

**M. Nur Wahib**

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

[gedanggodok95@gmail.com](mailto:gedanggodok95@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction, job engagement* dan *commitment organizational* terhadap kinerja pegawai tenaga perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik sensus (sampel jenuh). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25 For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, variabel *job engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan *commitment organizational* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat serta secara simultan variabel *job satisfaction, job engagement* dan *commitment organizational* berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi.

Kata kunci : *Job Satisfaction, Job Engagement Dan Commitment Organizational, Kinerja Perawat.*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of job satisfaction, job engagement and organizational commitment on the performance of nursing staff at Purbowangi General Hospital. The sampling technique used is the census technique (saturated sample). The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and statistical analysis including validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, t test, f test and the coefficient of determination using the SPSS 25 For Windows program. The results of this study indicate that the job satisfaction variable has a significant effect on nurse performance, the job engagement variable has a significant effect on nurse performance and organizational commitment partially has no significant effect on nurse performance and simultaneously the variables job satisfaction, job engagement and organizational commitment have an effect on employee performance. nurse at Purbowangi General Hospital.*

Keywords : *Job Engagement, Job Satisfaction, Commitment Organizational, Ners Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu sektor jasa yang penting bagi masyarakat adalah pelayanan jasa yang bergerak di bidang kesehatan yaitu Rumah Sakit. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes No. 147 Tahun 2010). Perizinan Berusaha Terintegrasi secara Elektronik atau *Online Single Submission* yang selanjutnya disingkat OSS adalah perizinan berusaha yang diterbitkan oleh lembaga OSS untuk dan atas nama menteri, gubernur, atau bupati/walikota kepada pemilik dan pengelola

Rumah Sakit melalui sistem elektronik yang terintegrasi (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020). Rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, sebagai tempat pendidikan dan atau pelatihan medis dan para medis, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan.

Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah Rumah Sakit Swasta yang didirikan oleh Yayasan Sudarsisi pada tahun 1997, memiliki

*Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi*

komitmen sosial membangun masyarakat Indonesia sehat. Perkembangan Rumah Sakit Umum Purbowangi bermula dari praktek dokter umum mandiri perorangan oleh Dr.H.Fatah Widodo. Dengan semakin berkembangnya teknologi dan kepercayaan masyarakat tahap demi tahap hasilnya bisa tercapai sebuah izin Penyelenggara Rumah Sakit Umum Purbowangi pada tahun 2001.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Ansory & Indrasari, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan/badan usaha/organisasi yang bergerak dalam jasa pelayanan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen/pengguna jasa. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan tugas pokok (Sulaeman, 2009).

Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi oleh karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Standar-standar ini digunakan selain sebagai pedoman bagi karyawan namun bisa menjadi sarana evaluasi penilaian kinerja karyawan (Marpaung,2014; Suarningsih et al., 2013; Wibowo & Putra, 2016). Kinerja tenaga kesehatan rumah sakit umum Purbowangi meliputi perawat, bidan, dokter, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan rumah sakit sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai

dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Rumah sakit membutuhkan karyawan yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Depkes RI Tahun 2010).

Disisi lain juga terdapat minimnya pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang bebakan juga masih perlu ditingkatkan, karena terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya komunikasi antar karyawan maupun atasan menyebabkan beberapa informasi tidak tersampaikan dengan baik sehingga penyelesaian pekerjaan saat ini menjadi terhambat yang mengakibatkan kurang maksimalnya pencapaian organisasi. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja sangat penting di dalam suatu organisasi dan perusahaan, karena organisasi merupakan sistem sosial yang memperkerjakan manusia. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil pekerjaan yang optimal, begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil observasi ditemukan adanya karyawan yang kurang menikmati pekerjaannya sehingga karyawan mudah merasa bosan dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa ada kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan sehingga tidak tercapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya

Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi

kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya.

Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan karyawan sudah selektif, namun kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja karyawan. Organisasi harus melihat keterlibatan kerja setiap karyawan untuk menempatkan pada suatu jabatan agar menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi terdapat pegawai tetap dan kontrak di Rumah Sakit Purbowangi Gombong.

Komitmen seorang karyawan pada organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Komitmen merupakan suatu syarat untuk memegang suatu jabatan dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dan keyakinan tertentu jika penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Adanya komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga karyawan akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Hanya saja yang terjadi diorganisasi tidak semua karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara tentang *commitment organizational* di RS lebih banyak profesi karena seperti dokter ada (ID), perawat (PPNI), bidan (IB) dan tenaga laboratorium (PATELTI), radiologi (PARI). Tetapi kalau tentang serikat kerja/buruh di RS purbowangi itu tidak ada karena kebetulan tenaga perawat disini lebih mengutamakan profesi dan berkecimpung di organisasi profesi masing-masing.

## LANDASAN TEORI

### 1. Kinerja

Agustina (2018) kinerja merupakan hasil yang diberikan baik dari sisi keterlibatan dan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dengan kata lain bahwa dengan adanya keterlibatan dan kuantitas yang diberikan akan mampu mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Simamora (2015:339) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat waktu dan sesuai target. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri serta tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

### Job Satisfaction

Menurut Hamali (2016: 200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja erat kaitannya

Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi

dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya. Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Menurut Hamali (2016:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

### 3. *Job Engagement*

Khan dalam Widyacahya dan Wulandari (2018) berpendapat keterlibatan kerja diartikan sebagai indikator yang mengukur derajat keterlibatan karyawan dalam bekerja dan dalam proses pengambilan. Keterlibatan pekerjaan lebih mengarah pada terpenuhinya kondisi psikologis akibat pekerjaan yang dilakukan di tempat kerjanya. Keterlibatan terhadap perusahaan lebih mengarah pada konsep motivasi yang menunjukkan adanya energi fisik, kognitif, afektif yang secara bersama-sama berperan terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat

keterlibatan kerja yang tinggi akan sangat memihak pada perusahaan.

Menurut Davis and Newstrom dalam Widyacahya and Wulandari (2018) keterlibatan kerja adalah visibilitas yang dinikmati karyawan di tempat kerja, sejauh mana mereka secara aktif berpartisipasi di tempat kerja dan melihat pencapaian penting untuk diri mereka sendiri. Menurut Robbins dalam Widyacahya and Wulandari (2018) karyawan yang sangat terlibat akan mendukung jenis pekerjaan yang dilakukan dan sangat memperhatikan pekerjaan tersebut. Perhatian tinggi karyawan terhadap pekerjaan, keterikatan psikologis mereka dengan pekerjaan, dan keyakinan kuat mereka pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kemampuan pekerja bertujuan untuk meningkatkan komitmen terhadap kesuksesan perusahaan, sehingga anggota organisasi dapat berpartisipasi, sehingga memahami perannya dalam bekerja.

### *Commitment Organizational*

Meyer dan Allen (2018) komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Hal ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Ramadhan, 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk

Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi

bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Brodoastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu harapan dan keinginan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

## **METODE**

### *Objek Penelitian*

Menurut Sugiyono (2017:39) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek dalam penelitian ini adalah *job satisfaction, job engagement dan commitment organizational* sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent* (terikat).

### *Subjek Penelitian*

Menurut Arikunto (2016:26) subjek penelitian adalah memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian yang melekat dan yang dipermasalahkan. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga perawat di Rumah Sakit Umum Purbowangi.

### *Variabel Penelitian*

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah Rumah Sakit Swasta yang didirikan oleh Yayasan Sudarsini pada tahun 1997, memiliki komitmen sosial membangun masyarakat Indonesia sehat. Rumah Sakit Umum Purbowangi memberikan fasilitas dan pelayanan yang maksimal terhadap warga masyarakat di wilayah kabupaten Kebumen dan sekitarnya dengan menerapkan pelayanan Prima dan bermutu serta Biaya yang terjangkau oleh semua lapisan masyarakat termasuk kaum duafa. Antusias dan sugesti yang tinggi dari pasien terhadap Dokter Fatah ~~yah~~ melayani dengan ramah, beliau bertekad untuk mengembangkan lebih jauh lagi dan berkeinginan

membantu kepada kaum dhuafa agar bisa hidup sehat. Dengan semakin berkembangnya teknologi dan kepercayaan masyarakat, beliau berharap klinik ini bisa menjadi sebuah rumah sakit. Tahap demi tahap perkembangan kemajuan klinik dirintis dan hasilnya bisa tercapai sebuah Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Purbowangi pada tahun 2001. Rumah Sakit Umum Purbowangi terletak di Jalan Yos Sudarso Barat No. 1 Purbowangi – Gombang Desa Purbowangi RT. 2 RW. 1 Kecamatan Buayan Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah. Letak rumah sakitnya sangat strategis karena berlokasi di tepi jalan raya, berada sekitar 3 ( tiga ) km kearah barat dari kota Gombang dan mudah dijangkau oleh alat transportasi.

Visi Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat Kebumen dan sekitarnya dengan menerapkan pelayanan prima dan bermutu. Misi Rumah Sakit Umum Purbowangi yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas prima, mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia rumah sakit, efektivitas dan efisiensi biaya dan pengembangan sarana dan prasarana rumah sakit serta lingkungan. Berkaitan dengan pelayanan yang baik berhubungan langsung dengan kesangkilan klinik, tetapi dapat mempengaruhi kepuasan pasien dan kemauan untuk datang berobat kembali untuk memperoleh pelayanan berikutnya. Untuk menunjang pelayanan, disiapkan tenaga dari berbagai disiplin ilmu diantaranya adalah tenaga medis umum, tenaga medis gigi, tenaga medis spesialis, tenaga paramedis, tenaga bidan ,tenaga laboratorium, tenaga farmasi, tenaga radiologi, tenaga ahli gizi ,tenaga rekam medis, tenaga kesling, tenaga kesmas, tenaga elektro medik, tenaga fisioterapi dan tenaga umum/nonkes. Semakin bertambahnya fasilitas dan pelayanan di RSUD Purbowangi dengan harapan seluruh pasien yang membutuhkan pertolongan kesehatan dapat dilayani dengan maksimal dan paripurna sehingga pasien merasa puas berobat dan dilayani di RSUD Purbowangi.

### *Data Profil Responden*

Pada penelitian ini, penulis membagikan kuesioner melalui *google form* yang mengisi 87

Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi

dan semua terkumpul memenuhi kriteria untuk dianalisis. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Rumah Sakit Purbowangi Gombang. Profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat didefinisikan mengenai karakteristik responden yang disajikan dalam tabel berikut:

**1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 87 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, yang disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel IV-1**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	20	23%
2.	Perempuan	67	77%
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 23%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang atau 77%.

**2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 87 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai klasifikasi responden berdasarkan usia, yang disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel IV-2**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	21-30 tahun	58	67%
2.	31-40 tahun	24	27%
3.	41-50 tahun	5	6%
4.	>50 tahun	-	-
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-2 diketahui bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 58 orang atau 67%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 27% sedangkan responden usia 41-50 tahun terdapat 5 orang atau 6%. Selanjutnya tidak ada responden yang berusia >50 tahun.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 87 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan, yang disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel IV-3**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	19	22%
2.	D3	37	42%
3.	S1	31	36%
4.	S2	-	-
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-3 diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 orang atau 22%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 37 orang atau 42% sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 terdapat 31 orang atau 36%. Selanjutnya tidak ada responden dengan tingkat pendidikan sampai S2.

**4.1. Analisis Statistik**

Analisis statistik dalam penelitian ini diperoleh dari perhitungan pengolahan data sampel sebanyak 87 responden dengan menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS versi 25 for windows*. Adapun analisis yang digunakan sebagai berikut :

**4.1.1. Uji Instrumen**

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

**1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan terhadap semua instrument variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada

Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi

semua instrument variabel penelitian yaitu variabel *job satisfaction, job engagement, dan commitment organizational* dan kinerja pegawai tenaga perawat. Setiap instrument variabel, dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Sebaliknya instrument dinyatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah ( $\alpha=0,05$ ), dengan jumlah sampel ( $n$ ) sebanyak 87 responden sehingga nilai  $r_{tabel}$  diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Degree of freedom (df)} &= (n-2) \\ &= 87 - 2 = 85 \\ &= 0,2108 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan  $df$ , maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2108. Berikut hasil uji validitas setiap instrument variabel penelitian, yang dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 25.

**a. Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction***

Hasil uji validitas variabel *job satisfaction* dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel IV-4**

**Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction***

Variabel	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	1	0,750	0,2108	0,000	Valid
	2	0,845	0,2108	0,000	Valid
	3	0,836	0,2108	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-4, hasil uji validitas pada instrument variabel *job satisfaction* menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2108) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *job satisfaction* dalam kuesioner

Variabel	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
<i>Job</i>	1	0,804	0,2108	0,000	Valid
<i>Engagem</i>	2	0,832	0,2108	0,000	Valid
<i>ent</i>	3	0,753	0,2108	0,000	Valid

dinyatakan valid.

**b. Uji Validitas Variabel *Job Engagement***

Hasil uji validitas variabel *job engagement* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
<i>Job</i>	1	0,804	0,2108	0,000	Valid
<i>Engagem</i>	2	0,832	0,2108	0,000	Valid
<i>ent</i>	3	0,753	0,2108	0,000	Valid

**Tabel IV-5**

**Hasil Uji Validitas Variabel *Job Engagement***

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-5, hasil uji validitas pada instrument variabel *job engagement* menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2108) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *job engagement* dalam kuesioner dinyatakan valid.

**c. Uji Validitas Variabel *Commitment Organizational***

Hasil uji validitas variabel *commitment organizational* dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel IV-6**

**Hasil Uji Validitas Variabel *Commitment Organizational***

Variabel	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
<i>Commitment Organizational</i>	1	0,703	0,2108	0,000	Valid
	2	0,715	0,2108	0,000	Valid
	3	0,717	0,2108	0,000	Valid
	4	0,733	0,2108	0,000	Valid
	5	0,759	0,2108	0,000	Valid
	6	0,697	0,2108	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-6, hasil uji validitas pada instrument variabel *commitment organizational* menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2108) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *commitment organizational* dalam kuesioner dinyatakan valid.

**d. Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat**

Hasil uji validitas variabel kinerja perawat dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel IV-7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat**

**Lanjutan Tabel IV-7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat**

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-7, hasil uji validitas pada instrument variabel kinerja perawat menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2108) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kinerja dalam kuesioner dinyatakan valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian ini, uji realibiltas dilakukan pada semua variabel yaitu variabel *job satisfaction, job engagement, dan commitment organizational* dan kinerja perawat. Instrument dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  atau 60%. Berikut hasil analisis uji reliabilitas semua variabel dalam penelitian ini, yang dilakukan dengan bantuan *SPSS 25 for windows* :

**Tabel IV-8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{kritis}$	Keterangan
<i>Commitment Organizational</i>	0,812	0,60	Reliabel
Kinerja	0,913	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-8, menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian dinyatakan reliabel.

**4.2.2. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian dengan maksud untuk memastikan bahwa di dalam regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas, heteroskedastisitas serta memastikan data penelitian berdistribusi normal.

**1. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Perawat	1	0,891	0,2108	0,000	Valid
	2	0,758	0,2108	0,000	Valid
	3	0,812	0,2108	0,000	Valid
	4	0,764	0,2108	0,000	Valid
	5	0,800	0,2108	0,000	Valid
	6	0,814	0,2108	0,000	Valid
	7	0,756	0,2108	0,000	Valid
	8	0,715	0,2108	0,000	Valid

Uji multikolinieritas digunakan untuk

menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$ .

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		
<i>Job Satisfaction</i>	0,907	1,103
<i>Job Engagement</i>	0,837	1,194
<i>Commitment Organizational</i>	0,918	1,089

Sumber: Data primer diolah, 2023

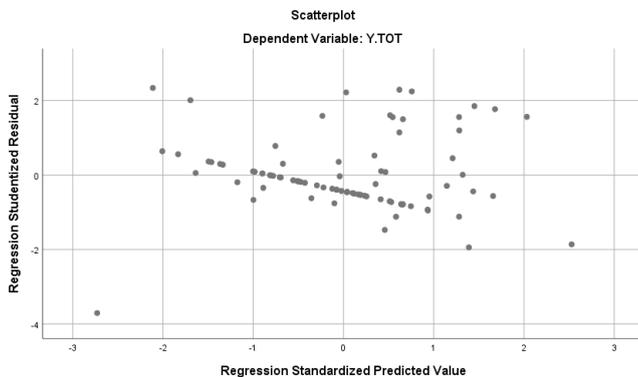
Berdasarkan Tabel IV-9, dapat diketahui bahwa kolom *Collinearity Statistics* yang menunjukkan nilai *Tolerance* dari variabel independen yaitu *job satisfactions, job engagement dan commitment organizational* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terdapat pola yang tidak jelas atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan juga di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka model regresinya dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil analisis uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar IV-1**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2023

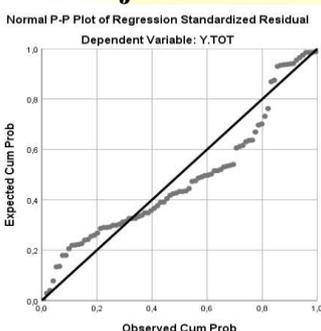
Berdasarkan Gambar IV-1, dapat dilihat pada hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa terjadi pola titik-titik yang menyebar dan titik teratur, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini

adalah *Normal Probabilty Plot*. Adapun hasil uji normalitas pada model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar IV-2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Gambar IV-2, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti arah garis diagonal dan berada tidak jauh garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y: variabel kinerja perawat

a: konstanta

$b_1b_2b_3$ : koefisien regresi masing-masing variabel

$x_1$ : variabel *job satisfaction*

$x_2$ : variabel *job engagement*

$x_3$ : variabel *commitment organizational*

e: standar error

Adapun hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel dari hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut

**Tabel IV-10**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

odel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std.Err or	Beta	t	Sig
1	Constant	14,628	2,212		6,64	0,000
	X1.Total	0,118	0,058	0,206	2,028	0,046
	X2.Total	0,552	0,200	0,292	2,754	0,007
	X3.Total	0,152	0,091	0,169	1,671	0,098

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-10 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut :

$$Y = 14,628 + 0,118x_1 + 0,552x_2 + 0,152x_3 + e$$

: nilai konstanta atau nilai pada persamaan diatas menunjukkan bahwa apabila *job satisfaction*, *job engagement* dan *commitment organizational* sama dengan nol (0) maka kinerja perawat akan mengalami kenaikan sebesar 14,628.

: nilai 0,118 artinya jika variabel *job satisfaction* ( $X_1$ ) bertambah satu satuan skala *likert*, maka

Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi

Model		Unstandardized Coefficients		Standar	t	Sig
		B	Std.Err	dized Coefficients		
1	(Constant)	14,628	2,212	Beta	6,614	0,000
	<i>Job Satisfaction</i>	0,118	0,058	0,206	2,028	0,046
	<i>Job Engagement</i>	0,552	0,200	0,292	2,754	0,007
	<i>Commitment Organizational</i>	0,152	0,091	0,169	1,671	0,098

variabel kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar 0,118 bila variabel lain dianggap tetap.

b<sub>2</sub> : nilai 0,552 artinya jika variabel *job engagement* (X<sub>2</sub>) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar 0,552 bila variabel lain dianggap tetap.

b<sub>3</sub> : nilai 0,152 artinya jika variabel *commitment organizational* (X<sub>3</sub>) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar 0,152 bila variabel lain dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji F sebagai berikut :

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau lebih sering disebut dengan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian t dalam penelitian ini adalah :

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$ .
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ .

Rumus menentukan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut :

$$df = n - k$$

dimana :

$df$  : *degree of freedom*

$n$  : jumlah sampel

$k$  : jumlah variabel independen

$df = 87 - 3 = 84$  dengan signifikan 5% uji dua sisi maka diperoleh diperoleh angka pada  $t_{tabel}$  sebesar 1,988. Berikut hasil uji t :

**Tabel IV-11**

**Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients**

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-11, maka dapat diberi penjelasan sebagai berikut :

a. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *job satisfaction* mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 2,028  $> t_{tabel}$  sebesar 1,988 dengan tingkat signifikansi sebesar 2,028  $< 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat atau dapat diartikan bahwa H<sub>1</sub> diterima.

b. Pengaruh *Job Engagement* terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *job engagement* mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 2,754  $> t_{tabel}$  sebesar 1,988 dengan tingkat signifikansi sebesar 2,754  $< 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel *job engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat atau dapat diartikan bahwa H<sub>2</sub> diterima.

c. Pengaruh *Commitment Organizational* terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *commitment organizational* mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 1,671  $< t_{tabel}$  sebesar 1,988 dengan tingkat signifikansi sebesar 1,671  $> 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel *commitment organizational* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat atau dapat diartikan bahwa H<sub>3</sub> ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	166,877	3	55,626	7,823	,000 <sup>b</sup>
Residual	590,181	83	7,111		
Total	757,057	86			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Job Engagement, Comitment Organizational

$$F_{hit} = \frac{\frac{r^2}{k}}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F : nilai F hitung
- r<sup>2</sup> : koefisien determinasi
- n : jumlah data kasus
- k : jumlah variabel *independent*

Dengan standar kebebasan (n-k) dan tingkat keyakinan α = 0,05 maka *degree of freedom* (df) untuk menentukan Ftabel jika sampel sebanyak 87 sebagai berikut :

$$\begin{aligned} df 1 &= k - 1 \\ &= 3 - 1 \\ &= 2 \\ df 2 &= n - k \\ &= 87 - 3 \\ &= 84 \end{aligned}$$

Oleh karena itu maka F tabelnya adalah 3,11. Kriteria uji F dengan membandingkan nilai F dengan F tabel sebagai berikut :

- a. Jika F hitung > F tabel, Ho ditolak dan H1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (y).
- b. Jika F hitung < F tabel, Ho diterima dan H1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (y).

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Hasil uji F yang telah dilakukan dengan SPSS 25 for windows diperoleh hasil berikut : 1)

**Tabel IV-12**

**Hasil Uji Simultan (Uji f) ANOVA<sup>a</sup>**

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV-12 diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,823 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 dengan signifikansi 0,000 sedangkan α = 0,05 karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel *job satisfaction, job engagement* dan *commitment organizational* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi.

**1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dapat diketahui dari besarnya nilai *R square*. Data diolah dengan alat bantu SPSS 25 for windows. Berikut hasil pengujiannya :

**Tabel IV-13**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary**

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,469 <sup>a</sup>	0,220	0,192	2,667

Sumber: Data primer dioleh, 2023

Berdasarkan Tabel IV-13, menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai *R square* sebesar 0,220 sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,192. Hal ini berarti 0,220 atau 22% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel *job satisfaction, job engagement* dan *commitment organizational*. Selebihnya terdapat nilai 78% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job satisfaction, job engagement* dan *commitment organizational* terhadap kinerja pegawai tenaga perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi. Berdasarkan hasil olah data analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan pembahasan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut. :

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Perawat

Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara *job satisfaction* terhadap kinerja perawat. Hasil uji t pada Tabel-11 menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,028 > t_{tabel}$  sebesar  $1,988$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $2,028 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat atau dapat diartikan bahwa H1 diterima. Nilai koefisien regresi *job satisfaction* sebesar  $0,118$ . Artinya jika variabel *job satisfaction* (X1) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar  $0,118$  bila variabel lain dianggap tetap. *Job satisfaction* menunjukkan sikap positif yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya misalnya nyaman dengan lingkungan kerja, dapat menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja dan paham akan pekerjaan yang diberikan pada pegawai. Sikap positif tersebut dapat meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) yang menyatakan bahwa, *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh *Job Engagement* terhadap Kinerja Perawat

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara *job engagement* terhadap kinerja perawat. Hasil uji t pada Tabel-11 menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,754 > t_{tabel}$  sebesar  $1,988$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $2,754 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel *job engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat atau dapat diartikan bahwa H2 diterima. Nilai koefisien regresi *job engagement* sebesar  $0,552$  artinya jika variabel *job engagement* (X2) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar  $0,552$  bila variabel lain dianggap tetap. *Job engagement* lebih mengarah pada konsep motivasi yang menunjukkan adanya energi fisik, kognitif, afektif yang secara bersama-sama berperan terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan secara optimal. Semakin baik keterlibatan karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal

ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Surjo Hardi dan Arif Rachman Putra (2020), yang menyatakan bahwa *job engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh *Commitment Organizational* terhadap Kinerja Perawat

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara *commitment organizational* terhadap kinerja perawat. Hasil uji t pada Tabel-11 menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $1,671 < t_{tabel}$  sebesar  $1,988$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $1,671 > 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel *commitment organizational* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat atau dapat diartikan bahwa H3 ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar  $0,152$  artinya jika variabel *commitment organizational* (X3) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar  $0,152$  bila variabel lain dianggap tetap. Artinya ada tidaknya *commitment organizational* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini disebabkan karena belum adanya komitmen kinerja terhadap semua pegawai Rumah Sakit Umum Purbowangi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Benyamin Richard Manery dan Victor P.K Lengkong (2018), yang menyatakan bahwa *commitment organizational* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Job engagement* dan *Commitment Organizational* terhadap Kinerja Perawat

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*, *job engagement* dan *commitment organizational* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi. Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction*, *job engagement* dan *commitment organizational* terhadap kinerja perawat secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi. Hasil pengujian  $F_{hitung}$  sebesar  $7,823 > F_{tabel}$  sebesar  $3,11$  dengan signifikansi  $0,000$  sedangkan  $\alpha = 0,05$  karena signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka variabel *job*

*satisfaction, job engagement dan commitment organizational* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh *job satisfaction, job engagement dan commitment organizational* terhadap kinerja pegawai tenaga

- perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :
1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa, semakin banyak hal positif yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya seperti nyaman dengan lingkungan kerja, dapat menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja dan paham akan pekerjaan yang diberikan pada pegawai. Sikap positif tersebut dapat meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi.
  2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *job engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa, adanya energi fisik, kognitif, afektif yang secara bersama-sama berperan terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan secara optimal. Semakin baik keterlibatan karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
  3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *commitment organizational* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa *commitment organizational* tidak dapat meningkatkan kinerja perawat. Dengan begitu, baik buruknya suatu *commitment organizational* di Rumah Sakit Umum Purbowangi tidak mempengaruhi kinerja perawatnya.
  4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction, job engagement dan commitment organizational* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Purbowangi.

### Saran

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menjelaskan pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 22% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel *job satisfaction, job engagement dan commitment organizational*. Disarankan untuk penelitian lain, agar mengambil variabel yang lainnya untuk semakin memperkuat variabel yang telah digunakan oleh peneliti, karena  $(100\% - 22\%) = 78\%$  dijelaskan faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Augustina, T. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 26–31. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyaIPTA/article/view/2657/2030>.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedika Pustaka.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Taktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191-206
- Bodroastuti, T. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. JDEB, Vol 13 No.1 Maret 2016.

- CAHYANI, S. R. 2021. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Indokemika Jayatama)*. (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Chusminah, and R Ati Haryati. 2019. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan." *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen* 3(1): 61–70.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Destianti, I. 2018. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. X* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. 2020. *Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Julian, J. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Yamaha Music Manufacturing Indonesia* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat 014. *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Sepuluh. Alih bahasa oleh Yuwono, V. A., dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. 2013.
- Marpaung, I. M. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Paraswari, G. 2020. *Web Informasi Pemesanan Dan Penjualan Rumah Pada Perumahan Al-Azhar Pt Dwiguna Utama Nusantara Palembang* (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno Duwi, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Mediakom, 2013.
- Ramadhan, T. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353-362.

Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi

- Srimulyani, V.A. 2009. *Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi*. Jurnal Ilmiah Widya Warta, Vol 33, No 1.
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(2), 233–240.
- Sugiyono, P. D. 2012. *Metode penelitian pendidikan. Pendekatan kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sulaeman, ES. 2009. *Manajemen Kesehatan Teori dan Praktek di Puskesmas*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Pt. Fumira Semarang)*. Journal of Management, 4(4).
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga*. Among Makarti, 9(17).
- Widyacahya, Fitri, and Ratna Dwi Wulandari. 2018. *“Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.”* Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia 6(1):21.
- Wijaya, I. K. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas*. Agora, 6(2).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. 2018. *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.