

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP KINERJA PERAWAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) POLI RAWAT JALAN DI RSUD SURADADI KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Zaenal Nur Arifin**

**NPM: 4119500214**

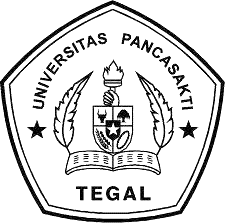
Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP KINERJA PERAWAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) POLI RAWAT JALAN DI RSUD SURADADI KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Zaenal Nur Arifin**

**NPM: 4119500214**

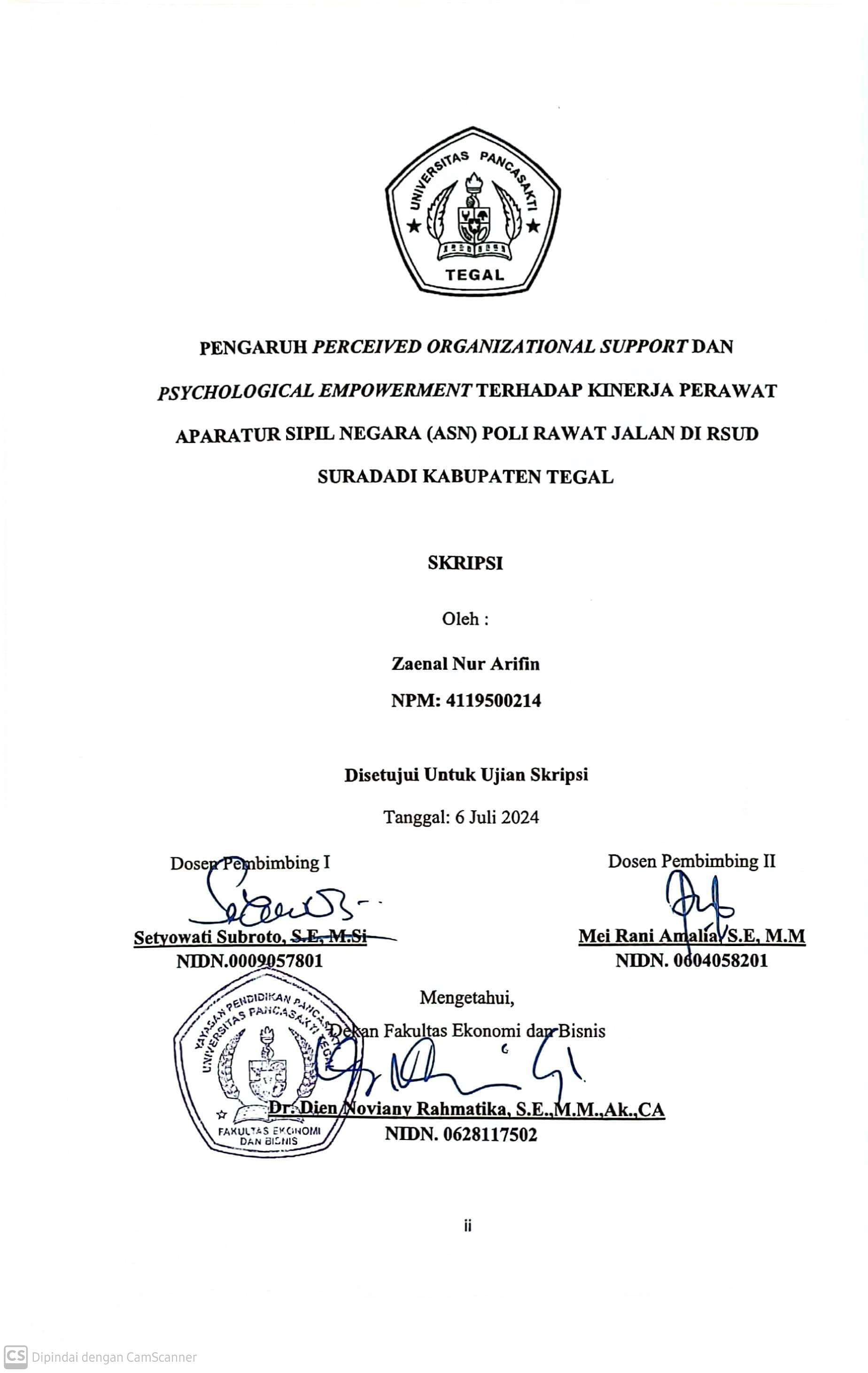
Diajukan Kepada :

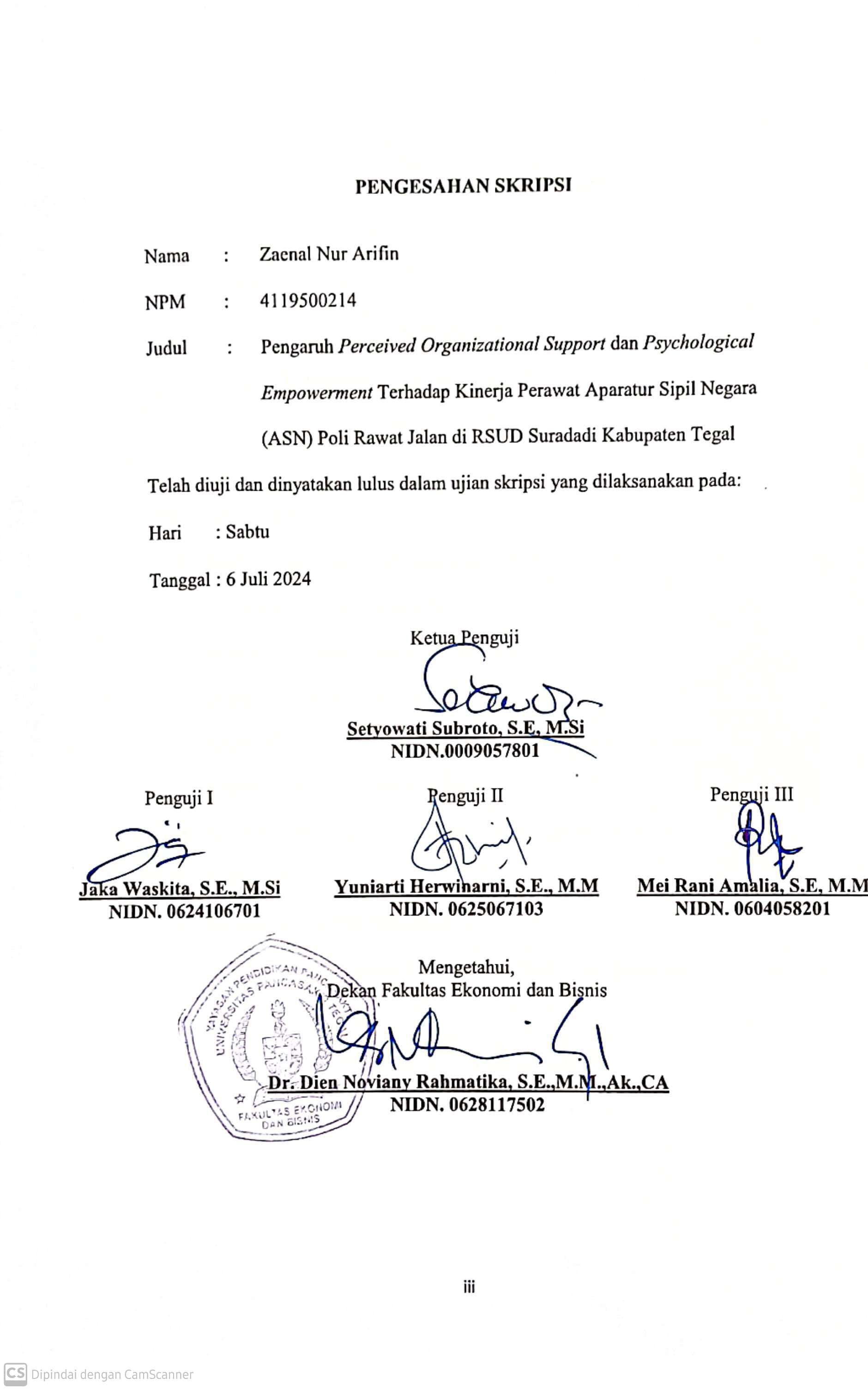
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

****

****

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO**

“Fortis Fortuna Adiuvat”

(Keberuntungan Berpihak Kepada Yang Berani)

-Mang John Wick-

**PERSEMBAHAN**

1. Allah Tabaraka wa Ta’ala yang selalu memberikan taufik dan hidayah serta kelancaran disetiap proses yang saya lalui.
2. Orangtua dan seluruh anggota keluarga saya.
3. Dosen pembimbing, Ibu Setyowati Subroto, S.E., M.Si dan Ibu Mei Rani Amalia S.E., M.M yang selalu memberikan motivasi dan arahan sampai pengerjaan skripsi ini terselesaikan.
4. Salsabila Sulistyawati dan Reykjavik Iver Rain yang telah menjadi support system saya.
5. Seluruh sahabat dan teman saya.
6. Semua orang yang selalu menanyakan kepada saya “kapan lulus dan kapan wisuda”.

# 

# ABSTRAK

**Zaenal Nur Arifin, 2024, Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, 2) mengetahui pengaruh *psychological empowerment* terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, 3) mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* secara simultanterhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R2). Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 65 perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) pada poli rawat jalan. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (1) *perceived organizational support* memiliki nilai thitung 6,758 > 2,000 dan signifikasi 0,000 < 0,05 yang berarti *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja (2) *psychological empowerment* memiliki nilai thitung 2,575 > 2,000 dan signifikasi 0,012 < 0,05 yang berarti *psychological empowerment* berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan, nilai Fhitung adalah 27,533 > 3,145 dan signifikasi 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* yang semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

**Kata kunci: *Perceived organizational support, psychological empowerment,* dan Kinerja**

**ABSTRACT**

***Zaenal Nur Arifin, 2024, The Influence of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on the Performance of State Civil Service Nurses (ASN) at Suradadi Hospital, Tegal Regency.***

*This research aims to: 1) determine the effect of perceived organizational support on the performance of State Civil Apparatus (ASN) nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency, 2) determine the effect of psychological empowerment on the performance of State Civil Service nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency, 3) determine the influence of perceived organizational support and psychological empowerment simultaneously on the performance of State Civil Service nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency .*

*In this research, the data analysis used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, partial test (t), simultaneous test (F), and coefficient of determination (R 2 ). The population in this study was 65 State Civil Service (ASN) nurses in outpatient clinics. The sample in this study used saturated sampling, where the entire population was sampled. Data was collected through questionnaires.*

*The research results show that partially (1) perceived organizational support has a t value of 6.758 > 2.000 and a significance of 0.000 < 0.05, which means that perceived organizational support has an effect on performance (2) psychological empowerment has a t value of 2.575 > 2.000 and a significance of 0.012 < 0.05, which means psychological empowerment has an effect on performance. Simultaneously, the calculated F value is 27.533 > 3.145 and the significance is 0.000 < 0.05, which means that perceived organizational support and psychological empowerment simultaneously influence the performance of State Civil Service nurses (ASN) at Suradadi Hospital, Tegal Regency.*

*The research results concluded that the performance of nurses was influenced by perceived organizational support and psychological empowerment , all of which had a positive and significant influence on the performance of State Civil Service (ASN) nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency.*

***Keywords: Perceived organizational support, psychological empowerment, and performance***

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Tabaraka wa Ta’ala berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP KINERJA PERAWAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) POLI RAWAT JALAN DI RSUD SURADADI KABUPATEN TEGAL”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Setyowati Subroto, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Mei 2024

Zaenal Nur Arifin

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

HALAMAN [PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iii](#_Toc168156331)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc168156332)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc168156333)

[ABSTRAK vi](#_Toc168156334)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc168156335)

[DAFTAR ISI x](#_Toc168156336)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc168156337)

[DAFTAR GAMBAR xiv](#_Toc168156338)

DAFTAR LAMPIRAN xv

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc168156339)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc168156340)

[B. Rumusan Masalah 8](#_Toc168156341)

[C. Tujuan Penelitian 9](#_Toc168156342)

[D. Manfaat Penelitian 9](#_Toc168156343)

[BAB II LANDASAN TEORI 11](#_Toc168156344)

[A. Landasan Teori 11](#_Toc168156345)

[1. Kinerja 11](#_Toc168156346)

[2*.* *Perceived Organizational Support* 13](#_Toc168156347)

[3*.* *Psychological Empowerment* 17](#_Toc168156348)

[B. Penelitian Terdahulu 22](#_Toc168156349)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 30](#_Toc168156350)

[D. Hipotesis Penelitian 33](#_Toc168156351)

[BAB III METODE PENELITIAN 34](#_Toc168156352)

[A. Jenis Penelitian 34](#_Toc168156354)

[B. Populasi dan Sampel 34](#_Toc168156355)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 35](#_Toc168156356)

[D. Teknik Pengumpulan Data 38](#_Toc168156357)

[E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian 39](#_Toc168156358)

F. Metode Analisis Data 42

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 53](#_Toc168156359)

[A. Gambaran Umum 53](#_Toc168156360)

[B. Deskripsi Responden 58](#_Toc168156361)

[C. Hasil Analisis Data 60](#_Toc168156362)

[D. Pembahasan 74](#_Toc168156363)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 78](#_Toc168156364)

[A. Kesimpulan 78](#_Toc168156365)

[B. Saran 78](#_Toc168156366)

[DAFTAR PUSTAKA 80](#_Toc168156367)

[LAMPIRAN 83](#_Toc168156368)

# 

# DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 Indikator Penilaian Kinerja RSUD Suradadi 5
2. Tabel 2 Penilaian kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) 6
3. Tabel 3 Penelitian Terdahulu 26
4. Tabel 4 Definisi Operasionalisasi Variabel 36
5. Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
6. Tabel 6 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 59
7. Tabel 7 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 59
8. Tabel 8 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja 60
9. Tabel 9 Hasil Uji Validitas Kinerja 61
10. Tabel 10 Hasil Uji Validitas *Perceived Organizational Support* 62
11. Tabel 11 Hasil Uji Validitas *Psychological Empowerment* 63
12. Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas 64
13. Tabel 13 Hasil Uji Normalitas One-Sample KS Test 66
14. Tabel 14 Hasil Uji Multikolonieritas 67
15. Tabel 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 69
16. Tabel 16 Hasil Uji t (Parsial) 71
17. Tabel 17 Hasil Uji F (Simultan) 72
18. Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 73

# 

# DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual 32
2. Gambar 2 Struktur Organisasi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal 55
3. Gambar 3 Histogram Normalitas 65
4. Gambar 4 Grafik P-Plot Of Regression Standardized Residual 65
5. Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas 68

# DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 84
2. Lampiran 2 Hasil Wawancara 89
3. Lampiran 3 Surat Izin Penelitian 90
4. Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian 91
5. Lampiran 5 Tabulasi Identitas Responden 92
6. Lampiran 6 Data Ordinal 94
7. Lampiran 7 Data Interval 100
8. Lampiran 8 Hasil Uji Validitas 106
9. Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas 112
10. Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi Klasik 114
11. Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi Linear, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R2) 116

# BAB I

**PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang**

Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di dunia industri kesehatan, kualitas tim sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam menentukan keberhasilan Rumah Sakit. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam operasional Rumah Sakit terutama pada sektor Rumah Sakit Umum Daerah, menjadi motor penggerak dan penentu arah yang mendorong pencapaian tujuan organisasi kesehatan.

Meskipun sumber daya lain mungkin ada, hasil optimal hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Umum Daerah beroperasi dengan baik. Para tenaga kesehatan, sebagai elemen kunci dalam dinamika Rumah Sakit Umum Daerah, memiliki dampak langsung pada kelancaran aktivitas operasional pelayanan kesehatan di tingkat daerah. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas SDM.

Pemimpin dan departemen di Rumah Sakit Umum Daerah harus memiliki pemahaman mendalam tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) guna mengelolanya secara efektif, menghadapi tantangan, dan memastikan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah tetap adaptif dan berdaya saing di tengah dinamika sektor kesehatan yang kompetitif di tingkat daerah (Mangkunegara, 2014, hal. 43).

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam Rumah Sakit Umum Daerah adalah terkait dengan kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan dalam pemberian asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang kurang baik akan memberikan dampak produktivitas rumah sakit, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawainya dalam rangka meningkatkan motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya (Aprilia, 2017). Faktor pendorong kinerja salah satunya adalah *perceived organizational support* (Atmaja, 2019).

*Perceived organizational support* didefinisikan sebagai sebagai suatu keyakinan atau persepsi perawat terhadap sejauh mana organisasi, seperti rumah sakit atau lembaga kesehatan, memberikan dukungan yang memadai terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka, termasuk penghargaan terhadap kontribusi yang mereka berikan (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

*Perceived organizational support* membuat para perawat merasa memiliki tanggung jawab yang penting untuk selalu berkontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan serta tujuan rumah sakit. Ketika para perawat merasa mendapat dukungan penuh dari tempat mereka bekerja, mereka akan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan peduli terhadap kinerja yang lebih baik bagi rumah sakit. Persepsi dukungan organisasi dianggap sebagai suatu keyakinan menyeluruh yang muncul dari setiap perawat mengenai pandangan mereka terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Syarifuddin, Sudarmadji, & Suherman, 2022) dan (Pratiwi & Muzakki, 2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh (Diana & Frianto, 2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebur menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan empiris tentang sejauh mana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Faktor lain yang mendorong kinerja adalah *psychological empowerment* (Sukmayanti & Sintaasih, 2018). Menurut Dzia & Uddin (2016), banyak perusahaan menggunakan *psychological empowerment* untuk menambah motivasi dalam diri mereka itu sendiri, sehingga dapat mencapai tujuan individu maupun organisasi. *Psychological empowerment* didefinisikan sebagai seperangkat keadaan psikologi perawat yang mencangkup tingkat otonomi mereka, kemampuan untuk memiliki pengaruh di lingkungan kerja, memiliki kompetensi diri untuk melakukan pekerjaan, serta memiliki kemampuan untuk menemukan seberapa besar arti dan makna pekerjaan bagi dirinya sendiri (Olcher, 2015).

Untuk meningkatkan kinerja perawat perlu dilihat dahulu apakah para perawat memiliki potensi dan keyakinan dalam menyelesaikan berbagai macam masalah atau pekerjaan yang dihadapi. *Psychological empowerment* menjadikan perawat sebagai tolak ukur dalam pemberdayaan psikologis. Hal ini terlihat dalam meningkatkan kinerja perawat yang mampu mengontrol, mengelola, dan memilih cara untuk menyelesaikan tugasnya. Pemberdayaan psikologis juga memiliki peran penting dalam kepuasan pasien, efektivitas lembaga pelayanan kesehatan, dan memberikan dampak besar terhadap kualitas kerja perawat pada institusi medis.

Institusi medis merupakan organisasi yang bergerak di bidang layanan kesehatan, layanan yang diberikan melalui institusi medis meliputi penawaran *promotif, preventif*, penyembuhan dan *rehabilitatif,* yang menawarkan perawatan rawat inap, rawat jalan dan darurat. Pelayanan kesehatan waktu ini berkembang di rumah sakit tak hanya tentang bangunan rumah sakit (seperti ukuran, kompleksitas, jumlah unit).

Jumlah kualifikasi staf medis serta non medis, sistem keuangan dan sistem informasi, namun tentang kualitas layanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan. Penyelenggara layanan kesehatan yang sinkron dengan tujuan tersebut banyak sekali jenis perangkat keilmuan yang beragam wajib berintergrasi satu sama lain. Salah satu yg terpenting pada lingkaran pemberi layanan tersebut ialah perawat (Basalamah, Fatimah, Reza, & Arman, 2022).

RSUD Suradadi terletak di jalur Pantai Utara Jawa (Pantura) yang memiliki tingkat mobilitas tinggi dan rentan terhadap kecelakaan. Sebagai bagian dari jalur nasional, RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mudah diakses, terutama oleh masyarakat di wilayah kecamatan Warureja, Kecamatan Suradadi, Kecamatan Kramat, sebagian Kecamatan Tarub, dan Kecamatan Kedungbanteng. Dengan adanya RSUD Suradadi memberikan kemudahan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang memadai dan terjangkau. Selain itu, RSUD Suradadi juga mampu meningkatkan mutu pelayanan kesehatan rujukan sesuai dengan standar pelayanan minimal.

Bedasarkan hasil observasi pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal dapat diketahui bahwa kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) RSUD Suradadi Tegal dalam rentang tahun 2020 sampai 2022 masih belum optimal, hal ini dapat di lihat dari kondisi yang terjadi di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, yang mana masih banyak perawat yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dari pihak RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Selain itu masih banyak juga beberapa perawat yang terlambat dan tidak hadir baik karena sakit, izin, maupun mangkir. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh RSUD Suradadi Kabupaten Tegal diukur dengan beberapa indikator, antara lain:

**Tabel 1**

**Indikator Penilaian Kinerja RSUD Suradadi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kriteria Penilaian** | **Nilai** |
| Kehadiran dan Keterlambatan | 1-20 |
| Keterampilan Profesional | 1-25 |
| Kinerja Tim | 1-15 |
| Komunikasi | 1-20 |
| Etika Profesi | 1-20 |
| **Jumlah** | **100** |

(Sumber: RSUD Suradadi Tegal, 2022)

Berikut adalah data penilaian kinerja perawat RSUD Suradadi pada tahun 2020 sampai 2022 :

**Tabel 2**

**Penilaian Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara** (**ASN) RSUD Suradadi Tegal Tahun 2020-2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nilai** | **Kategori** | **Tahun** | | | | | |
| **2020** | | **2021** | | **2022** | |
| **Jumlah** | **%** | **Jumlah** | **%** | **Jumlah** | **%** |
| > 85 | Sangat Baik | 12 | 18,5 | 8 | 12,3 | 6 | 9,2 |
| 70 s/d 84 | Baik | 37 | 56,9 | 36 | 55,4 | 30 | 46,2 |
| 55 s/d 69 | Cukup | 13 | 20 | 17 | 26,1 | 21 | 32,3 |
| 40 s/d 54 | Kurang | 3 | 4,6 | 4 | 6,2 | 8 | 12,3 |
| 25 s/d 39 | Sangat Kurang | - |  | - |  | - |  |
| **Jumlah** | | **65** | **100** | **65** | **100** | **65** | **100** |

(Sumber: RSUD Suradadi Tegal, 2022)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mengalami penurunan, terlihat dari jumlah perawat yang memperoleh peniliaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2020, perawat yang memperoleh predikat kinerja sangat baik berjumlah 12 orang atau sekitar 18,5% dari 65 orang perawat, kemudian di tahun 2021 menurun menjadi 12,3% dari 65 orang perawat dan di tahun 2022 kembali menurun menjadi 9,2% dari 65 orang perawat.

Selain itu, di tahun 2020 jumlah perawat dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 20% perawat dan kemudian naik di tahun 2021 menjadi 26,1% dan di tahun 2022 jumlah perawat dengan predikat kinerja cukup baik kembali meningkat menjadi 32,3%, serta adanya peningkatan jumlah perawat yang mendapatkan penilaian kinerja kurang selama tahun 2020 sampai 2022 sebanyak 7,7%. Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata perawat banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Target yang ditetapkan oleh manajemen RSUD Suradadi adalah semua perawat mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini RSUD Suradadi membutuhkan perawat dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan organisasi.

Melalui pra survei dengan cara wawancara dengan beberapa perawat poli rawat jalan di RSUD Suradadi, Kabupaten Tegal, menunjukkan adanya beberapa persoalan yang berkaitan dengan *perceived organizational support*, yaitu terdapat persoalan seputar keadilan interpersonal, di mana beberapa perawat merasa manajemen rumah sakit kurang memperhatikan masalah ketidaksetaraan perlakuan antara staf perawat junior dan senior yang menyebabkan merasa kurang didukung secara organisasional. Dan hal ini akan mempengaruhi motivasi dan kinerja perawat secara menyeluruh. Selanjutnya, kurangnya umpan balik atau tanggapan terkait kinerja menjadi suatu permasalahan yang ada, seperti contohnya beberapa perawat merasa bahwa masukan mereka kurang mendapat perhatian. Dan selain itu, kurangnya apresiasi terhadap apa yang telah mereka kerjakan, seperti kurangnya apresiasi yang diberikan kepada perawat sebagai bentuk perhatian manajemen.

Faktor selanjutnya yang menunjukkan adanya persoalan yang dialami oleh perawat poli rawat jalan yaitu berkaitan dengan *psychological empowerment*. Dalam lingkungan RSUD Suradadi, sebanyak 18% perawat merasa rendahnya tingkat kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan kurangnya pengakuan terhadap kontribusi yang mereka berikan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hal ini dapat menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja para perawat. Dan selain itu adalah kurangnya apresiasi terhadap upaya dan kontribusi yang mereka berikan sehingga membuat perawat merasa kurang dihargai. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dan kepercayaan pasien kepada perawat, serta kehilangan motivasi dan komitmen dari perawat terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji dan mengambil judul penelitian untuk proposal skripsi tentang “**Pengaruh *Perceived Organiazational Support* Dan *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Perawat** **Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal**”

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat disajikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organiazational support* berpengaruh terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan di RSUD Suradadi?
2. Apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan di RSUD Suradadi?
3. Apakah *perceived organiazational support* dan *psychological empowerment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan di RSUD Suradadi?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan di RSUD Suradadi.
2. Apakah terdapat pengaruh *psychological empowerment* berpengaruh terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan di RSUD Suradadi.
3. Apakah *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan di RSUD Suradadi.

# Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penilitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian lain yang terkait *perceived organizational support*  dan *psychological empowerment* terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan. Selain itu, dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen keilmuan di bidang konsentrasi sumber daya manusia.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diantisipasi akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, termasuk:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi sebagai syarat meraih gelar sarjana pada Fakultas Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pemahaman khususnya mengenai *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan dengan menyediakan wawasan tambahan tentang hubungan antara *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan*.*

# BAB II

**TINJAUAN PUSTAKA**

## **Landasan Teori**

Landasan teori menjelaskan tentang berbagai teori-teori dasar, konsep-konsep dan cara berpikir yang disusun secara cermat, sistematis dan sesuai dengan masalah yang diteliti serta menjadi dasar analisis pada bab-bab selanjutnya yang berkaitan dengan variabel penelitian. Selanjutnya teori ini dapat digunakan sebagai rumusan hipotesis dan penyusunan alat penelitian ini. Terdapat landasan teori pada kajian berikut ini:

### **Kinerja**

1. Pengertian Kinerja

Dalam instansi kinerja pegawai sangatlah penting karena merupakan faktor pendukung untung mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Aktivitas ini adalah bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai, seberapa baik mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan instansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dengan tujuan untuk mencapai harapan yang ditetapkan (Sutrisno, 2020, hal. 18).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart yang telah ditetapkan

dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Duha, 2018).

Kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement)* (Wilson, 2012). Adapun menurut Yuniarsih & Suwatno (2014) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapakan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi, lingkungan internal dan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditentukan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

1. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dalam suatu perusahaan, ada beberapa dimensi dan indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang karyawan, dimensi dan indikator kinerja dalam penelitian ini menggunakan teori yang diutarakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014), yaitu:

1. Kualitas Kerja

Dimensi kualitas kerja diukur menggunakan tiga indikator, yaitu kerapihan, ketelitian, dan kesesuaian.

1. Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur mengunakan dua indikator, yaitu kecepatan dan kemampuan.

1. Tanggung Jawab

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua

indikator, yaitu hasil kerja dan pengambilan keputusan

1. Kerja Sama

Dimensi kerja sama di ukur dengan menggunakan dua indikator,

Yaitu jalinan kerja sama dan kekompakkan

1. Inisiatif

Dimensi inisiatif di ukur dengan menggunakan dua indikator,

yaitu mewujudkan kreatifitas dan berfikir positif

## ***Perceived Organizational Support***

* 1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (POS)merupakan persepsi pekerja tentang bagaimana organisasi dapat mengakui kontribusinya dan menghormati hak-hak privasi karyawannya (Paille, 2010). Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen perusahaan terhadap karyawannya sangat bermanfaat. Persepsi dukungan organisasi menyarankan bahwa tindakan utama oleh suatu organisasi membentuk suatu dedikasi kepedulian kepada organisasi berdasarkan prinsip timbal balik karyawan serta memberikan perlakuan yang baik kepada mereka sesuai balasannya (Kyle, 2009). Komitmen karyawan dibalas melalui tindakan di tempat kerja yang mendukung berbagai tujuan organisasi (Kyle, 2009).

Menurut Robbins dan Coulter (2010), persepsi dukungan organisasi menunjukkan seberapa besar karyawan percaya bahwa organisasi menunjukkan apresiasi terhadap kinerja karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka. POS juga bisa dilihat sebagai dedikasi suatu organisasi terhadap karyawannya. Secara umum, jika suatu organisasi menghargai dedikasi para karyawan sebagai tanda bahwa memiliki dedikasi pada organisasi, oleh karena itu para karyawan biasanya selalu menjaga dedikasi yang ditunjukkan organisasi kepada para karyawan.

Penghargaan yang diberikan oleh organisasi bisa dipandang sebagai manfaat menurut karyawannya. Hal ini termasuk perasaan yang diakui dan diterima, menerima upah atau peningkatan jabatan, memiliki koneksi terhadap berbagai data, dan banyak jenis dukungan lain yang diperlukan oleh karyawan guna melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Adanya kaidah bersama ini mengakibatkan para karyawan terhadap organisasi mengamati berbagai target dalam interaksi kerja (Fatdina, 2009).

Berdasarkan definisi tersebut, persepsi dukungan organisasi menyatakan bahwa sejauh mana karyawan memandang dukungan organisasi untuk partisipasi mereka terhadap organisasi serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan berdampak pada dukungan yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Dapat kita simpulkan, fitur dan manfaat utama persepsi dukungan organisasi serta dukungan organisasi terhadap karyawannya memperlihatkan dedikasi perusahaan terhadap persepsi dukungan organisasi. Karyawan membalas dukungan tersebut pada hal dedikasi karyawan kepada organisasi. Secara khusus, bantuan dari organisasi seperti peningkatan, kenaikan upah, dan dukungan organisasi dimaknai para karyawan atas bentuk rasa hormat serta kepedulian organisasi kepada para karyawannya. Oleh karena itu, karyawan menerima dukungan organisasi dalam bentuk kualitas hubungan mereka dengan perusahaan dan kepercayaan.

Donny et al (1998) menemukan bahwa kepercayaan terhadap suatu organisasi muncul ketika karyawan merasa bahwa organisasi mempunyai kepentingan yang tulus terhadap kondisi mereka dan mempunyai insentif untuk berbagai macam manfaat. Karena karyawan ingin organisasi berkembang, karyawan akan bekerja lebih keras nantnya. Pada waktu krisis, persepsi dukungan organisasi bisa lebih efektif guna menjaga atau menambah kinerja organisasi maupun individu. Menurut perbedaan ulasan di atas, maka fungsi POS bisa dinyatakan sebagai berikut:

1. Menaikkan tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan atau organisasi.
2. Menaikkan motivasi para pekerja.
3. Para karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi
4. Kinerja individu maupun kelompok akan mengalami peningkatan.
5. Dimensi dan Indikator *Perceived Organizational Support*

Menurut penelitian Rhoades & Eisenberger (2002) ada beberapa jenis interaksi suatu organisasi yang sering diharapkan para pekerja organisasinya dan secara signifikan mampu menaikkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, antara lain:

* + - 1. Keadilan

Dimensi keadilan di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu kepedulian dan keadilan dalam pembagian tugas.

* + - 1. Dukungan Atasan (*Supervisor Support)*

Dimensi dukungan atasan (*supervisor support)* di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu umpan balik dan responsif terhadap keluhan.

* + - 1. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja

Dimensi penghargaan organisasi dan kondisi kerja di ukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu penghargaan kinerja, oportunisasi karir, dan keamanan pekerjaan.

1. Faktor-faktor Mengenai Persepsi Dukungan Organisasi

Sebagaimana dinyatakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* mempunyai faktor sebagai berikut:

1. Menghargai kinerja karyawan

Perusahaan menghargai kontribusi atau upaya karyawan dalam bentuk pengakuan dan perhatian, kemampuan dan kemajuan karir, serta akses terhadap informasi atau sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif.

1. Merasa simpati pada kemakmuran karyawan

Mendengarkan masukan dan pengaduan karyawan, kemudian mempertimbangkan pekerjaan karyawan, serta memperdulikan tingkat kesejahteraan karyawan adalah contoh kepedulian organisasi.

## ***Psychological Empowerment***

* 1. Pengertian *psychological empowerment*

Menurut Spreitzer (1995), *psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologis adalah situasi di mana karyawan melihat dukungan sebagai sesuatu yang dapat membantu mereka bertindak proaktif di tempat kerja. *Psychological empowerment* juga melibatkan pengembangan kesadaran karyawan dalam beberapa dimensi, yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Oleh karena itu, peningkatan ini memungkinkan karyawan untuk menerima dan merasa lebih bebas dalam organisasi. Orang-orang yang diberdayakan secara psikologis menghargai dan merefleksikan peran yang dimainkan organisasi dalam pengembangan pribadi mereka.

Menurut Zimmerman (1995), empowerment psikologis adalah proses di mana individu, organisasi, dan komunitas bekerja sama untuk membuat lingkungan mereka lebih baik dari sebelumnya. Ini memerlukan kemampuan untuk memahami kondisi lingkungan, pengendalian pribadi, dan pendekatan proaktif. Ini mencakup proses dan struktur organisasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan bagian organisasi. Individu yang merasa berdaya melalui dukungan timbal balik dari organisasi akan mengoptimalkan kemampuannya. Oleh karena itu, proses ini dapat mempengaruhi target dari organisasi.

*Psychological empowerment* adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang dengan memfokuskan perhatian pada kesadaran kognitif mereka sehingga seseorang tersebut merasa memiliki kemampuan (Dewettinck & & Buyens, 2014). Keadaan tersebut melibatkan kepercayaan seseorang pada kemampuannya dalam melakukan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuannya. Demikian pula, *psychological empowerment* mencerminkan kemampuan individu untuk memandang dirinya kompeten atau mampu merasa mandiri dalam lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, seseorang bisa meningkatkan hasil kerja dan memberikan dampak positif yang lebih besar untuk organisasi.

Sesuai dengan penjelasan di atas, kesimpulan dari pemaparan di atas menunukkan pemberdayaan psikologis adalah suatu keadaan yang menyebabkan seseorang mendapat kekuasaan dari suatu organisasi yang membawa penghargaan maupun tinjauan akan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut menjadi insentif yang menggugah seseorang guna berperan aktif dalam meraih tujuan serta sasaran suatu organisasi. Maka dari itu, seseorang yang merasa mampu akan berpengaruh yang baik terhadap fungsi serta keterampilannya untuk mencapai sasaran dan tujuan dari organisasi.

Selain itu, pemberdayaan psikologis dipandang sebagai proses partisipatif bagi individu dan masyarakat umum untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks organisasi, pemberdayaan psikologis juga berperan dalam proses dan struktur organisasi untuk meningkatkan partisipasi dan efektivitas dalam mencapai tujuan. Artinya, penting untuk mengembangkan pemberdayaan psikologis agar organisasi dapat berkembang seiring waktu. Maka dari itu, suatu organisasi dapat memegang peranan penting agar setiap komponen dapat mencapai pemberdayaan psikologis yang positif (Spreitzer, De Janasz, & Quinn, 1999).

* 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Empowerment*

Menurut Lee & Koh dalam (Koesindratmono & Septiarini, 2011), ada beberapa faktor yang berpengaruh pada *psychological empowerment* seseorang dapat dipisahkan menjadi dua faktor, yaitu:

* + 1. Faktor Individual

Faktor individu ini mencakup aspek-aspek yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja, termasuk elemen fisik dan non-fisik, yang seringkali mempengaruhi individu dalam konteks biografi mereka, seperti gender, tingkat pendidikan, posisi pekerjaan, kontrol internal eksternal, serta pengalaman bekerja.

* + 1. Faktor Organisasional

Faktor organisasi merupakan suatu faktor umum muncul pada suatu organisasi, seperti rentetan pengendalian, ambiguitas fungsi, akses terhadap, dukungan sosial, lingkungan pekerjaan (*environment*), serta informasi dan sumber daya.

1. Dimensi dan indikator *Psychological Empowerment*

Menurut Spreitzer (1995) aspek *Psychological Empowerment* di antaranya:

1. *Meaning*

Arti peran, keyakinan, nilai dan perilaku profesional. Makna yang dibahas disini adalah perasaan yang dialami seseorang ketika telah berhasil memahami pekerjaannya dan aktivitas yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

1. *Self determination*

Perasaan memiliki dan pengambilan keputusan. Suatu keadaan di mana seseorang merasa memiliki kendali atas pilihannya ketika memulai dan mengatur urusannya sendiri.

1. *Competence*

Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Kompetensi dapat serupa dengan kepercayaan diri, penguasaan pribadi, atau upaya seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan harapannya.

1. *Impact*

Suatu kemampuan untuk menciptakan perubahan positif, baik pada diri sendiri maupun dalam lingkup lingkungan sekitarnya.

## **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merujuk pada studi yang sudah dikerjakan oleh peneliti atau suatu lembaga dalam bidang yang sama atau terkait. Penelitian ini digunakan sebagai referensi atau dasar untuk memahami suatu topik atau masalah, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, dan merumuskan pertanyaan penelitian yang relevan. Penelitian terdahulu dapat mencakup literatur, studi empiris, data statistik, atau sumber informasi lain yang terkait dengan subjek yang sedang diteliti. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang terdapat pada penelitian ini: “

* 1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Fadillah Khairunnisa pada tahun 2023 di STEI Hamfara, Yogyakarta, Indonesia. Studi ini mencakup jenis penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan segnifikan terhadap kinerja.
  2. Penelitian Andi Amirah Shaleha Junaedi, Syahrir A. Pasinringi, Sangkala di Fakultas Kedokteran Universitas Bosowa, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Hasanuddin dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Dokter Melalui Work Engagement Di Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Di Kota Makassar termasuk dalam jenis penelitian Kuantitatif. Hasil bahwa kinerja dokter di pengaruhi oleh faktor *perceived organizational support* dan *work engagement*, namun kinerja tidak dipengaruhi bila *perceived organizational support* melalui *work engagement*.
  3. Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari, Moch Aminudin Hadi (2022) di Program Studi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Human Relation*, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi ini mencakup jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support*, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan*. Perceived organizational support, human relation*, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
  4. Studi kuantitatif oleh Amir Syarifudin, Sudarmadji, dan Suherman pada tahun 2022 di Sekolah Tinggi Manajemen Labora di Jakarta dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di KPP Perusahaan Masuk Bursa. Studi ini menunjukkan *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* memiliki dampak baik dan signifikan untuk kinerja karyawan*.*
  5. Nida Ghanniyyaturrahmah dan Temi Damayanti Djamhoer (2023) di Universitas Islam Bandung dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Perawat RSUD Majalengka. Studi ini memakai metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini membuktikan *Organizational Support* memiliki pengaruh yang kecil terhadap *Work Engagement* pada perawat.
  6. Penelitian kuantitatif dilakukan oleh”Trio Chandra Yoga dan Yulihasri”di Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Prosedural Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Bahavior* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perawat RSUD Rasyidin Padang. Studi ini menemukan bahwa” *Perceived Organizational Support*, *Prosedural Justice*, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Bahavior* dan *Perceived Organizational Support*, *Prosedural Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Bahavior* sebagai variabel mediasi.
  7. Sania Rahmawati dan Muhammad Zakiy (2023) (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) dengan judul *POS and Psychological Empowerment as Moderating Variables on the Effect of Job Insecurity on Employee Performance in Islamic Banks.* Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil studi menyatakan terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity*, *perceived organizational support* dapat memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *Employee Performance*. *Psychological Empowerment* tidak dapat memoderasi hubungan antara *job insecurity* dan *Employee Performance.*
  8. Penelitian kuantitatif oleh Dhera Alfiana (2020) (Universitas Negeri Surabaya) dengan judul Peran *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Bahavior*. Hasil dari penelitian ini adalah *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* berdampak positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship bahavior*. *Perceived organizational support* dan *psychological empowerment* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship bahavior* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational citizenship bahavior* sebagai variabel mediasi berdampak positif dan tidak signifikan di antara *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* terhadap kinerja karyawan.
  9. Penelitian kuantitatif oleh Septi Diana pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Perceived organizational support* dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
  10. Penelitian kuantitatif oleh Arivatu Ni’mati Rahmatika dan Himah Firari (2020) di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Jombang, Jawa Timur, Indonesia dengan judul Peran *Psychological Empowerment* Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berdampak pada kinerja karyawan*.”*

**“Tabel 3**

“Penelitian Terdahulu”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Peneliti | Judul | “Persamaan” | “Perbedaan” |
| 1 | “Fadillah Khairunnisa (2023)” | “Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” | “Pesamaan yang ada pada penelitian saya dengan penelitian Fadillah Khairunnisa terletak pada *perceived organizational support* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.*”* | “Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Fadillah Khairunnisa adalah tidak adanya *psychological empowerment* sebagai variabel*.*.” |
| 2 | “Andi Amirah Shaleha Junaedi, Syahrir A. Pasinringi, Sangkala (2021)” | “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Dokter Melalui Work Engagement Di Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Di Kota Makassar.” | “Pesamaan yang ada pada penelitian saya dengan penelitian Andi Amirah Shaleha Junaedi, Syahrir A. Pasinringi, dan Sangkala terletak pada *perceived organizational support* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen*.*” | “Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Andi Amirah Shaleha Junaedi, Syahrir A. Pasinringi, dan Sangkala adalah tidak adanya *psychological empowerment* sebagai variabel*.”* |
| 3 | “Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari, Moch Aminudin Hadi (2022)” | “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Human Relation*, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” | “Pesamaan yang ada pada penelitian saya dengan penelitian Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari, dan Moch Aminudin Hadi terletak pada *perceived organizational support* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen” | “Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari, dan Moch Aminudin Hadi adalah tidak adanya *psychological empowerment* sebagai variabel.” |
| 4 | “Amir Syarifudin, Sudarmadji, Suherman (2022)” | “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Di KPP Perusahaan Masuk” | “Persamaan yang ada pada penelitian saya dengan penelitian Amir Syarifudin, Sudarmadji, dan Suherman yaitu memiliki variabel independen yang sama, yakni *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* dan juga memiliki variabel dependen yang sama yakni kinerja.”” | “Penelitian saya dengan penelitian Amir Syarifudin, Sudarmadji, dan Suherman tidak terdapat perbedaan” |
| 5 | “Nida Ghanniyyaturrahmah dan Temi Damayanti Djamhoer (2023)” | “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Perawat RSUD Majalengka.” | “Pesamaan yang ada pada penelitian saya dengan penelitian Nida Ghanniyyaturrahmah dan Temi Damayanti Djamhoer terletak pada *Perceived Organizational Support* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen” | “Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Ari Puji Astutik dan Jun Surjanti adalah tidak adanya *Psychological Empowerment* sebagai variabel.” |
| 6 | “Trio Chandra Yoga dan Yulihasri (2021)” | “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Prosedural Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Bahavior* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perawat RSUD Rasyidin Padang | “Pesamaan yang ada pada penelitian saya dengan penelitian Trio Chandra Yoga dan Yulihasri terletak pada *perceived organizational support* sebagai variabel dependen.” | “Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Trio Chandra Yoga dan Yulihasri adalah tidak adanya *psychological empowerment* dan kinerja sebagai variabel” |
| 7 | “Sania Rahmawati dan Muhammad Zakiy (2023)” | *“Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment as Moderating Variables on the Effect of Job Insecurity on Employee Performance in Islamic Banks”* | “Persamaan yang ada pada penelitian saya dengan penelitian Sania Rahmawati dan Muhammad Zakiy yaitu memiliki variabel independen yang sama, yakni *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* dan juga memiliki variabel dependen yang sama yakni kinerja*.”* | “Penelitian saya dengan penelitian Sania Rahmawati dan Muhammad Zakiy tidak terdapat perbedaan.” |
| 8 | “Dhera Alfiana (2020)” | *“*Peran *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Bahavior”* | *“*Persamaan yang ada pada penelitian saya dengan penelitian Dhera Alfiana yaitu memiliki variabel independen yang sama, yakni *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* dan juga memiliki variabel dependen yang sama yakni kinerja.” | “Penelitian saya dengan penelitian Dhera Alfiana tidak terdapat perbedaan.” |
| 9 | “Septi Diana (2021)” | “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan” | “Pesamaan yang ada pada penelitian saya dengan penelitian Septi Diana terletak pada *perceived organizational support* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.” | “Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Septi Diana adalah tidak adanya *psychological empowerment* sebagai variabel.” |
| 10 | “Arivatu Ni’mati Rahmatika dan Himah Firari (2020)” | “Peran *Psychological Empowerment* Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*”* | “Persamaan penelitian saya dengan penelitian Arivatu Ni’mati Rahmatika dan Himah Firari adalah adanya *psychological empowerment* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.” | “Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Arivatu Ni’mati Rahmatika dan Himah Firari adalah tidak adanya *perceived organizational support* sebagai variabel.” |

Sumber: Data Diolah, 2024

## **Kerangka Pemikiran Konseptual**

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN)

*Perceived organizational support* (POS) merupakan suatu pandangan karyawan terhadap motivasi dari perusahaan maupun organisasi mereka. Dukungan ini bisa mencakup berbagai aspek seperti penghargaan, keadilan, dan ketersediaan sumber daya. (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

Dalam penelitian (Khairunnisa, 2023) menyimpulkan bahwa p*erceived organizational support* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. *Perceived organizational support* yang diartikan sebagai dukungan organisasi yang dirasakan memiliki peranan yang dapat menjadikan para perawat memiliki rasa aman dan nyaman, serta merasa kontribusinya dihargai oleh instansi mereka bekerja. Perasaan ini akan muncul dibenak perawat saat instansi tempat mereka bekerja mendukung secara penuh apa yang dilakukan mereka.

1. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN)

*Psychological empowerment* atau rasa kendali pribadi, kompetensi, makna dalam pekerjaan, dan dampak, muncul sebagai faktor signifikan yang memengaruhi kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN). Konsep ini, yang diperkenalkan oleh Spreitzer (1995), melibatkan dimensi seperti merasa memiliki dan mengendalikan pekerjaan, percaya pada kompetensi pribadi, menemukan makna dan signifikansi dalam pekerjaan, serta percaya pada kemampuan untuk memengaruhi keputusan dan hasil.

Dalam penelitian (Rahmatika & Firari, 2023) menyimpulkan bahwa *psychological empowerment* menjadi salah satu faktor utama keberhasilan meningkatnya kinerja dalam suatu instansi. Kinerja perawat akan mempengaruhi keberlangsungan suatu instansi, sikap peduli dan percaya terhadap suatu yang dikerjakan merupakan bentuk dari dampak perkembangan perawat, kompetensi yang terdapat pada perawat memiliki dampak yang dapat menunjang suatu peningkatan terhadap sebuah instansi.

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* secara simultan terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Psychological Empowerment* secara simultan terhadap kinerja perawat ASN menjadi pokok pembahasan yang penting dalam manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan. *Perceived Organizational Support* (POS), yang mencakup pandangan karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, dan *Psychological Empowerment,* yang mencerminkan tingkat pemberdayaan psikologis individu dalam lingkungan kerja, keduanya memiliki potensi untuk secara positif memengaruhi kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam penelitian (Syarifudin, Sudarmadji, & Suherman, 2022) menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* memberikan dampak pada performa kinerja karyawan yang dalam penelitian ini berada pada konteks perawat. Dukungan positif dari instansi mereka bekerja mempunyai tanggapan yang baik serta menilai diri untuk membalas atau memberikan *feedback* yang baik terhadap instansi mereka bekerja dengan performa kinerja yang baik.

Begitu pula dengan *psychological empowerment* yang memberikan dampak juga pada kinerja perawat. Dimana jika perawat merasakan kenyamanan pada profesinya maka mereka akan menghargai makna profesi tersebut. Sama halnya jika perawat mengerti akan profesinya berdampak bagi individu lainnya maka mereka akan memberikan performa kinerja yang lebih maksimal. Maka hal ini bisa memberikan dampak pada peningkatan performa kinerja mereka.

Dari pemaparan di atas, dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian sebagi berikut:

*Perceived Organizational Support* (X1)

H1

Kinerja(X3)

H2

*Psychological Empowerment* (X2)

H3

Gambar 1

Kerangka berpikir konseptual

Keterangan :

: Berdampak secara parsial

: Berdampak secara simultan

## **Hipotesis Penelitian**

Kesimpulan sementara yang akan diuji kebenarannya adalah sebagi berikut:

H1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi.

H2 : *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi.

H3 : *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2018, hal. 15), data kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang didasarkan pada data penelitian empiris (data tertentu) dalam bentuk numerik yang akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat perhitungan tes, berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti untuk menarik kesimpulan.

## **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020, hal. 115), populasi adalah suatu wilayah umum yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di RSUD Suradadi Tegal pada bagian poli rawat jalan sebanyak 65 perawat.

1. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah karakteristik dari populasi (Sugiyono, 2010, hal. 116). Dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel jenuh atau sensus yaitu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 65 perawat.

## 

## **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**

1. Definisi Konseptual

Beberapa definisi konseptual yang berkaitan dengan teori-teori yang akan dipelajari, antara lain:

1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan dari suatu organisasi tempat individu tersebut bekerja (Duha, 2018, hal. 301).

1. *Perceived Organizational Support*

*Perceived Organizational Support* atauPersepsi dukungan organisasi adalah bagaimana karyawan menilai tingkat penghargaan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja terhadap kontribusi kinerja mereka, kesesuaian imbalan/penghargaan yang mereka terima dari organisasi, dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002, hal. 698).

1. *Psychological Empowerment*

*Psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologis diartikan sebagai situasi yang memberikan kekuasaan dan kendali kepada seseorang, sehingga mereka merasa mampu melakukan suatu pekerjaan, dan memfasilitasi kondisi yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik terhadap tugas yang diberikan (Spreitzer G. M., 1995, hal. 1443).

1. Operasionalisasi Variabel

Definisi Operasional ialah sebuah deskripsi tentang variable yang dirumuskan dari dasar karakteristik-karakteristik variable yang bisa diamati, sebuah variable konseptual bisa mempunyai definisi operasional yang berbeda bergantung terhadap ide penelitian yang dilaksanakan (Suliyanto, 2018, hal. 47). Untuk mempermudah peneliti, maka dibuat dalam bentuk table yang berisi kolom variable, dimensi, indikator, nomor item, pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | No. Item | Skala | Sumber |
| Kinerja | Kualitas Kerja | Kerapihan | 1 | Likert | (Mangkunegara, 2014) |
| Ketelitian | 2 |
| Kesesuaian | 3 |
| Kuantitas Kerja | Kecepatan | 4 |
| Kemampuan | 5 |
| Tanggung Jawab | Hasil Kerja | 6 |
| Mengambil Keputusan | 7 |
| Kerja Sama | Jalinan kerjasama | 8 |
| Mewujudkan Kreativitas | 9 |
| Inisiatif | Berpikir Positif | 10 |
| *Perceived Organizational Support* | Keadilan (*Fairness*) | Kepedulian | 1 | Likert | (Rhoades & Eisenberger, 2002) |
| Keadilan dalam pembagian tugas. | 2, 3 |
| Umpan balik | 4, 5 |
| Dukungan atasan | Responsif terhadap keluhan | 6, 7 |
| Penghargaan kinerja | 8 |
| Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja | Oportunisasi karir | 9 |
| Keamanan pekerjaaan | 10 |
| *Psychological Empowerment* | *Meaning* | Tindakan penyelesaian pekerjaan | 1 | Likert | (Spreitzer G. M., 1995) |
| Memahami pekerjaannya | 2 |
| Tanggung jawab pribadi | 3 |
| *Self determination* | Pengendalian pekerjaan | 4 |
| Penguasaan pribadi | 5 |
| *Competence* | Kepercayaan diri | 6 |
| Perubahan positif | 7 |
| *Impact* | Lingkup lingkungan kerja | 8 |

**Sumber**: Data Diolah, 2024

## **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu Data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumber utama adalah data primer, sementara data sekunder adalah informasi yang peneliti peroleh secara tidak langsung dari subjek penelitian (Sugiyono, 2016, hal. 194).

Menurut Suliyanto (2018, hal. 167) angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan melalui metode dengan memisahkan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis dan menyajikannya kepada responden untuk mendapatkan respon dari mereka. Kuesioner berperan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data primer dalam penelitian ini, di mana data diperoleh melalui penelitian lapangan di perusahaan yang menjadi fokus penelitian.

Dalam proses distribusinya, kuesioner disebarkan kepada beberapa responden secara bersamaan pada saat yang sama. Setelah itu, peneliti mengambil kembali angket yang telah diisi oleh responden, dan hasil jawaban tersebut akan dihimpun dan dianalisis berdasarkan jumlah respons dari empat variabel yang sedang diteliti, yaitu *perceived organizational support* (X1), *psychological empowerment* (X2), dan kinerja (Y), yang direpresentasikan dalam bentuk data angka.

Dalam tiga variabel tersebut, setiap opsi jawaban yang diberikan oleh responden akan diberi skor atau nilai, yang didasarkan pada skala Likert. Menurut Suliyanto (2018, hal. 213), Skala Likert digunakan untuk menilai

reaksi atau pandangan seseorang terhadap aspek sosial tertentu. Setiap alat ukur yang menggunakan skala Likert memiliki rentang penilaian mulai dari sangat positif hingga sangat negatif, yang terdiri dari lima tingkat tanggapan:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

## **Teknik Pengujian Instrumen Penelitian**

* + - 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu data yang bisa dipercaya kebenarannya berdasarkan pada fakta yang ada. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan dalam mengukur sesuatu yang sudah seharusnya diukur dan memperlihatkan derajat kadar ketetapan dari data yang seharusnya terjadi dalam objek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013, hal. 121). Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel derajat kebebasan (df) ═ n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang dengan ukuran df hitung 30 – 2 ═ 28 dengan alpha ═ 0,05 sehingga diperoleh nilai r tabel ═ 0,361. Sedangkan cara mencari r hitung adalah dengan memasukkan nilai setiap item pertanyaan dan total skor masing-masing responden dalam bentuk tabel di Microsoft Excel dengan menggunakan rumus ═ correl untuk mendapatkan nilai r hitung.

Langkah-langkah analisisnya adalah:

1. Jika r hitung > dari r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung < dari r tabel , maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung > dari r tabel tapi bernilai negatif, maka H0 akan tetap ditolak dan H1 diterima.

Cara yang umum digunakan untuk menghitung valid atau tidaknya suatu data kuesioner adalah dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Dalam korelasi *product moment*, skor item pertanyaan dikorelasikan dengan skor total. Menurut Sugiyono (2020), rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

Keterangan :

= Koefisien korelasi

= Jumlah responden

= Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

= Jumlah skor butir

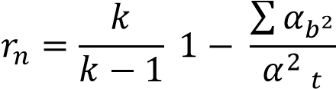
= Jumlah skor total

= Jumlah skor butir kuadrat

= Jumlah skor total kuadrat

* + - 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah metode untuk menilai sejauh mana instrumen pengumpulan data, seperti kuesioner, dapat diandalkan atau dipercayai dalam menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam beberapa pengukuran. Menurut Sugiyono (2020, hal. 179), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan keandalan suatu alat pengukuran. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu alat ukur digunakan metode statistik, khususnya menggunakan koefisien reliabilitas dengan menggunakan alat SPSS dan metode Cronbach’s alpha dengan rumus sebagai berikut:



Keterangan:

Rn = Reliabilitas Instrumen

K = Jumlah Varian Butir

∑αb2 = Jumlah Butir Pertanyaan

α2t = Jumlah Varian Pertanyaan Suatu instrumen variabel dapat

Dari perhitungan yang dilakukan diperoleh instrumen untuk setiap item kuesioner. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka pertanyaan dianggap reliabel.

* + - 1. **Metode Analisis Data**

Dalam studi ini, metode analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah teknik yang dipergunakan untuk mengevaluasi relasi antara berbagai variabel independen dengan variabel dependen. Untuk melaksanakan analisis data, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS dan data yang diolah berasal dari hasil kuesioner yang telah diisi. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa metode regresi linier berganda yang digunakan sesuai dengan syarat pengujian. Dikarenakan alat analisis data yang menggunakan regresi berganda, peneliti harus mengubah data dari skala ordinal menjadi skala interval menggunakan Metode Suksesif Interval (MSI).

1. Metode Suksesif Interval (MSI)

Metode interval sekuensial adalah proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Hal ini dikarenakan data ordinal tetapi bukan data tidak langsung dapat dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik seperti regresi atau analisis jalur (Suliyanto, 2018, hal. 142).

Al-Rasyid dalam (Suliyanto, 2018, hal. 143) menjelaskan langkah-langkah untuk mengubah data skala ordinal ke data skala interval adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap item jawaban untuk setiap kategori.
2. Melakukan penskalaan dengan cara membagi frekuensi dari setiap item jawaban dengan seluruh responden
3. Membuat rasio komulatif dengan cara menjumlahkan rasio-rasio tersebut secara berurutan.
4. Menetapkan nilai Z untuk tiap item jawaban berdasarkan akumulasi frekuensi komulatif yang didapat.
5. Menghitung kepadatan nilai Z dengan merujuk pada tabel ordinat kurva distribusi normal.
6. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

Kepadatan batas bawah – kepadatan batas atas

SV =

Daerah dibawah batas atas – Daerah dibawah batas bawah

1. Mengubah nilai skala (Scale Value) ke dalam skala interval.
2. Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2018, hal. 161) menyatakan bahwa model regresi yang baik adalah yang memenuhi asumsi klasik yaitu normalitas, korelasi ganda, heteroskedastisitas. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis klasik yang akan dilakukan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji suatu data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov- Smirnov* (Ghozali, 2018, hal. 161). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov- Smirnov* adalah:

1. Jika signifikansi ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.
3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor (VIF).* Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF > dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018, hal. 107).

1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018, hal. 137) uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang mempunyai tujuan untuk mengerti ada tidaknya variance yang tidak sama pada sebuah penelitian. Untuk pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menentukkan metode grafik *scatterplot*. Apabila hasil tidak menunjukkan acuan yang tidak abu-abu, seperti titik-titik menebar di atas dan juga di bawah angka 0 pada sumbu Y, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018, hal. 95) teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen. Hasil dari analisis ini akan menguji seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* terhadap kinerja perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) poli rawat jalan di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, dengan model persamaan berikut:

*Y = a ++ + + e*

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

β1,2,3 = Koefisien regresi, besar kecilnya hubungan antar

Variabel bebas dengan variabel terikat

X1 = *Perceived Organizational Support*

X2 = *Psychological Empowerment*

e = Error

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak dengan Uji t (parsial) dan Uji F (simultan).

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Imam Ghozali (2018, hal. 98) mengenai uji statistik t adalah uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh df = n – 2, dapat dilihat nilai ttabel untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai thitung.

Uji kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika thitung > tabel pada a = 5% atau thitung < tabel atau P value (sig) < (berpengaruh). Α maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika thitung < tabel pada a = 5 % atau thitung > tabel atau P value (sig) > a maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh).

Menurut Ghozali (2018, hal. 98) uji t dapat dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi t yang ada pada hasil output analisis regresi. Uji t merupakan pengujian koefisien regresi dari masing- masing variabel independen terhadap variable dependen sehingga mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menetukan Hipotesis.
   * + - 1. Menentukan Formulasi Hipotesis :
2. Formulasi hipotesis 1

: = 0 artinya, *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi Tegal

: 0 artinya, *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi Tegal

1. Formulasi Hipotesis 2

: = 0 artinya, *Psychological Empowerment* tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi Tegal

Ha: 0 artinya, *Psychological Empowerment* berpenaruh Terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi Tegal.

1. Menentukan t tabel

Tabel distribusi bisa dicari pada = 5% : 2 = 2,5 (uji 2 sisi) menggunakan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 55-4-1 = 52 (n merupakan jumlah seluruh responden dan k merupakan jumlah variabelnya)

1. Menentukan t hitung

Rumus:

Menemukan nilai deviasi standart:

Menentukan thitung dengan formulasi sebagai berikut:

=

Keterangan:

t : nilai signifikan

bi : koefisiensi regresi variable

sbi : standar eror variabel

1. Kriteria pengujian

Ho diterima apabila t tabel <t hitung <t tabel.

Ho ditolak apabila t hitung <t hitung atau t tabel>t tabel

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Kesimpulan : Ho : diterima atau di tolak

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018, hal. 110), uji signifikansi koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *psychological empowerment* secara simultan terhadap kinerja perawat. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Formula Hipotesis

: = 0 artinya, *Perceived Organizational Support*, dan *Psychological Empowerment* secara simultan tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi Tegal

: 0 artinya, *Perceived Organizational Support*, dan *Psychological Empowerment* secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Aparatur Sipil Negara (ASN) Poli Rawat Jalan di RSUD Suradadi Tegal Menentukan t tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%-5% df1 (jumlah variabel 1) = dan df2 (n-k-1) atau 55-4-1 = 53 (n merupakan seluruh jumlah kasus pada k merupakan jumlah variabelnya).

1. Menentukan F hitung

Rumus:

=

Keterangan:

Jkreg : Jumlah kuadrat regresi

Jkres : Jumlah kuadrat residual

k : Jumlah variabel bebas.

N : Jumlah sampel

1. Kriteria pengujian

Ho dapat diterima jika F hitung <F tabel Ho dapat diterima jika F hitung > F tabel

1. Membandingkan F hitung dengan F tabel
2. Kesimpulan

Apabila nilai F hitung jauh lebih besar dari F tabel (F hitung dan signifikan jauh lebih kecil dari alpha 0,05 dapat dilihat (0,05) oleh karena itu kesimpulan yang bisa diambil adalah, menolak Ho yang berarti koefisien korelasi signifikan secara sistematis ataupun adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Ghozali (2018, hal. 96) koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan perubahan variasi variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Besarnya nilai koefisien determinasi yaitu antara nol sampai dengan satu. Jika (*Adjusted* R²) bernilai besar berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted* R²) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Dengan kata lain, semakin mendekati nol besarnnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap nilai variabel terikat.

Dan sebaliknya, semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dalam variabel terikat. Secara umum, koefisien determinasi untuk data *cross-sectional* relatif kecil karena variabilitas yang tinggi antara setiap observasi, sedangkan untuk data time series biasanya memiliki koefisien determinasi yang tinggi. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**D ═ r2 x 100%**

Keterangan :

D ═ Koefisien determinasi

r ═ Koefisien korelasi berganda

Menurut Gujarati dalam (Ghozali, 2018, hal. 97), jika dalam uji empiris terdapat nilai adjusted R2 negatif, maka nilai adjusted R2 dianggap bernilai nol. Jika nilai R2 ═ R2 ═ 1 sedangkan jika nilai R2 ═ 0, maka adjusted R2 ═ (1-k). Jika k > 1, maka adjusted R2 akan bernilai negatif. Dimana R2 adalah antara nol dan satu, artinya:

1. Jika R2 semakin medekati nol berarti kemampuan variabel *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* dalam menjelaskan variasi variabel kinerja perawat semakin sedikit.
2. Jika R2 semakin mendekati satu maka berarti kemampuan variabel *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* dalam menjelaskan variasi variabel kinerja perawat semakin besar