenter perusahaan.

## **Hasil dan Analisis Penelitian**

### **Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisisioner. Instrument yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya adalah angket dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, pelatihan, kinerja perawat, karena data ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden.

### **Hasil Uji Validitas**

Validitas kuisioner dapat diketahui dengan menghitung skor jawaban masing-masing perawat RSUD Blambangan.. Rumus yang digunakan untuk menentukan validitas kuisioner adalah rumus kolerasi product moment yang dikelola dengan menggunakan program SPSS versi 24. kaidah hasil keputusan hasil analisis kuisioner adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung  $\geq$  r tabel untuk taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$ , maka instrument tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung  $<$  r tabel maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid, dan nilai r tabel yang digunakan adalah 0,148. Angket yang digunakan, skor angket dan perhitungan validitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran, sedangkan kaidah hasil analisis variabel dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, pelatihan, dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Validitas

| No Item Pertanyaan       | r hitung | Keterangan |
|--------------------------|----------|------------|
| Dukungan Organisasi (X1) |          |            |
| 1                        | 0,553    | Valid      |
| 2                        | 0,647    | Valid      |
| 3                        | 0,712    | Valid      |
| 4                        | 0,561    | Valid      |
| 5                        | 0,614    | Valid      |
| 6                        | 0,495    | Valid      |
| 7                        | 0,559    | Valid      |
| 8                        | 0,632    | Valid      |
| 9                        | 0,799    | Valid      |
| 10                       | 0,458    | Valid      |
| Disiplin Kerja (X2)      |          |            |
| 1                        | 0,414    | Valid      |
| 2                        | 0,513    | Valid      |
| 3                        | 0,495    | Valid      |
| 4                        | 0,416    | Valid      |
| 5                        | 0,444    | Valid      |

|                     |       |       |
|---------------------|-------|-------|
| 6                   | 0,473 | Valid |
| 7                   | 0,668 | Valid |
| 8                   | 0,564 | Valid |
| 9                   | 0,564 | Valid |
| 10                  | 0,615 | Valid |
| Motivasi (X3)       |       |       |
| 1                   | 0,748 | Valid |
| 2                   | 0,630 | Valid |
| 3                   | 0,736 | Valid |
| 4                   | 0,503 | Valid |
| 5                   | 0,767 | Valid |
| 6                   | 0,580 | Valid |
| 7                   | 0,495 | Valid |
| 8                   | 0,543 | Valid |
| 9                   | 0,518 | Valid |
| 10                  | 0,417 | Valid |
| Pelatihan (X4)      |       |       |
| 1                   | 0,448 | Valid |
| 2                   | 0,574 | Valid |
| 3                   | 0,589 | Valid |
| 4                   | 0,447 | Valid |
| 5                   | 0,575 | Valid |
| 6                   | 0,550 | Valid |
| 7                   | 0,560 | Valid |
| 8                   | 0,552 | Valid |
| 9                   | 0,562 | Valid |
| 10                  | 0,454 | Valid |
| Kinerja Perawat (Y) |       |       |
| 1                   | 0,417 | Valid |
| 2                   | 0,403 | Valid |

|    |       |       |
|----|-------|-------|
| 3  | 0,617 | Valid |
| 4  | 0,578 | Valid |
| 5  | 0,584 | Valid |
| 6  | 0,562 | Valid |
| 7  | 0,447 | Valid |
| 8  | 0,654 | Valid |
| 9  | 0,579 | Valid |
| 10 | 0,387 | Valid |

Sumber : Lampiran output SPSS 24.0, 2017

Tabel 2 terlihat bahwa korelasi Antara masing-masing indicator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas tinggi dan dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diprediksi (*predictability*). Dengan demikian, alat ukur tersebut akan memberikan hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali. Suatu instrument juga dikatakan reliable apabila instrument penelitian dapat menghasilkan pengukuran yang relative konsisten jika dilakukan beberapa kali terhadap objek yang sama. Untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat, tepat, dan akurat, maka proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 24.0 for Windows.

Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama. Oleh karena itu, pengujian reliabilitas hasil pengukuran yang dilakukan menunjukkan bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius. Instrument dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki

koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Atas dasar kriteria tersebut dengan alat uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik Cronbach Alpha, hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel 3

Tabel 3 Uji Reliabilitas Instrumen

| No | Variabel            | Alpha | Keterangan |
|----|---------------------|-------|------------|
| 1  | Dukungan Organisasi | 0,750 | Reliabel   |
| 2  | Disiplin Kerja      | 0,715 | Reliabel   |
| 3  | Motivasi            | 0,747 | Reliabel   |
| 4  | Pelatihan           | 0,727 | Reliabel   |
| 5  | Kinerja Perawat     | 0,721 | Reliabel   |

Sumber : Data Primer yang diolah, SPSS 24.0, 201

Rekapitulasi hasil pengukuran reliabilitas pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa ke lima variabel memiliki nilai alpha > 0,6 demikian instrumen penelitian layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Agar diperoleh nilai predictor yang tidak bias dan efisien dari persamaan regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) terhadap empat atau lebih variabel yang diamati, maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik. Asumsi-asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut :

#### Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang dikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala Multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance untuk masing-masing variabel. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi Multikolinearitas (Hengky Latan,2012:63). Hasil uji Asumsi Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model |                           | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant)                | 9.447                       | 2.878      |                           | 3.283 | .001 |                         |       |
|       | X1<br>Dukungan Organisasi | .137                        | .052       | .195                      | 2.645 | .009 | .831                    | 1.203 |
|       | X2<br>Disiplin Kerja      | .332                        | .064       | .400                      | 5.207 | .000 | .768                    | 1.302 |
|       | X3<br>Motivasi            | .134                        | .066       | .151                      | 2.028 | .045 | .817                    | 1.223 |
|       | X4<br>Pelatihan           | .149                        | .064       | .176                      | 2.347 | .020 | .806                    | 1.241 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

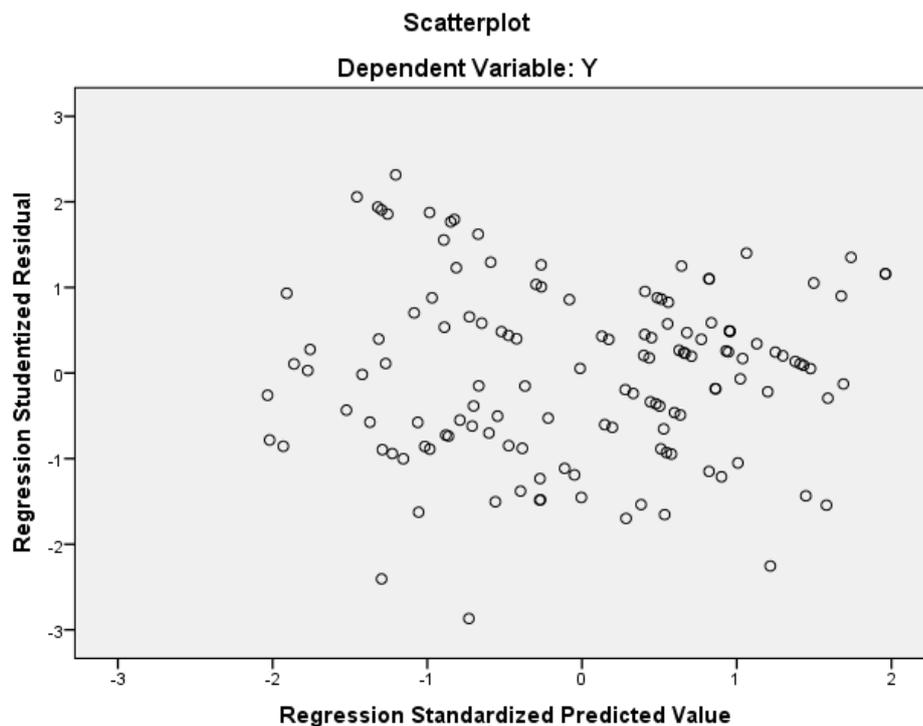
*r yang diolah SPSS 24.0, 2017*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini < 10% sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas > 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 70% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk mendekteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 24, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Hengky Latan,2012:62).

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.0, 2017

Berdasarkan *Scatterplot* diagram diatas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dimana pada gambar 1 diatas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada

sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat, keduanya didistribusikan secara normal atau tidak. Syarat data yang layak untuk diuji adalah data tersebut harus berdistribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependent, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dengan program SPSS versi 20 dapat dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu pendekatan histogram, pendekatan grafik, dan pendekatan Kolmogorov smirnov. Seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                          | Unstandardized Residual |
|---|--------------------------|-------------------------|
| N   |                          | 134                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean                     | .000000                 |
|   | Std. Deviation           | 3.98588595              |
|   | Most Extreme Differences |                         |
|   | Absolute                 | .043                    |
|   | Positive                 | .035                    |
|   | Negative                 | -.043                   |
| Test Statistic                            |                          | .043                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                          | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

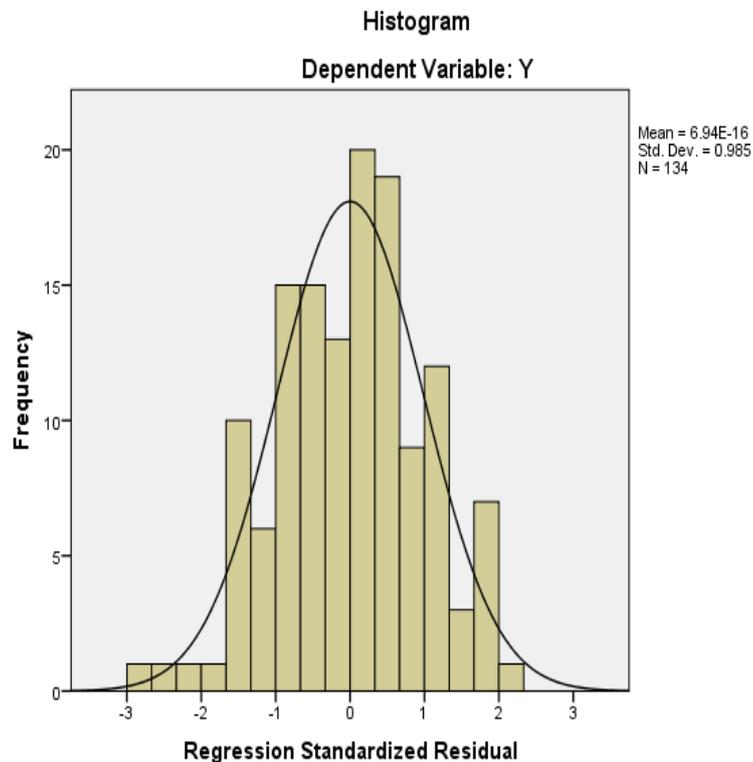
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.0, 2017*

Dari tabel 5 terdapat kolom sig, dalam program SPSS digunakan istilah significance (yang disingkat sig) atau dengan kata lain disebut p-value. Normalitas data diperhatikan pada kolom Kolmogorov smirnov. Kriteria uji, apabila p-value  $\leq 0,05$  (taraf signifikan yang digunakan) maka data tidak normal sedangkan jika p-value  $\geq 0,05$  (taraf signifikan yang digunakan) maka data berdistribusi normal (Uyanto,2006). Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel diperoleh p-value kinerja perawat = 0,200 Dan  $\geq 0,05$ , p value dukungan organisasi = 0,200 dan  $0,200 \geq 0,05$ , p-value disiplin kerja = 0,200  $\geq 0,05$ , p-value motivasi = 0,200  $\geq 0,05$  dan p-value pelatihan = 0,200  $\geq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data kinerja perawat, dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan berdistribusi normal.

Gambar 2 Histogram Uji Normalitas Data



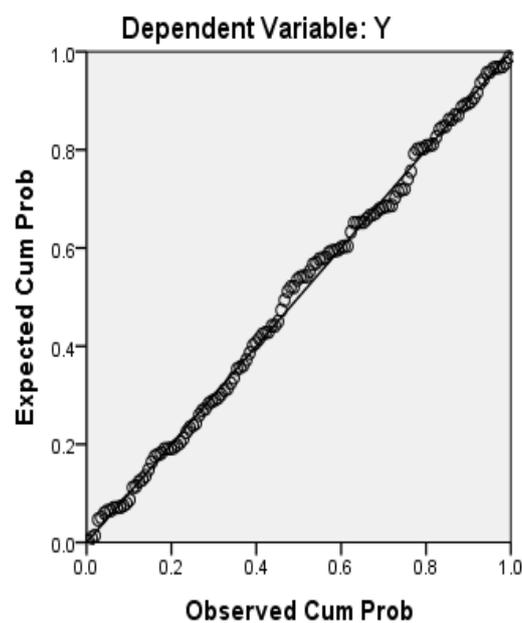
Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.0, 2017

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat.

Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.0, 2017

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada diseputaran garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti semua data terdistribusi normal.

### **Analisis Model Dan Pembuktian Hipotesis**

## Hasil Uji regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independent dengan variabel dependentnya. Regresi memerlukan beberapa syarat yang harus dipenuhi sebagai model untuk menilai suatu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat-syarat tersebut diantaranya data memenuhi asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan diatas. Berikut hasil uji regresi linier berganda dengan program SPSS 24 diperoleh hasil seperti tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                | 9.447                       | 2.878      |                           | 3.283 | .001 |
|       | X1<br>Dukungan Organisasi | .137                        | .052       | .195                      | 2.645 | .009 |
|       | X2<br>Disiplin Kerja      | .332                        | .064       | .400                      | 5.207 | .000 |
|       | X3<br>Motivasi            | .134                        | .066       | .151                      | 2.028 | .045 |
|       | X4<br>Pelatihan           | .149                        | .064       | .176                      | 2.347 | .020 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.0, 2017

Persamaan regresi yang terjadi dapat dinyatakan dengan menggunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,447 + 0,137X1 + 0,332X2 + 0,134X3 + 149X4$$

Persamaan dapat dijelaskan bahwa :

Konstanta memiliki nilai sebesar 9,447 ini menunjukkan jika dukungan organisasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3), dan pelatihan (X4) nilainya adalah nol, maka kinerja perawat (Y) memiliki nilai 9,447

Variabel Dukungan Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,137, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Dukungan Organisasi akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,137 Koefisien variabel Dukungan Organisasi bernilai positif artinya hubungan positif Dukungan Organisasi dengan Kinerja Perawat, semakin meningkat nilai Dukungan Organisasi maka akan meningkat Kinerja Perawat.

Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,332 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,332 Koefisien variabel Disiplin Kerja bernilai positif artinya hubungan positif Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat, semakin meningkat nilai Disiplin Kerja maka akan meningkat Kinerja Perawat

Variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,134, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Motivasi akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,134. Koefisien variabel Motivasi bernilai positif artinya hubungan positif Motivasi dengan Kinerja Perawat, semakin meningkat nilai Motivasi maka akan meningkat Kinerja Perawat

Variabel Pelatihan (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,149, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap

atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Pelatihan akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,149. Koefisien variabel Pelatihan bernilai positif artinya hubungan positif Pelatihan dengan Kinerja Perawat, semakin meningkat nilai Pelatihan maka akan meningkat Kinerja Perawat.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel dependen dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel independen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauhmana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi sebenarnya. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .644 <sup>a</sup> | .415     | .397              | 4.04721                    |

a. Predictors: (Constant), X4Pelatihan, X3Motivasi, X1Dukungan Organisasi, X2 Disiplin Kerja

*Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.0, 2017*

Tabel 7 di atas menunjukkan koefisien korelasi antara Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,... Artinya terdapat pengaruh antara Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat, dan koefisien determinasi sebesar 0,415 Angka-angka ini berarti berarti Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,5% dan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini. Artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat erat sesuai dengan kriteria berikut :

Tabel 8 Hubungan Antar Variabel

| Nilai R     | Interprestasi     |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,19 | Sangat Tidak Erat |
| 0,20 – 0,39 | Tidak Erat        |
| 0,40 – 0,59 | Erat              |
| 0,60 – 0,79 | Cukup Erat        |
| 0,80 – 0,99 | Sangat Erat       |

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t atau Uji Parsial

Uji t memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesa secara individu. Uji t ini, dalam hasil perhitungan statistic Ordinary Least Square (OLS) ditunjukkan dengan t hitung di jelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Uji t atau Uji Parsial

|       |                        | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |       |      |
|-------|------------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                        | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                        | B                               | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)             | 9.447                           | 2.878      |                           | 3.283 | .001 |
|       | X1 Dukungan Organisasi | .137                            | .052       | .195                      | 2.645 | .009 |
|       | X2 Disiplin Kerja      | .332                            | .064       | .400                      | 5.207 | .000 |
|       | X3 Motivasi            | .134                            | .066       | .151                      | 2.028 | .045 |
|       | X4 Pelatihan           | .149                            | .064       | .176                      | 2.347 | .020 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.0, 2017

Dari hasil penelitian pada tabel 9 pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi nilai t-hitung sebesar 2,645 dengan taraf signifikansi 0,009, dengan t-tabel = 1,660 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Dukungan Organisasi

menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan  $\text{sig-}t < \alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis  $H_a 2$  “Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat” **Diterima.**

Dari hasil penelitian pada tabel 9 pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar 5,207 dengan taraf signifikansi 0,000, dengan  $t\text{-tabel} = 1,66$  (lihat  $t$  tabel). Hasil uji variabel Disiplin Kerja menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan  $\text{sig-}t < \alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis  $H_a 2$  “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat” **Diterima.**

Dari hasil penelitian pada tabel 9 pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar 2,028 dengan taraf signifikansi 0,045, dengan  $t\text{-tabel} = 1,66$  (lihat  $t$  tabel). Hasil uji variabel Motivasi menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan  $\text{sig-}t < \alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis  $H_a 2$  “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat” **Diterima.**

Dari hasil penelitian pada tabel 9 pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Pelatihan nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar 2,347 dengan taraf signifikansi 0,020, dengan  $t\text{-tabel} = 1,66$  (lihat  $t$  tabel). Hasil uji variabel Pelatihan menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan  $\text{sig-}t < \alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis  $H_a 2$  “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat” **Diterima.**

Dari hasil penelitian pada tabel 9 pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai  $t\text{-hitung}$  yang tinggi sebesar 5,207 dengan taraf signifikansi 0,000, dengan  $t\text{-tabel} = 1,66$  (lihat  $t$  tabel) dibandingkan variabel independen yang lain yaitu variabel dukungan organisasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. Ini bisa diartikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian terjawab hipotesis  $H_a 3$  disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi.

### **Hasil Uji F atau Uji Simultan**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. uji simultan ini bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi

hipotesis yang menjelaskan “Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat”. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10  
Hasil Uji F atau Uji Simultan

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |     |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 1499.379           | 4   | 374.845     | 22.884 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2113.009           | 129 | 16.380      |        |                   |
|       | Total      | 3612.388           | 133 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), X4 Pelatihan, X3 Motivasi, X1 Dukungan Organisasi, X2 Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 24.0, 2017

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F hitung senilai 22,884 dengan angka signifikansi 0,000 yang berada dibawah alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain menggunakan nilai Sig, cara lain dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima. Pada tabel 10 diatas nilai F hitung sebesar 22,884 sementara F-tabel 2,444(lihat F tabel) maka F-hitung > F-tabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan mempengaruhi Kinerja Perawat sehingga hipotesis Ha 1 yang menyatakan “Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat” **diterima**.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Perawat**

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,645 dengan taraf signifikansi 0,009, dengan t-tabel = 1,660 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Dukungan Organisasi menunjukkan t-hitung > t-tabel dan sig-t <  $\alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis  $H_a$  1 diterima artinya Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat. Apabila dukungan organisasi mengalami kenaikan maka tingkat kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi juga mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya apabila dukungan organisasi menurun maka kinerja perawat akan menurun.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dukungan organisasi mempunyai sumbangan naik turunnya kinerja perawat sebesar 0,137 yang berarti bahwa setiap peningkatan dukungan organisasi sebesar satu kesatuan akan mengakibatkan perubahan pada kinerja perawat sebesar 0,134.

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan teori-teori ataupun pendapat-pendapat yang ada dan beberapa diantaranya dikemukakan oleh Menurut Kaswan yang menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah ketika organisasi memperlakukan memperlakukan pegawai dengan fair dan ketika organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, pegawai akan memersepsi tingkat dukungan yang tinggi dari organisasi dan akibatnya mereka merasa berkewajiban membalasnya. Robbin dan Judge yang menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan pengertian diatas, dukungan sangat diperlukan bagi individu dalam hal ini adalah perawat sebagai bentuk bahwa mereka dibutuhkan oleh organisasi, dengan adanya dukungan dari organisasi perawat merasa organisasi sangat peduli dengan kontribusinya sebagai perawat dan pekerjaannya merasa dihargai oleh organisasi. Dukungan organisasi merupakan dasar hubungan pertukaran hubungan timbal balik atau hukum timbal balik (*norm of*

*reciprocity*) menyatakan bahwa individu yang diperlakukan dengan baik oleh pihak lain akan merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan perlakuan baik pula. Dukungan organisasional yang dipersepsikan level tinggi akan menciptakan kewajiban bagi individu untuk memberikan timbal baliknya.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Anak Agung Mirah Kencanawati (2013) yang menganalisis Pengaruh Dukungan Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,207 dengan taraf signifikansi 0,000, dengan t-tabel = 1,660 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Disiplin Kerja menunjukkan t-hitung > t-tabel dan sig-t <  $\alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis  $H_a$  1 diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat. Apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka tingkat kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi juga mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya apabila Disiplin Kerja menurun maka kinerja perawat akan menurun.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi Disiplin Kerja mempunyai sumbangan naik turunnya kinerja perawat sebesar 0,332 yang berarti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu kesatuan akan mengakibatkan perubahan pada kinerja perawat sebesar 0,332.

Uraian dan penjelasan diatas bahwa tingkat disiplin kerja memiliki peranan 0,332 terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar dan kuat terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong perawat memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Hasibuan disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja menurut Irham Fahmi merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Disiplin kerja merupakan salah satu factor penting dalam meningkatkan produktivitas. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak akan banyak berarti atau mempengaruhi apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, factor disiplin ini perlu mendapatkan perhatian yang besar, baik pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Anak Agung Mirah Kencanawati (2013) yang menganalisis Pengaruh Dukungan Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat**

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,028 dengan taraf signifikansi 0,045, dengan t-tabel = 1,660 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Motivasi menunjukkan t-hitung > t-tabel dan sig-t <  $\alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha 1 diterima artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti

bahwa Motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat. Apabila Motivasi mengalami kenaikan maka tingkat kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi juga mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya apabila Motivasi menurun maka kinerja perawat akan menurun.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi Motivasi mempunyai sumbangan naik turunnya kinerja perawat sebesar 0,134 yang berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar satu kesatuan akan mengakibatkan perubahan pada kinerja perawat sebesar 0,134.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Mangkunegaran menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia. Motivasi adalah semua proses yang menjadi penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Suatu motivasi murni adalah motivasi yang betul-betul disadari akan pentingnya suatu perilaku dan dirasakan sebagai suatu kebutuhan. Wahjoesumijo menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan didalam pribadi orang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas, penggerak tingkah laku kearah suatu tujuan dengan didasari adanya kebutuhan.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu Khoirul Akhir Lubis (2008) yang menganalisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik (positif dan signifikan) secara parsial maupun simultan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat**

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,347 dengan taraf signifikansi 0,020, dengan t-tabel = 1,660 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Pelatihan menunjukkan t-hitung > t-tabel dan sig-t <  $\alpha$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis  $H_a 1$  diterima artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa Pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat. Apabila Pelatihan

mengalami kenaikan maka tingkat kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi juga mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya apabila Pelatihan menurun maka kinerja perawat akan menurun.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi Pelatihan mempunyai sumbangan naik turunnya kinerja perawat sebesar 0,149 yang berarti bahwa setiap peningkatan Pelatihan sebesar satu kesatuan akan mengakibatkan perubahan pada kinerja perawat sebesar 0,149.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Dale Yoder dan Edwin B. Flippo menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Veithzal Rivai menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Pelatihan yang diberikan kepada perawat akan lebih meningkatkan keterampilan dan kinerja dalam memberikan layanan kesehatan yang prima bagi masyarakat umum khususnya masyarakat kabupaten Banyuwangi.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu Khoirul Akhir Lubis (2008) yang menganalisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (positif dan signifikan) secara parsial maupun stimultan.

## Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis, dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan hasil nilai F hitung sebesar 22,884. Hal ini menunjukkan bahwa Dukungan organisasi, Disiplin kerja, Motivasi, dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi.

Besar pengaruh dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat sebesar 0,415 (41,50%) (Adjusted R Square) sedangkan sisanya sebesar 58,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada RSUD Blambangan Banyuwangi mengenai Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar  $2,654 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,009 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar  $5,207 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ).
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan

Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar  $2,028 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,045 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ).

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar  $2,347 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,020 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ).
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi dengan nilai t-hitung sebesar  $5,207 > t$  tabel  $1,660$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ).
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat pada perawat RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai F-hitung sebesar  $22,884 > \text{nilai F tabel } 2,444$  (lihat F tabel) maka F-hitung  $> F$ -tabel dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ).

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka beberapa hal yang mungkin bisa disarankan khususnya bagi pihak Rumah Sakit :

1. Dengan adanya dukungan organisasi maka perawat merasa dihargai dan merasa dibutuhkan oleh organisasi dengan demikian maka adanya hukum timbal balik antara perawat sebagai pekerja dan rumah sakit sebagai organisasi. Organisasi dalam hal ini rumah sakit memberikan dukungan maka perawat akan melakukan tugas dan kewajibanya dengan baik pula.
2. Disiplin kerja karyawan merupakan factor penting yang perlu ditingkatkan. Rumah sakit diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja terhadap perawat dengan cara mematuhi peraturan yang ada dan ketaatan terhadap jam kerja meliputi kehadiran dan kepatuhan perawat terhadap jam kerja, serta melaksanakan tugas dengan tepat (sesuai dengan standard dan prosedur)

- pelayanan medis dengan tepat waktu dan benar karena dengan meningkatnya disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan pun akan meningkat.
3. Bagi rumah sakit sebaiknya mampu memberikan motivasi terhadap perawat dengan cara pemberian reward kepada perawat yang rajin sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat RSUD Blambangan Banyuwangi.
  4. Pelatihan sangat diperlukan bagi perawat untuk meningkatkan mutu dan kompetensi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Untuk itu rumah sakit sebagai organisasi bagi perawat hendaknya memberikan kesempatan berupa pelatihan kepada perawat untuk meningkatkan keterampilan dalam pelayanan medis yang lebih professional.
  5. Kinerja perawat memang memiliki peranan yang sangat penting bagi kelangsungan suatu organisasi dalam hal ini RSUD Blambangan Banyuwangi, jadi untuk menunjang suatu kinerja yang baik maka harus diimbangi juga dengan dijalkannya dukungan organisasi yang baik, disiplin kerja yang diterapkan dalam diri masing-masing perawat, motivasi yang sehat, dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan perawat dalam menjalankan pelayanan kesehatan masyarakat

## DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Mirah Kencanawati.2013. *Pengaruh Dukungan Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Dan Displin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar*. Jurnal Vol.9 Universitas I Gusti Ngurah Rai.
- Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi. 2014. *Dukungan Organisasi, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari Semarang*. Jurnal Vol 1 Universitas Diponegoro.
- Blau dan Gouldner, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepsi Dukungan Organisasi*. Edisi 1 Jakarta: Salemba Empat
- Denis Gregorius Lagale, Peggy adeline Mekel, dan Jantje L.Sepang. 2014. *Pelatihan, Disiplin kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Manado*. Jurnal Universitas Hasanudin

- Edy, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kaswan, 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: ALFABETA
- Khoirul Akhir Lubis. 2008, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Jurnal. Vol 2 Universitas Sumatera Utara
- Latan, Hengky .2012. *Uji MultiVariate Dengan SPSS Versi 24.0*. PT Kencana Prenada Media Group
- Manngkunegan, Anwar Prabu. .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Teori Dan Konsep Kebijakan*. Jakarta ; PT. Refika Aditama
- Purwanto, Ngalim (2010). *Pengantar Motivasi*.Edisi2.Jakarta :Yayasan Bina Pustaka
- Rifai.Viethzal .2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rhoades & Eisenberger, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2016. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Edisi Revisi*. Jakarta: Refika ADITAMA
- Siagian, P Sondang, 2015. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry 2014. *Management Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Kinerja* . Yogyakarta; BPFE
- Simanjuntak, P. 2015. *Manajemen Kinerja .Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Press
- Singatibum. 2010. *Teori Dan Praktek Ekonometrika*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sutrisno, Edy, 2013. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

