

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan informasi sejauh mana alat ukur tersebut valid atau tidak pada item pernyataan kuesioner. Jumlah responden uji validitas dalam penelitian ini adalah 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah responden yang digunakan untuk uji coba kuesioner dalam penelitian ini, yaitu  $n = 30$ . Maka besarnya  $df$  dapat dihitung  $30-2 = 28$ . Dengan  $df = 28$  dan  $alpha = 0,05$  didapat  $r_{tabel} = 0,361$ . Item pernyataan kuesioner dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

##### a. Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat

Kuesioner variabel kinerja perawat yang terdiri dari 10 item pernyataan masing-masing akan diuji kevalidannya dengan perhitungan uji validitas menggunakan SPSS versi 22. Dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,605	0,361	Valid
2	0,600	0,361	Valid
3	0,713	0,361	Valid
4	0,648	0,361	Valid
5	0,672	0,361	Valid
6	0,683	0,361	Valid
7	0,539	0,361	Valid
8	0,524	0,361	Valid
9	0,663	0,361	Valid
10	0,787	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil olah data uji validitas variabel kinerja menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,361. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian pada variabel kinerja perawat.

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Kuesioner variabel disiplin kerja yang terdiri dari 11 item pernyataan masing-masing akan diuji kevalidannya dengan perhitungan uji validitas menggunakan SPSS versi 22. Dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,557	0,361	Valid
2	0,747	0,361	Valid
3	0,690	0,361	Valid
4	0,711	0,361	Valid
5	0,499	0,361	Valid
6	0,670	0,361	Valid
7	0,463	0,361	Valid
8	0,499	0,361	Valid
9	0,608	0,361	Valid
10	0,522	0,361	Valid
11.	0,478	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil olah data uji validitas variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,361. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 11 item pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian pada variabel disiplin kerja.

c. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Kuesioner variabel beban kerja yang terdiri dari 10 item pernyataan masing-masing akan diuji kevalidannya dengan perhitungan uji validitas menggunakan SPSS versi 22. Dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,487	0,361	Valid
2	0,548	0,361	Valid
3	0,524	0,361	Valid
4	0,766	0,361	Valid
5	0,513	0,361	Valid
6	0,641	0,361	Valid
7	0,739	0,361	Valid
8	0,678	0,361	Valid
9	0,776	0,361	Valid
10	0,600	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil olah data uji validitas variabel beban kerja menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel beban kerja dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,361. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian pada variabel beban kerja.

d. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Kuesioner variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 11 item pernyataan masing-masing akan diuji kevalidannya dengan perhitungan uji validitas menggunakan SPSS versi 22. Dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,662	0,361	Valid
2	0,762	0,361	Valid
3	0,578	0,361	Valid
4	0,858	0,361	Valid
5	0,637	0,361	Valid
6	0,467	0,361	Valid
7	0,498	0,361	Valid
8	0,858	0,361	Valid
9	0,822	0,361	Valid
10	0,830	0,361	Valid
11.	0,538	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil olah data uji validitas variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel komitmen organisasi dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,361. Jadi, dapat disimpulkan bahwa 11 item pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian pada variabel komitmen organisasi.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat digunakan nilai koefisien reliabilitas yang dihitung dengan

menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Ketentuan uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2018: 45) mengatakan bahwa jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  maka butir pernyataan dikatakan reliabel.

a. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	10

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,830, hal tersebut menunjukkan instrumen penelitian variabel kinerja dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

b. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	11

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,806, hal tersebut menunjukkan instrumen penelitian variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

## c. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Tabel 7

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	10

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,820, hal tersebut menunjukkan instrumen penelitian variabel beban kerja dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

## d. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 8

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	11

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,887, hal tersebut menunjukkan instrumen penelitian variabel beban kerja dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

## **B. Gambaran Umum Objek Penelitian**

### **1. Gambaran Umum RSUD Suradadi**

#### **a. Profil RSUD Suradadi**

Rumah Sakit Umum Daerah Suradadi Kabupaten Tegal mulai digagas pendiriannya oleh Bupati Tegal Drs. Agus Riyanto dengan menetapkan Surat Keputusan Bupati Tegal Nomor 445/672/2009 tentang Peningkatan Rawat Inap Puskesmas Suradadi Menjadi Rumah Sakit tipe C Suradadi Kabupaten Tegal dan Surat Keputusan Bupati Tegal Nomor 440/17/001/IV/2019 tentang Pemberian Izin Operasional Sementara Rumah Sakit Umum Daerah Suradadi Kabupaten Tegal, pendirian RSUD Suradadi Kabupaten Tegal dipandang sangat perlu karena masyarakat diwilayah Utara Kabupaten Tegal khususnya Kecamatan Warureja, Kecamatan Suradadi, dan Kecamatan Kramat yang lokasinya jauh dan belum dijangkau oleh fasilitas pelayanan kesehatan yang memadai.

Dasar pemikiran pembangunan Rumah Sakit di Daerah Suradadi khususnya jalur Pantai Utara Jawa (Pantura) karena letak Kecamatan Suradadi berada di tengah wilayah antara Kecamatan Kramat dan Warureja yang merupakan perbatasan langsung dengan Kabupaten Pemalang, sehingga RSUD Suradadi Kabupaten Tegal sangat mudah diakses oleh masyarakat Kecamatan Warureja, Kecamatan Suradadi, dan Kecamatan Kramat. Diharapkan dengan berdirinya RSUD Suradadi Kabupaten Tegal seluruh masyarakat di tiga Kecamatan tersebut dapat memperoleh pelayanan kesehatan yang memadai, terjangkau, serta mampu

meningkatkan mutu pelayanan kesehatan rujukan sesuai standar pelayanan minimal.

Pembangunan fisik RSUD Suradadi dimulai sejak tahun 2008 dan peresmiannya dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2009 oleh Bupati Tegal ke-46 yaitu Drs. Agus Riyanto. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.03/2263/2013 Tahun 2013 RSUD Suradadi ditetapkan sebagai Rumah Sakit kelas D dan pada Tahun 2012 RSUD Suradadi Kabupaten Tegal Lulus Akreditasi Tingkat Dasar oleh komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dengan Nomor Sertifikat KARS-SERT/835/IV/2012.

#### **b. Visi dan Misi RSUD Suradadi**

##### **Visi**

“Menjadi Rumah Sakit Pilihan Utama Masyarakat Dengan Layanan Unggulan Traumatik Dan Rehabilitasi Medik”.

##### **Misi**

1. Meningkatkan kinerja pelayanan yang berorientasi kepada pelanggan dan kinerja keuangan yang efisien dan akuntabel;
2. Meningkatkan sarana prasarana dan SDM RS untuk menunjang layanan unggulan traumatik dan rehabilitasi medik;
3. Menyediakan sarana prasarana dan fasilitas untuk mendukung layanan unggulan berbasis Terapi Wisata Bahari.

### **c. Tugas Pokok dan Fungsi RSUD Suradadi**

Tugas pokok RSUD Suradadi Kabupaten Tegal adalah melaksanakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan dan menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat.

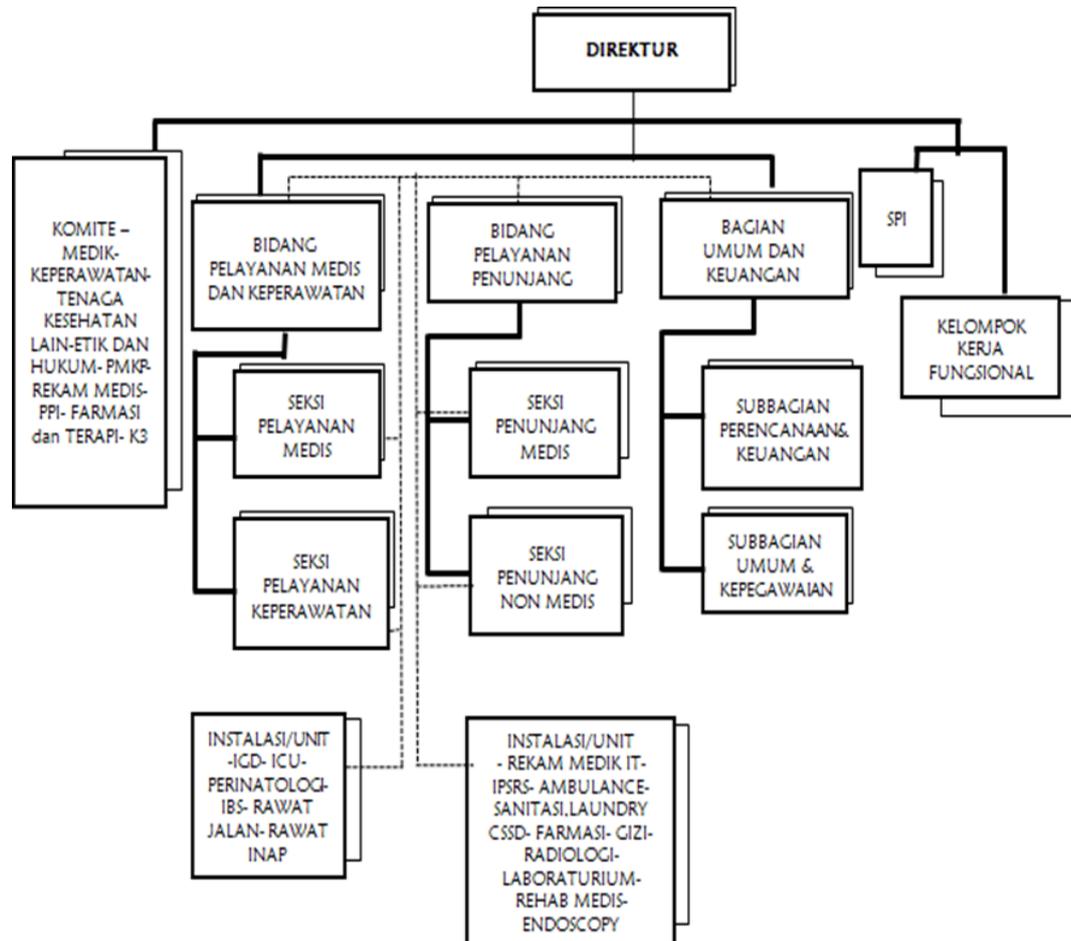
Sebagaimana fungsi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan kesehatan;
- b. Pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pelayanan kesehatan;
- c. Penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan;
- d. Pelayanan medis;
- e. Pelayanan penunjang medis dan non medis;
- f. Pelayanan keperawatan;
- g. Pelayanan rujukan;
- h. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- i. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat;
- j. Pengelolaan keuangan dan akuntansi;

- k. Pengelolaan urusan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat, organisasi dan tata laksana, serta rumah tangga, perlengkapan dan umum.

#### d. Struktur Organisasi RSUD Suradadi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 83 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Suradadi Kabupaten Tegal, maka Struktur Organisasinya sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Struktur Organisasi**

## 2. Gambaran Umum Responden

Untuk mengetahui gambaran umum perawat di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yang telah mengisi kuesioner, maka akan dideskripsikan respondennya menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lamanya masa kerja.

### a. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner menurut jenis kelamin sebagaimana tercantum pada tabel berikut :

**Tabel 9**

**Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	32	32%
2.	Perempuan	68	68%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Diinformasikan pada tabel diatas, dari 100 responden yang merupakan perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, terdapat sebanyak 32 responden (32%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 68 responden (68%) berjenis kelamin perempuan. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin perempuan.

### b. Deskripsi Responden Menurut Usia

Deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner menurut usia yang diperoleh pada penelitian ini, disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 10**

**Deskripsi Responden Menurut Usia**

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1.	20 – 25 Tahun	7	7%
2.	26 – 35 Tahun	70	70%
3.	36 – 45 Tahun	15	15%
4.	> 46 Tahun	8	8%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, dari 100 responden yang merupakan perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, terdapat sebanyak 7 responden (7%) dengan rentang usia 20-25 tahun, 70 responden (70%) dengan rentang usia 26-35 tahun, 15 responden (15%) dengan rentang usia 36-45 tahun, dan sebanyak 8 responden (8%) dengan usia lebih dari 46 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden dengan rentang usia 26 sampai 35 tahun.

### c. Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner menurut tingkat pendidikan adalah sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut :

**Tabel 11****Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	Diploma	62	38 %
2.	Sarjana	38	62 %
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, dari 100 responden yang merupakan perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, terdapat sebanyak 62 responden (62%) dengan tingkat pendidikan terakhir diploma, dan sebanyak 38 responden (38%) dengan tingkat pendidikan terakhir sarjana. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir diploma.

**d. Deskripsi Responden Menurut Lamanya Masa Kerja**

Deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner menurut lamanya masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 12****Deskripsi Responden Menurut Lamanya Masa Kerja**

No.	Lamanya Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	1 – 5 Tahun	53	53%
2.	6 – 10 Tahun	28	28%
3.	11 – 15 Tahun	10	10%
4.	> 16 Tahun	9	9%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, dari 100 responden yang merupakan perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, terdapat sebanyak 53 responden (53%) dengan lamanya masa kerja 1-5 tahun, 28 responden (28%) dengan lamanya masa kerja 6-10 tahun, 10 responden (10%) dengan lamanya masa kerja 11-15 tahun, serta 9 responden (9%) dengan lamanya masa kerja >16 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden dengan lamanya masa kerja 1-5 tahun.

### **C. Analisis Data**

Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dipahami, dibaca dan diinterpretasikan. Data yang dianalisis merupakan data yang terhimpun dari hasil penelitian lapangan untuk menarik kesimpulan.

#### **1. Transformasi Data**

Data dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai data ordinal. Sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data yang berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. *Method Of Successive Interval* (MSI) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. *Method Of Successive Interval* (MSI) dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Hasil dari pengujian data dari data berskala ordinal ke skala interval dapat dilihat pada lampiran 11-14.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah di dalam data variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65139047
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.053
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

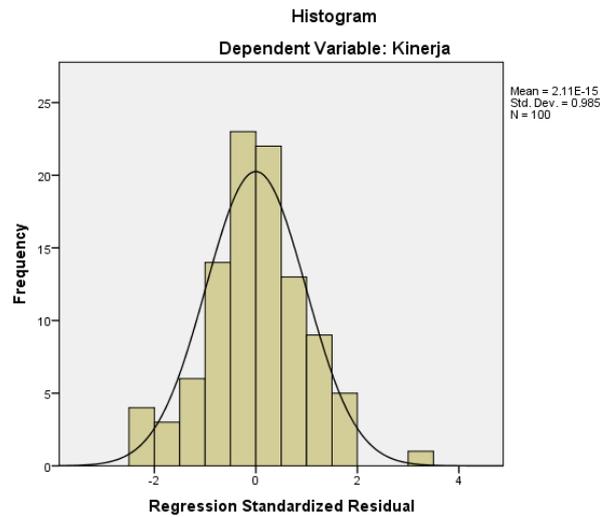
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

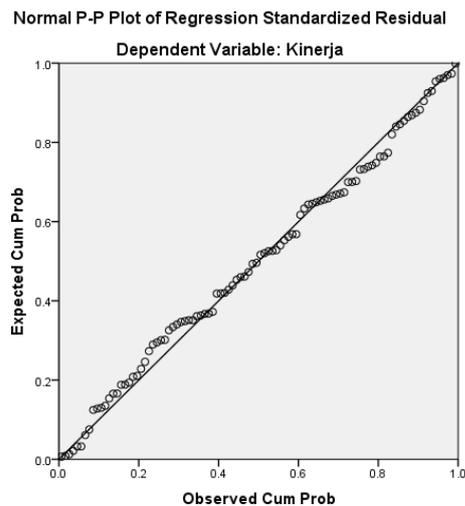
Berdasarkan hasil output pengolahan data uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagaimana tertera pada tabel diatas, maka diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.



**Gambar 2**

### Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik histogram uji normalitas data residual diatas, dapat dilihat bahwa data membentuk kurva lonceng, dapat dinyatakan data residual tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi persyaratan normalitas data.



**Gambar 3**

### Grafik Normal P-Plot Of Regression Uji Normalitas

Berdasarkan pada gambar grafik normal *p-plot of regression standardized residual* diatas menunjukkan bahwa plot data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018: 107). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai *VIF*  $\geq 10$ .

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.687	1.455
	Beban Kerja	.506	1.976
	Komitmen Organisasi	.474	2.108

a. Dependent Variable: Kinerja

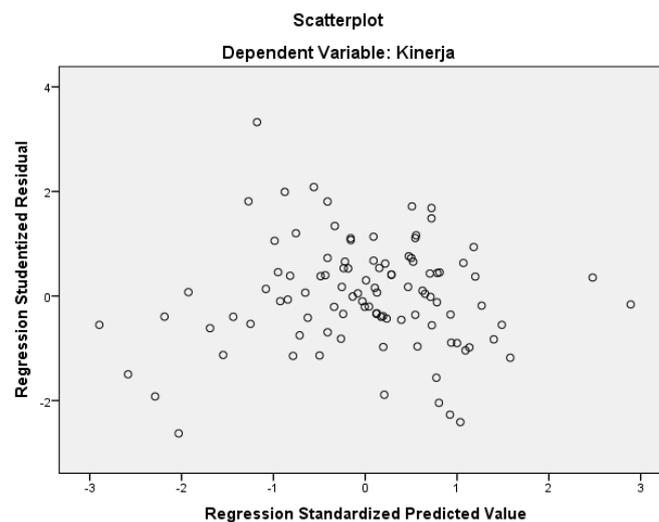
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,687, Beban Kerja (X2) sebesar 0,506, Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,474. Nilai *VIF* variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1,455, Beban Kerja (X2) sebesar

1,976, Komitmen Organisasi (X3) sebesar 2,108. Seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residualnya yaitu ZPRED.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

**Gambar 4**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan pada gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu, serta penyebaran titik-titik

tersebut berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear menunjukkan adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan Uji *Durbin-Watson*, yaitu dengan menghitung nilai statistik d yang kemudian dibandingkan dengan nilai tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.581	2.692500	1.841

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,841 dengan  $n = 100$  dan  $k = 3$  diperoleh nilai  $dL = 1,613$  dan nilai  $dU = 1,736$ . Uji *Durbin Watson* menghasilkan nilai 1,841. Nilai ini berada di antara  $dU$  dan  $4 - dU$ , yaitu antara 1,736 dan 2,264 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 24.

**Tabel 16**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.930	2.253		1.300	.197
Disiplin Kerja	.355	.070	.400	5.094	.000
Beban Kerja	.245	.083	.270	2.953	.004
Komitmen Organisasi	.193	.074	.246	2.602	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 2,930 + 0,355X_1 + 0,245X_2 + 0,193X_3 + e$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,930 artinya jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) adalah konstan atau 0, maka variabel kinerja ( $Y$ ) tidak mengalami perubahan.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,355 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja perawat, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja perawat akan mengalami kenaikan juga, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja perawat akan menurun juga.

- c. Koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,245 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja perawat, artinya jika beban kerja mengalami kenaikan maka kinerja perawat akan mengalami kenaikan juga, sebaliknya jika beban kerja mengalami penurunan maka kinerja perawat akan menurun juga.
- d. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0,193 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan maka kinerja perawat akan mengalami kenaikan juga, sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka kinerja perawat akan menurun juga.
- e. Koefisien regresi berganda sebesar 0,793 menunjukkan jika disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi meningkat secara bersama-sama maka kinerja perawat akan meningkat juga, sebaliknya jika disiplin kerja, beban kerja dan komitmen organisasi menurun secara bersama-sama, maka kinerja perawat akan menurun juga.

#### 4. Uji Hipotesis

- a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan pada uji t yaitu jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berikut hasil uji t pada penelitian ini :

**Tabel 17****Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.930	2.253		1.300	.197
Disiplin Kerja	.355	.070	.400	5.094	.000
Beban Kerja	.245	.083	.270	2.953	.004
Komitmen Organisasi	.193	.074	.246	2.602	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa :

1) Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah 5,094 dan nilai  $t_{tabel}$  1,985, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,094 > 1,985$ ). Dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

2) Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  variabel beban kerja ( $X_2$ ) adalah 2,953 dan nilai  $t_{tabel}$  1,985, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,953 > 1,985$ ). Dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

### 3) Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) adalah 2,602 dan nilai  $t_{tabel}$  1,985, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,602 > 1,985$ ). Dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,011 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

#### b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan pada uji F yaitu jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 26 sebagai berikut :

**Tabel 18**

#### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1018.730	3	339.577	46.841	.000 <sup>b</sup>
Residual	695.957	96	7.250		
Total	1714.687	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 46,841 dengan nilai  $F_{tabel}$  2,699, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $46.841 > 2,699$ ). Dan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan

antara disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 19**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.581	2.692500	1.841

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi pada kolom *Adjusted R Square* yang dihasilkan adalah 0,581. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi sebesar 58,1% sisanya yaitu 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

## **D. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis data dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Hal ini artinya apabila disiplin kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat secara positif. Ketika perawat memiliki kedisiplinan yang baik, maka akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai prosedur dan tepat waktu, hal tersebut akan menyebabkan kinerjanya dalam organisasi meningkat. Kedisiplinan merupakan hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu untuk menunjukkan kepada organisasi atau perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin (Rima et al., 2023). Implikasi teoritis penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Arif Dhermawan et al., (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. Hal ini diartikan jika disiplin kerja yang diterapkan perawat baik, maka kinerja perawat juga akan semakin meningkat

Implikasi praktisnya, disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membawa dampak yang positif

bagi instansi, hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja perawat. Melalui kedisiplinan timbul keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dalam organisasi atau perusahaan. Perawat yang disiplin cenderung memiliki kehadiran yang baik, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Hal ini artinya apabila beban kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja perawat. Begitu juga sebaliknya, semakin kurang baik beban kerja maka akan menurunkan kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerjanya, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan (Tjiabrata et al., 2017). Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Implikasi teoritis penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dela Syeikholbi et al., (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Implikasi praktisnya, beban kerja mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang telah disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan

dari sebuah posisi maka akan lebih mengarahkan perawat untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kondisi tersebut tentunya akan membuat kinerjanya dalam organisasi akan semakin meningkat. Oleh karena itu, beban kerja yang diberikan kepada perawat harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki perawat tersebut, agar dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Hal ini artinya apabila komitmen organisasi semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka akan menurunkan kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Komitmen organisasi sangat penting dalam keberhasilan kinerja organisasi, komitmen organisasi menimbulkan dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dari organisasi dan meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Venusita, 2006). Memiliki komitmen di organisasi tempat bekerja akan mendukung suasana kerja yang lebih baik dan mendorong perawat untuk setia dan tetap bekerja di organisasi. Tentunya hal tersebut akan membuat kinerjanya dalam organisasi meningkat. Implikasi teoritis penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Meri Andesta et al.,

(2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin berkomitmen seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya.

Implikasi praktisnya, Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja perawat. Ketika perawat memiliki komitmen tinggi maka akan memiliki keterlibatan yang besar dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja sehingga dapat menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan perannya sebagai individu terdepan di rumah sakit. Komitmen organisasi tumbuh karena individu memiliki ikatan kuat terhadap organisasi dan memiliki tekad untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

#### 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Hal ini artinya apabila disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, beban kerja dan komitmen organisasi maka akan menurunkan kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat karena ketiga faktor ini saling berkaitan dalam pencapaian kinerja. Adanya disiplin kerja pada organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kinerja yang optimal. Beban kerja yang seimbang, disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan dari sebuah posisi tentunya akan lebih mengarahkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Komitmen organisasi yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan memiliki pandangan positif untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi kepentingan organisasi (Argon & Liana, 2020).

Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan organisasi karena perawat yang memiliki kedisiplinan tinggi akan cenderung memenuhi tugas-tugas mereka dengan tepat waktu, lebih produktif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Beban kerja juga berperan penting bagi sebuah organisasi, dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja perawat lebih mengarahkan perawat untuk bekerja secara efektif dan efisien. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan adanya perawat yang berkomitmen tinggi akan memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
  - a. Pihak manajemen RSUD Suradadi Kabupaten Tegal diharapkan dapat memperhatikan kedisiplinan perawatnya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan sanksi atau peringatan yang lebih tegas kepada perawat yang kurang disiplin, karena semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh perawat, maka akan membuat kinerja perawat semakin meningkat.

- b. Pihak manajemen RSUD Suradadi Kabupaten Tegal diharapkan dapat memastikan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh perawat seimbang, sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja perawat, hal ini dapat dilakukan dengan cara menetapkan standar kerja sesuai dengan potensi tenaga kerja dan dengan waktu kerja yang relevan untuk menghindari adanya beban kerja yang berlebihan. Dengan adanya pengelolaan yang baik mengenai beban kerja pada perawat, maka kinerja perawat dapat meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan.
- c. Pihak manajemen RSUD Suradadi Kabupaten Tegal perlu memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi, hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap perawat yang berprestasi, memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terarah serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga perawat akan merasa bahwa dirinya nyaman berada dalam instansi dan dibutuhkan keberadaannya, karena semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh perawat, maka akan membuat kinerja perawat semakin tinggi.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang diduga berhubungan dengan kinerja untuk membantu instansi atau perusahaan dalam meningkatkan efektivitas variabel-variabel tersebut dalam peningkatan kinerja.