

HUBUNGAN *TRAINING*, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSUD DR. ADNAN WD PAYAKUMBUH

Bismar

Institusi Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

E-Mail: bismarraja89@gmail.com

ABSTRACT

Purpose: *This study aims to determine training, work motivation and organizational commitment to the performance of nurses at RSUD Dr. Adnaan Wd Payakumbuh*

Design/methodology/approach: *. The method used multiple linear regression analysis*

Findings: *that there is a positive and significant effect of training on the performance of nurses where t-count is greater than t-table ($8,108 > 2,010$) or the level is significantly less than alpha ($0,000 < 0,05$). There is a positive and significant effect of work motivation on the performance of nurses where t-count is greater than t-table ($2,205 > 2,010$) or the level is significantly smaller than alpha ($0,032 < 0,05$). There is a positive and significant effect of organizational commitment on nurse performance where t-count is greater than t-table ($3,580 > 2,010$) or significantly lower than alpha ($0,001 < 0,05$). The F test has the effect of training, work motivation and organizational commitment together and has a positive and significant effect on the performance of nurses where the f-count is greater than the f-table value ($58,706 > 2,73$) with a significant level of 0,000 less than 0,05 . Where the value that has the most dominant influence on the performance of nurses is the training variable. The contribution of training variables, work motivation and organizational commitment is 0.756 or 75.6% while the remaining 24.4% is influenced by other variables.*

Research implications: *the authors suggest to RSUD Dr. Adnaan Wd Payakumbu to further improve training because it has the greatest influence on the performance of nurses.*

Keywords: *Training; Motivation; Commitment; Performance*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *training*, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Pada RSUD Dr.Adnaan Wd Payakumbuh **Desai/Methodologi/Pendekatan Penelitian:** Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mendedarkan kuesioner sebanyak 52 responden.

Hasil Penelitian: Hasil diperoleh bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan *training* terhadap kinerja perawat dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,108 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,205 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,032 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,580 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$). Uji F terdapat pengaruh *training*, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat diman f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel ($58,706 > 2,73$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dimana nilai yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja perawat adalah variabel *training*. Sumbangan

E-Journal Al-Dzahab
Vol. 4, No. 1
Maret 2023
Hal. 57-69

p-ISSN: 2808-7631
e-ISSN: 2808-758

variabel *training*, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,756 atau 75,6% sedangkan sisanya sebesar 24,4% di pengaruhi variabel lain.

Implikasi Hasil Penelitian: menyarankan kepada RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbu untuk lebih meningkatkan *training* karena memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Training; Motivasi; Komitmen; Kinerja

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sebuah tempat yang menjadi suatu tujuan dan suatu kebutuhan bagi masyarakat. Terlebih pelayanan dari sebuah rumah sakit di dalam negeri termasuk Indonesia merupakan sarana penunjang pelayanan kesehatan yang dengan bekerja keras dan akan selalu bersaing meningkatkan mutu terbaiknya. Pelayanan terbaik sebuah Rumah Sakit tidak akan menjadi baik apabila tidak di dukung dari peranan dan kontribusi dari Sumber Daya Manusia yang terdapat di dalamnya. SDM yang dimaksud ialah Dokter, Karyawan, dan Perawat yang berada di dalam Rumah Sakit tersebut (Ady & Harfa, 2020).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 10 pengunjung RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh pada bulan Februari 2022 diketahui bahwa 6 diantara 10 pengunjung yang diwawancari menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan pelayanan RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh dengan di buktikan jam dokter yang terkadang tidak tepat waktu serta kurangnya pelayanan darurat yang seharusnya setiap rumah sakit harus mampu menanganinya. Rendahnya kinerja pegawai RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (35%), perawat kurang cepat dan cekatan dalam melayani pasien maupun pengunjung (25%), sikap perawat yang kurang ramah terhadap pengunjung (22%) dan rendahnya kepuasan pelanggan terhadap kinerja perawat (18%). Berikut ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan kepada 30 perawat RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh mengenai faktor- faktor yang mendukung kinerja pegawai pada tabel lampiran. Setiap perawat dari 30 responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh untuk mendukung kinerja perawat. Responden dalam pra survey hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dari hasil pra survey tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah pengalaman kerja, yaitu sebesar 40% atau sebanyak 24 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor kepuasan kerja sebesar 31,6% atau sebanyak 19 responden dan diikuti oleh faktor motivasi kerja sebesar 25% atau sebanyak 15 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh adalah budaya organisasi dan pelatihan kerja yaitu sebesar 1,67% atau sebanyak 1 responden. Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa diskripsi hasil kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh *training*, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja perawat adalah *training*. Masalah yang terjadi pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh adalah pengalaman kerja perawat masih rendah, maka diharuskan adanya *training/* pelatihan, sedangkan disini tidak semua perawat mendapatkan *training* yang lengkap. Jika perawat kurang menguasai pekerjaan yang diberikan kepadanya akan berdampak pada hasil kinerja yang akan menurun dan perawat akan merasa stres sehingga kondisi fisiknya juga akan terganggu karena beban kerja yang diberikan tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Semakin seringnya perawat mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja perawat itu sendiri, kinerja perawat dapat ditingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan kerja. Namun kuantitas dan kualitas pelatihan menurun, dan instansi tidak memberikan kebebasan kepada perawat untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Selain itu jika metode

pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan bisa menciptakan perawat yang memiliki kompetensi yang diinginkan, untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi kerja. Masalah yang terjadi pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh adalah motivasi kerja masih rendah baik yang datang dari pimpinan, rekan kerja ataupun dalam diri perawat, Motivasi berperan sebagai pendorong perawat agar lebih giat lagi dalam bekerja, dan apabila perawat diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka perawat akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja perawat akan merasa senang, namun pada saat ini kurangnya motivasi dari pimpinan. Dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja perawat karena mereka yang bekerja lebih keras tidak mendapatkan *reward* sesuai dengan hasil kinerja mereka.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja perawat adalah komitmen organisasi. Masalah yang terjadi pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh adalah masih banyaknya perawat yang berhenti kerja atau pindah tempat kerja karena posisi tempat kerja sebelumnya tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Subroto, 2018) hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Salma, 2016) dengan judul pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali. Metode yang digunakan Analisis regresi linear berganda, uji t, uji f. Hasil analisis sebagai berikut : variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL) pada puskesmas di Kabupaten Morowali.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2019) dengan judul Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ros Catering Tajur Bogor. Metode yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil 1. Kondisi kemampuan secara rata-rata berada pada kategori baik, komitmen organisasi rata-rata berada pada kategori baik, motivasi rata-rata berada pada kategori sangat tinggi dan kinerja karyawan 2. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang hubungan *training*, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh ?
4. Apakah *training*, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh ?

Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Deni et al., 2019) indikator kinerja perawat dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Training

Training adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Menurut (Handoko, 2017) indikator *training* dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis pelatihan,
2. Tujuan pelatihan,
3. Materi,
4. Metode yang digunakan dan
5. kualifikasi peserta.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Menurut (Wahyudi & Yuniawan, 2017) indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah :

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan. Menurut (Dinniaty & Fitriani, 2019) indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah :

1. *Affective Commitment*,
2. *Continuence Commitment*,
3. *Normative Commitment*.

Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka selanjutnya dapat diberikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut yaitu :

H1: Diduga *training* berhubungan dengan kinerja perawat pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh

H2: Diduga motivasi kerja berhubungan dengan kinerja perawat pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh

H3: Diduga komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja perawat pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh

H4: Diduga *training*, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja perawat pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh

METODE PENELITIAN

Dari rumusan masalah dan landasan teori tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh *training*, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja perawat sebagai variabel terikat. Dari hasil kesimpulan di atas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut : pada lampiran

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh perawat PNS pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh berjumlah 132 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karna keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari papulasi itu. Karena jumlah populasi yang PNS besar dari 100 maka sampel di ambil menggunakan rumus slovin, sehingga hasil jumlah sampel 64 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil uji lakukan terlihat bahwa variabel bebas, terhadap variabel terikat, memiliki r-hitung lebih besar dari nilai kritis (r-tabel product moment, pada tarif signifikan 5% (0,05), dan $df = 50$) yang menunjukkan angka sebesar 0,273, maka seluruh butir pernyataan dinyatakan "valid".

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas seluruh Instrumen, berdasarkan analisis reliabilitas nilai (*Cronbanch's alpha*) untuk semua variabel di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Analisis Korelasi

Interprestasi dari hasil analisis korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variable *training* dengan kinerja perawat adalah 0,799 hubungan kedua variable kuat, dengan signifikan 0,000
2. Korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat adalah 0,317 hubungan kedua variable rendah, dengan signifikan 0,022.
3. Korelasi antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja perawat adalah 0,671 hubungan kedua variable kuat, dengan signifikan 0,000.

Uji Asumsi Klasik

Digunakan untuk mengetahui apakah instrument dan regresi berganda dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 yaitu 0,315 untuk semua variabel. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Hasil Uji Multikolinearitas

Semua nilai tolerance > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan sebagai prediksi dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Analisis Regresi Berganda Variabel *Training* (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja Perawat (Y)

Variabel	B
(Constant)	9.509
Training (X1)	.506
Motivasi kerja (X2)	.107
Komitmen organisasi (X3)	.209

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 9,509 + 0,506 X1 + 0,107 X2 + 0,209 X3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 9,509 artinya apabila *training*, motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak ada maka kinerja perawat tetap sebesar 9,509 persen.
2. Koefisien sebesar 0,506 artinya apabila *training* ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi motivasi kerja dan komitmen organisasi di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja perawat sebesar 0,506 persen.
3. Koefisien sebesar 0,107 artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *training* dan komitmen organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja perawat sebesar 0,107 persen.
4. Koefisien sebesar 0,209 artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *training* dan motivasi kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja perawat sebesar 0,209 persen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan hubungan variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan X1 terhadap Y.

Tabel 2.
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
<i>Training</i> (X1)	8.108	2,010	.000
Motivasi kerja (X2)	2.205	2,010	.032
Komitmen organisasi (X3)	3.580	2,010	.001

Sumber: data primer (diolah)

Dari tabel 2 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Training* (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y)
 Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung 8.108 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8.108 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).
 Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *training* dengan kinerja perawat. Dengan demikian H_0 ditolak dan **H1 diterima**.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Perawat (Y)
 Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung 2.205 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.205 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,032 < 0,05$).
 Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Dengan demikian H_0 ditolak dan **H2 diterima**.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Perawat (Y)
 Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung 3.580 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.580 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$).
 Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Dengan demikian H_0 ditolak dan **H3 diterima**.

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji-F)

Uji F dimana untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel *training* (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

Variabel Independen	F-hitung	F-tabel	Signifikan
<i>Training</i> , motivasi kerja dan komitmen organisasi	53,718	2,80	0,000

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($53.718 > 2,80$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh H_0 ditolak dan **H4 diterima**, yang

berarti hal ini dilakukan secara bersama–sama antara *training*, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Untuk lebih jelasnya keempat hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
H1	<i>Training</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr.Adnaan WD Payakumbuh	0,000	0,05	Diterima
H2	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr.Adnaan WD Payakumbuh	0,032	0,05	Diterima
H3	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr.Adnaan WD Payakumbuh	0,001	0,05	Diterima
H4	Motivasi kerja, <i>training</i> , dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr.Adnaan WD Payakumbuh	0,000	0,05	Diterima

Sumber : data primer (diolah)

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari *training* (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja perawat (Y).

Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Pengujian Determinasi

Variabel Independen	Adjusted R Square
<i>Training</i> , motivasi kerja dan komitmen organisasi	0,756

Sumber: data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,756 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel *Training*, Motivasi kerja dan Komitmen organisasi sebesar 0,756 atau 75,6% sedangkan sisanya sebesar 24,4% di pengaruhi variabel lain seperti disiplin kerja, budaya kerja dan lain-lain.

Pembahasan

1. *Training* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat t-hitung 8.108 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8.108 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha

($0,000 < 0,05$), berarti secara parsial *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, maka hipotesis ke satu diterima. Didalam sebuah RSUD sangat dibutuhkan *training*, dengan adanya *training* maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja perawat dengan cara meningkatkan *training* melalui indikatornya yaitu : jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan data, kualifikasi peserta.

2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat t-hitung 2.205 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.205 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,032 < 0,05$), berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, maka hipotesis ke dua diterima.

Didalam sebuah RSUD sangat dibutuhkan Motivasi kerja, dengan adanya Motivasi kerja maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja perawat dengan cara meningkatkan motivasi kerja melalui indikatornya yaitu : tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang mendukung.

Hasil ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan et al., 2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ini artinya motivasi kerja yang di ukur melalui sepuluh indikator yaitu: gaji, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, partisipasi, penempatan kerja pegawai, rasa aman, lingkungan tempat kerja, kesempatan untuk maju, dan persaingan yang sehat, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat t-hitung 3.580 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.580 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$), berarti secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat maka hipotesis ke tiga diterima. Didalam sebuah RSUD sangat dibutuhkan komitmen organisasi, dengan adanya komitmen organisasi maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja perawat dengan cara meningkatkan komitmen organisasi melalui indikatornya yaitu : *affective commitment*, *continuence commitment* dan *normative commitment*.

Hasil ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salma, 2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas. Hasil ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kemampuan secara rata-rata berada pada kategori baik, komitmen organisasi rata-rata berada pada kategori baik, motivasi rata-rata berada pada kategori sangat tinggi dan kinerja karyawan pada Perusahaan Ros Catering Tajur Bogor secara rata-rata menunjukkan baik.

4. Training, Motivasi kerja, dan Komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji hipotesis dilihat nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($53.718 > 2,80$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti secara bersama-sama antara *Training*, Motivasi kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Ady & Harfa, 2020) hasil penelitiannya *training*, motivasi dan komitmen secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dalam organisasi jika training sudah dilakukan dengan baik maka hasil kinerja pegawai akan meningkat, motivasi ditingkatkan dan komitmen organisasi tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Subroto, 2018) hasil penelitiannya terdapat pengaruh pelatihan, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pelatihan dan motivasi mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. *Training* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat t-hitung 8.108 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8.108 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), berarti secara parsial *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, maka hipotesis ke satu diterima. Didalam sebuah RSUD sangat dibutuhkan *training*, dengan adanya *training* maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja perawat dengan cara meningkatkan *training* melalui indikatornya yaitu : jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan data, kualifikasi peserta.

2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat t-hitung 2.205 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.205 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,032 < 0,05$), berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, maka hipotesis ke dua diterima.

Didalam sebuah RSUD sangat dibutuhkan Motivasi kerja, dengan adanya Motivasi kerja maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja perawat dengan cara meningkatkan motivasi kerja melalui indikatornya yaitu : tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang mendukung.

Hasil ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan et al., 2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ini artinya motivasi kerja yang di ukur melalui sepuluh indikator yaitu: gaji, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, partisipasi, penempatan kerja pegawai, rasa aman, lingkungan tempat kerja, kesempatan untuk maju, dan persaingan yang sehat, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat t-hitung 3.580 dan t-tabel 2,010 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.580 > 2,010$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$), berarti secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat maka hipotesis ke tiga diterima. Didalam sebuah RSUD sangat dibutuhkan komitmen organisasi, dengan adanya komitmen organisasi maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja perawat dengan cara meningkatkan komitmen organisasi melalui indikatornya yaitu: *affective commitment*, *continuence commitment* dan *normative commitment*.

Hasil ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salma, 2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas. Hasil ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kemampuan secara rata-rata berada pada kategori baik, komitmen organisasi rata-rata berada pada kategori baik, motivasi rata-

rata berada pada kategori sangat tinggi dan kinerja karyawan pada Perusahaan Ros Catering Tajur Bogor secara rata-rata menunjukkan baik.

4. Training, Motivasi kerja, dan Komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji hipotesis dilihat nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($53.718 > 2,80$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti secara bersama-sama antara *Training*, Motivasi kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Ady & Harfa, 2020) hasil penelitiannya training, motivasi dan komitmen secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam organisasi jika training sudah dilakukan dengan baik maka hasil kinerja pegawai akan meningkat, motivasi ditingkatkan dan komitmen organisasi tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Subroto, 2018) hasil penelitiannya terdapat pengaruh pelatihan, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pelatihan dan motivasi mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, A., & Harfa, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(2), 31–40.
- Ardiansyah, D. O. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3 No.1(4), 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>
- Baihaqi, M. I., & Paulus, A. C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderasi. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 10(2), 127–141. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v10i2.2828>
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA DI PRAMA SANUR BEACH-BALI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1265–1290.
- Deni, A., Riswanto, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2019). *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia: Vol. V (Issue 2)*.
- Dinniaty, N. M., & Fitriani, D. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Fokus*, 9(2), 51–63.
- Fransisca, R. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*, 4(2), 259–264.
- Gunawan, R., Sudarijati, ., & Harefa, P. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ros Catering Tajur Bogor. *Jurnal Visionida*, 5(2), 62. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i2.2207>
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.

- Hapsari, L. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Bank Jateng Cabang Koordinator Disusun Oleh : Nama Nomor Mahasiswa Jurusan Bidang Konsentrasi : Lina Hapsari S : Manajemen : Sumber Daya Manusia UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA*. 1–23.
- Irianto, E. H. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 40–48. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7527>
- Nurul Hidayah. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveninng (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi PT. Omega Yogyakarta). *Jurnal Profita*, 2(6), 1–12.
- Pratama, I. R., Utami, H., & Inayah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalias Karyawan Hazotel Semarang. *Jurnal JOBS*, 5(1), 51–62.
- Riduwan. (2017). *Dasar-Dasar Statistika*. In *Bandung: Alfabeta*.
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP DI TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Telkom. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen. *Jurnal Ilmiah Bisnis*, 2(1), 123–136.
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal KESMAS*, Vol. 7 No. 5, 2018, 7(5).
- Salma, D. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONOR LEPAS PADA PUSKESMAS DI KABUPATEN MOROWALI. *E Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 Hlm 73-84.
- Sari, V. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Ekobistek Fakultas Ekonomi*, Vol.5 No.1, 31–39.
- Sholichin, I. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI AKSELERATOR BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL YOGYAKARTA. *Universitas Islam Indonesia*, 13–14.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April*, 13(1), 2–8.
- Suriani, L. (2018). *KINERJA KARYAWAN DI PT . TRANSINDO JAYA BAHARI MAUMBI MANADO EFFECT OF COMPENSATION , WORK DISCIPLINE AND WORK ETHICS*

ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT . TRANSINDO JAYA BAHARI MAUMBI MANADO. 6(4), 2188–2197.

- Wahyudi, D. Y. A., & Yuniawan. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PIMPINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Studi pada KSP Pamardi Utomo Semarang. *Jurnal Ekonomi Undip*, 1–8.
- Widiyanti, D. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN SRAGEN. *Ekp*, 13.
- Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.