

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH CIREBON**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen



DIBUAT OLEH :
LAURA OLIVIA ARIEF
200111019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah- Nya, peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon”**. Skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program pendidikan Sarjana (S1) program studi manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam proses pembuatan skripsi ini, peneliti menemukan banyak hambatan dan kendala yang dihadapi. Namun, berkat bantuan berupa doa, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Dengan demikian, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT Maha Pemurah lagi Maha Penyayang, yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Nabi Muhammad SAW, kekasih Allah SWT yang senantiasa harapkan syafa'atnya di akhir zaman.
3. Arif Nurudin, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Dr. Asep Gunawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ali Jufri, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Cirebon.

6. Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
7. Dr. Wiwi Hartati , M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
8. Syilvani, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
9. Jajaran Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis bisa pada tahap skripsi ini.
10. Keluarga tercinta, terutama Papah Deden dan Almh. Mamah Ikah Tersayang selaku orang tua yang senantiasa mendo'akan, memberi dukungan, dan motivasi walaupun mamah hanya bisa mendoakan dari Langit, Dan Iqbal Farukhi Terima kasih atas segala doa dan kasih sayangnya selama peneliti menjalankan Skripsi nya, semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlimpah, dan penulis bisa menjadi anak yang bermanfaat serta senantiasa membahagiakan kedua orang tua.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, peneliti berharap skripsi ini dapat berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan penelitian dengan topik dan sudut pandang yang berbeda. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Batasan Masalah	13
1.3 Batasan Masalah	13
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan	15
1.6 Manfaat Penelitian	16
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
2.2 Uraian Teori	21
2.2.1 Kinerja Karyawan	21
2.2.2 Pelatihan.....	26
2.2.3 Disiplin Kerja.....	39
2.3 Kerangka Berpikir.....	44
2.4 Hipotesis	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	50
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51
3.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel Penelitian	55
3.3.1 Populasi.....	55
3.3.2 Sampel.....	55
3.3.3 Tempat Penelitian.....	50
3.4 Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	57
3.4.1 Jenis dan Sumber Data.....	57
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	57
3.5 Skala Pengukuran Variabel	58
3.6 Studi Pustaka.....	59
3.7 Teknik Analisis Data	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden.....	68
4.2 Hasil Penelitian	74
4.2.1 Uji Validitas	74
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	76
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	76
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
4.2.5 Uji Hipotesis.....	82
4.3 Pembahasan.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	88
---------------------	----

5.2 Kesimpulan	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Pelatihan RSU.UMC	3
Tabel 1.2	Data Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai RS. UMC Tahun 2024	6
Tabel 1.3	Data Absensi Karyawan Periode Januari - April 2024	9
Tabel 1.4	Persentase Ulasan Layanan Persentase Ulasan Layanan.....	10
Tabel 1.5	Presentasi penilaian kinerja perawat	11
Tabel 1.6	Data Pra Survey Pelatihan dan Disiplin Kerja Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon.....	12
Tabel 1.7	Data Hasil Wawancara Pelatihan dan kedisiplinan di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon	13
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Operasional Variabel	54
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan RS.UMC.....	55
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian	56
Tabel 3.3	Skala Likert	59
Tabel 3.4	Tabel Kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian.....	59
Tabel 3.5	Interval kriteria Reliabilitas	62
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti.....	70
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 4.5	Pertanyaan Variabel Pelatihan.....	71

Tabel 4.6	Pertanyaan Variabel Disiplin	72
Tabel 4.7	Pertanyaan Variabel Kinerja Perawat	73
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan	74
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	75
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	76
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial.....	82
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan.....	83
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	48
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram	77
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	77
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	80
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	92
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas	95
Lampiran 3	Hasil Uji Reliabilitas	98
Lampiran 4	Hasil Uji Normalitas.....	101
Lampiran 5	Hasil Uji Multikolinieritas.....	102
Lampiran 6	Hasil Uji Heterokedastisitas	103
Lampiran 7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	103
Lampiran 8	Hasil Uji Parsial.....	104
Lampiran 9	Hasil Uji Simultan	104
Lampiran 10	Koefisien Determinasi	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang amat penting dalam suatu organisasi. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara baik, lancar dan berkesinambungan, maka sangat diperlukan karyawan yang dapat bekerja cekatan dengan tingkat kesetiaan yang tinggi untuk perusahaan di tempat kerja. Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan maupun organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi, kinerja dan tingkat kemajuan suatu perusahaan (Irmayanti, 2020). Pentingnya sumber daya manusia dalam kinerja organisasi, menjadikan hal ini persoalan utama yang harus diatasi dan dikelola secara serius dalam organisasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi yang berkembang dan tingkat persaingan yang sangat tinggi segala aspek perusahaan jasa, segala suatu hal dituntut untuk memberikan kontribusi melalui kinerjanya secara optimal dan juga memuaskan hal tersebut guna mengetahui seberapa besar seorang karyawan dapat memberikan segala kemampuan beserta kontribusi bagi perusahaan tempatnya bekerja dan seberapa optimal kinerja dari seorang karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Salah satu institusi yang juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal dan juga dituntut dalam hal peningkatan kinerja seluruh karyawannya salah satunya adalah rumah sakit.

Menurut WHO (World Health Organization) (2008) Rumah Sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa sebuah institusi dan perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan, yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan meliputi pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitasi medik, dan layanan keperawatan.

Sumber daya manusia tersebut merupakan faktor yang sangat berperan penting bagi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada publik. Pemberi pelayanan kesehatan masyarakat seperti rumah sakit dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan

rumah sakit dengan efektif dan efisien sehingga memperoleh hasil kinerja yang maksimal (Palijama, 2023).

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi. Pelatihan sebagai bagian dari Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Kualitas pelatihan perlu dinilai dan diukur dengan baik agar kegiatan pelatihan yang diselenggarakan benar-benar memberikan kemanfaatan yang optimal (Tamsuri, 2022). Berikut tabel yang menjelaskan beberapa pelatihan yang pernah diselenggarakan oleh pihak RSUD.UMC.

Tabel 1.1

Tabel Pelatihan RSUD.UMC

No	Jenis Pelatihan	Keterangan Pelatihan	Keberlanjutan Pelatihan
1.	In House Training	Pelatihan ini Mulai di berlakukan pada 17 juni tahun 2014 setelah 1 tahun Rumah sakit di resmikan oleh Wakil Bupati Cirebon, pelatihan ini di lakukan setiap 6 bulan sekali	Sampai sekarang pelatihan tersebut selalu di laksanakan oleh pihak Rumah Sakit dan wajib di ikuti oleh para perawat, pelatihan tersebut di laksanakan setiap 1 bulan sekali.

		oleh pihak Rumah Sakit Guna meningkatkan kompetensi kepada para perawat di sana agar mereka lebih kompeten dalam menjalankan pekerjaannya.	
2.	Pelatihan PPI dasar	Pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, ketrampilan petugas dalam melaksanakan pencegahan dan pengendalian infeksi yang sesuai standar sehingga dapat meminimalkan insiden HAIs pada pasien.	Pelatihan ini dilaksanakan setiap 2 bulan sekali, pihak rumah sakit selalu mempersiapkan pelatihan ini di karenakan pelatihan ini sangat penting untuk menambah wawasan para perawat di sana.
3.	Pelatihan ICU	Pelatihan ini khusus dirancang untuk perawat yang bekerja di unit perawatan intensif (ICU) di mana pasien	Pada tahun 2019 pihak rumah sakit aktif melakukan pelatihan ini untuk para perawatnya namun setelah pandemi

		seringkali menghadapi kondisi kritis yang memerlukan perawatan inteensif.	sampai sekarang pelatihan tersebut tidak pernah di lakukan lagi.
--	--	---	--

(Sumber: Data Olahan, 2024)

Tabel di atas menjelaskan beberapa pelatihan yang di lakukan oleh pihak rumah sakit bisa di lihat masih kurang nya pelatihan untuk para perawat di sana maka dari itu seharusnya pelatihan di rumah sakit harus lebih di tingkat kan lagi agar disiplin kerja lebih sesuai pada pelatihan yang di jalani dan pelayanan lebih terjamin dan baik.

Selain itu, kedisiplinan pegawai juga merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena pegawai yang memiliki disiplin tinggi tentunya kinerja pegawai tersebut juga tinggi. disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam instansi atau perusahaan tersebut hendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan instansi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Likdanawati, 2018). Berikut data Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai RS.UMC

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai RS. UMC Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Waktu Terlambat 1 Menit sd.d 60 Menit (TL1)	Waktu Terlambat Lebih dari 60 Menit (TL2)
Februari	171	86 Kasus	57 Kasus
Maret	171	92 Kasus	59 Kasus
April	171	88 Kasus	46 Kasus
TOTAL		266 Kasus	162 Kasus

Data Sumber : RSU.UMC Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat terdapat 266 Kasus ketelambatan 1 menit hingga 60 menit yang terjadi dalam 3 bulan terakhir dan 162 Kasus Keterlambatan lebih dari 60 menit 3 bulan terakhir Hal ini membuktikan telah terjadi perilaku sangat Tidak disiplin pada Rumah Sakit yang dapat menurunkan produktifitas dalam bekerja.

Melalui Wawancara sub bidang Sdm RSU.UMC menyatakan bahwa pegawai sering kali menyepelekan waktu berangkat dalam bekerja tanpa melihat konsekuensinya yang berupa point untuk kemudian mendapatkan SP1 . terlebih jam operasional Rumah sakit yang beroperasi selama 24 jam Non stop membuat kehadiran tidak terkontrol dengan baik, sebagaimana diketahui bahwa keterlambatan merupakan tindakan negatif yang merugikan bagi Rumah sakit dan merupakan salah satu faktor pemicu terjadinya perilaku kerja Nondisiplin.

Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Cirebon yang berorientasi pada pendapatan. Supaya dapat terus hidup, tumbuh dan berkembang, Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon harus mampu menjadi rumah

sakit yang dipilih banyak pasien untuk dimanfaatkan fasilitas layanannya. Dalam hal ini, Rumah Sakit Umum. Universitas Muhammadiyah Cirebon dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima yang lebih baik dari pesaingnya.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Ijar selaku HRD di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon, diketahui bahwa kinerja karyawan, terutama kualitas dan pelayanan karyawan masih perlu ditingkatkan. Beberapa masalah yang berkaitan dengan hal tersebut adalah banyaknya perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon yang belum mengikuti seminar pelatihan yang dimana seharusnya mereka sudah selalu mengikuti pelatihan agar memperluas ilmu yang mereka punya dan agar mereka dapat sebuah pelatihan baru dan cara pelayanan yang layak bagi pasien nya. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawan Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon terkait pentingnya pelatihan. Selain itu, keterbatasan waktu dan jadwal kerja yang padat, kurangnya informasi dan akses terhadap pelatihan, serta biaya pelatihan yang cukup tinggi juga menjadi faktor karyawan belum mengikuti pelatihan hingga saat ini. Program pelatihan ini penting untuk karyawan Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon karena ini merupakan investasi penting bagi Rumah Sakit untuk memastikan kualitas layanan yang optimal dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Program pelatihan ini tentunya akan berdampak pada kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan sangat diperlukan oleh seluruh pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai yang lama. Pegawai

yang baru bekerja pada perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajiban. Sedangkan untuk pegawai yang telah lama bekerja, membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang ataupun untuk mempersiapkan dirinya dalam promosi jabatan atau lainnya. Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan kompetensi pegawai (Santika, 2021) pelatihan juga sangat penting bagi pegawai untuk memperpanjang STR (Surat Tanda Registrasi) agar pegawai tersebut bisa dikatakan kompeten dalam bidangnya. Selain itu, terdapat permasalahan kinerja yang bersumber dari rendahnya disiplin kerja, terutama terkait absensi dan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, dalam hal ini Standar Operasional Prosedur (SOP). Beberapa pelanggaran yang sering terjadi di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon antara lain keterlambatan kedatangan dan izin pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Masalah absensi ini menjadi perhatian serius karena karyawan yang tidak hadir tepat waktu atau meninggalkan tempat kerja sebelum waktu yang ditentukan dapat mengganggu operasional rumah sakit dan pelayanan kepada pasien. Disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan, dimana hal tersebut akan berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi, serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan (Pramono, 2021). Berikut adalah data absensi di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon yang menunjukkan tingkat keterlambatan dan izin pulang awal karyawan. Berikut adalah tabel data absensi karyawan :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Periode Januari - April 2024

Bulan	Jumlah					
	Jumlah Hari Kerja	Alpa	Sakit	Izin	Telat Datang	Pulang Cepat
Januari	22	16	4	2	13	0
Februari	21	23	1	5	12	3
Maret	22	18	6	8	12	1
April	14	25	3	10	15	4

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa dari segi absensi masih banyak karyawan yang tidak hadir (alfa) dan sering meminta izin dalam bekerja, serta banyak karyawan yang datang terlambat meskipun waktu kerja telah ditentukan. Oleh karena itu, absensi masih menjadi permasalahan yang harus diatasi agar disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik. Hal ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan, karena tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan mengharuskan para karyawan untuk memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja dan mematuhi peraturan perusahaan yang ada. Kedisiplinan kerja yang baik sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional dan keberlangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hasil ulasan dari pasien ataupun keluarga pasien yang pernah berkunjung ke Persentase Ulasan Layanan melalui Google Maps mendapatkan rating 2.7, yang artinya masih perlu perbaikan dalam kualitas layanan. Data persentase ulasan komentar yang didapat melalui Google Maps disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.4
Persentase Ulasan Layanan

Rating	Jumlah	Persentase
5	32	16%
4	10	5%
3	12	6%
2	10	5%
1	139	68%
Total	203	

Dari tabel, diperoleh penilaian berdasarkan data dari google maps sebanyak 16% memberikan rating 5, sebanyak 5% memberikan rating 4, sebanyak 6% memberikan rating 3, sebanyak 5% memberikan rating 2 dan nilai persese tertinggi berada pada rating 1 sebanyak 139 ulasan konsumen dengan persentase 53% dari jumlah ulasan sebanyak 203 ulasan. Dari ulasan tersebut dipengaruhi beberapa faktor dari ulasan diantaranya, pelayanan public, sistem, peraturan, fasilitas dan keamanan. Hal ini tentunya menunjukkan kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon masih kurang. Oleh sebab itu kinerja karyawan perlu menjadi perhatian dalam perbaikan untuk peningkatan kualitas pelayanan.

Mengapa pelayanan di RS. UMC masih di katakan kurang karena :

1. Masih kurang nya pelatihan yang dimiliki oleh perawat yang dimana pelatihan itu sangat wajib di ikuti oleh perawat agar menambah wawasan yang mereka miliki agar pelayanan nya bisa maksimal dan baik.

2. Masih kurangnya dokter Spesialis yang ada di sana dan itu sangat memperlambat pemeriksaan pasien yang ada dan hal tersebut sangat mengganggu.

Berikut adalah data tabel jumlah karyawan pada RSUD.UMC

Tabel 1.5
Presentasi penilaian kinerja perawat
RSU. Universitas Muhammadiyah Cirebon

No	Penilaian kinerja	Target	Realisasi
1	Perawat Rawat Inap	95%	71,%
2	Perawat ruang IGD	90 %	73,26%
3	Perawat ruang IBS	90%	65,12%
4	Perawat ruangan vk dan perinatologi	90%	70,21%
5	Perawat Analis gizi	90%	57,%
6	Perawat ruang rawat jalan	80%	76%
7	Perawat instalasi radiologi	90%	50,11%

(Sumber: Data Olahan, 2024)

Berdasarkan tabel kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon , terlihat bahwa terdapat kesenjangan antara target yang ditetapkan dan realisasi kinerja perawat. Meskipun target yang ditetapkan cukup ambisius, realisasi kinerja pegawai masih belum mencapai tingkat yang diharapkan. Rata – rata pegawai tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan dan hanya bisa mencapai angka 50% . Ketidaksesuaian antara harapan, ini dapat menunjukkan adanya tantangan dalam operasional rumah sakit, mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti Pelatihan Dan Disiplin Kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor ini guna meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai target yang ditetapkan lebih baik di masa mendatang.

Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Rendahnya kinerja karyawan sangat ditentukan oleh pelatihan dan kedisiplinan dalam kerja. Sehingga, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai pelatihan dan disiplin kerja yang harus dijaga karena hal tersebut akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Tabel 1.6
Data Pra Survey Pelatihan dan Disiplin Kerja
Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah responden
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa kurang nya mengikuti pelatihan yang cukup selama saya bekerja	40%	60%	30
2	Saya merasa pelatihan itu sangat penting untuk meningkat kan kinerja saya agar lebih baik	70%	30%	30
3	Disiplin kerja yang saya miliki harus lebih di tingkat kan lagi agar lebih baik	80%	20%	30
4	Karyawan harus memiliki jiwa kedisiplinan yang tinggi	70%	30%	30

(sumber: data olahan pegawai RSU.UMC, 2024)

Tabel 1.7
Data Hasil Wawancara Pelatihan dan kedisiplinan di Rumah Sakit
Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon

No	Aspek Pelatihan Dan Disiplin Kerja	Hasil Wawancara
1	Pelatihan	Semakin banyak nya pelatihan yang di ikuti akan semakin banyak ilmu baru yang di dapatkan untuk menangani pasien.
2	Waktu pelatihan Yang sesuai	Belum diterapkannya wajib pelatihan bagi para pegawai oleh karena itu masih banyak yang belum mengikuti.
3	Disiplin kerja yang dilakukan	Disiplin kerja untuk individu masih terasa kurang karna masih banyak pegawai yang kurang mendisiplin kan dirinya perihal absensi
4	Kedisiplinan sehari-sehari	Kedisiplinan sehari-hari nya masih harus sangat di tekankan lagi karna setiap perbulan nya masih ada yang dating terlambat.

(sumber: Data hasil observasi beban kerja 2024)

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum. Universitas Muhammadiyah Cirebon”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pengamatan dilapangan dapat diidentifikasi beberapa masalah untuk meningkatkan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon rendah.
2. Kompetensi karyawan masih dinilai kurang, terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan yang belum memuaskan, tingkat pendidikan yang masih rendah, serta masih ada karyawan yang belum mengikuti program pelatihan kompetensi dari Rumah Sakit.
3. Adanya karyawan yang belum mengikuti program pelatihan.
4. Adanya beberapa permasalahan kecil dapat menghambat pelayanan yang dilakukan dengan senyum ramah dan sikap sopan.
5. Disiplin kerja pegawai belum optimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang terlambat datang ke kantor.
6. Karyawan memiliki pemahaman yang kurang terkait pentingnya kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam perusahaan. Namun, dalam pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan subjek karyawan Rumah Sakit Umum. Universitas Muhammadiyah Cirebon tahun 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ruamh Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon?

1.5 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon 2024.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi masukan bagi manajemen rumah sakit untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih meningkatkan kompetensi, pelatihan dan kedisiplinan karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu penulis mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dalam bidang kesehatan masyarakat khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di rumah sakit.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca yang membutuhkan informasi, sekaligus sebagai sumbangan informasi untuk semua pihak yang terkait dengan topik penelitian ini dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, dan Sri Rahayu (2023)	Pengaruh Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadapss Kinerja Karyawan	Variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja. Variabel pelatihan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara keseluruhan sebesar 46,5%, sedangkan 53,5% dipengaruhi variabel lain. Saran untuk PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja karena memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua variabel ini hendaknya dilakukan peningkatan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.
2.	Rendi Trisdiana, Arga Sutrisna, Mila Karmila	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan PT.

	(2023)	Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya	Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahw disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Niaga
--	--------	--	--

			Redja Abadi Kota Tasikmalaya.
3.	N. K. S. Suarniti, I. W. Bagia (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten Klungkung dan objek nya disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 103 pegawai. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara terstruktur serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung
4.	Sekar Ayu Noviani Putri, Wahyu Hidayat, Robetmi Jumpakita Pinem (2022)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang	Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus.

			<p>Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran skala likert. Analisis data menggunakan SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh dan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Pelatihan memberikan pengaruh sebesar 30,6% terhadap kinerja karyawan. disiplin mempunyai pengaruh sebesar 78% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 79,1% terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian besarnya pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan pabrik sehingga dapat menunjang kinerja karyawan.</p>
5.	Muhammad Andi	Pengaruh Disiplin	Pada penelitian ini menjelaskan

	Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, dan Lukman Hakim Siregar (2019)	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu Secara simultan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,790 atau 79 %, sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi , imbalan, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.
--	---	--------------------------------	--

2.2 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

1. Definisi

Secara etimologi, "kinerja" berasal dari kata "performance" yang memiliki beberapa makna, termasuk (1) melakukan, (2) menjalankan tugas, dan (3) memenuhi tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai pelaksanaan kegiatan dengan tanggung jawab penuh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Secara terminologi, para ahli memberikan berbagai definisi tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Busro (2018:87), yang menyatakan bahwa kinerja

adalah prestasi kerja baik dalam hal kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu, biasanya dalam satu tahun.

Umala (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi mereka tentang peran dan tugas. Dengan demikian, dalam konteks tertentu, kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari interaksi antara usaha, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas.

Manik dan Syafrina (2017), di sisi lain, mengungkapkan bahwa kinerja merujuk pada perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu sebagai prestasi kerja sesuai dengan peran mereka dalam suatu organisasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan harus dinilai untuk menunjukkan prestasi dan dedikasi pegawai untuk perusahaan. Menurut Simamora dalam Masram (2017:142), beberapa ahli mengatakan bahwa meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja pegawai, yaitu:

- a. Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus dapat diukur dengan mudah.
- b. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus dapat membedakan individu sesuai dengan kinerja mereka

- c. Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus sensitif terhadap tindakan dan masukan pemegang jabatan.
- d. Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh mereka yang mengetahui bahwa kinerja mereka sedang diukur.
- e. Prestasi, ketaatan, dan prakarsa adalah komponen kinerja, menurut Masram (2017:147). Oleh karena itu, tujuan penetapan indikator kinerja itu adalah untuk menunjukkan apakah hasil yang diharapkan telah dicapai.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rozarie (2017:64), penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dalam konteks pelayanan publik dan konsumen. Penilaian ini juga harus digunakan sebagai standar untuk mempromosikan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk memastikan apakah mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan organisasi, menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64). Untuk membuat keputusan tentang sumber daya manusia, manajemen menggunakan evaluasi. Promosi, mutasi, dan pemberhentian adalah topik penting yang dibahas melalui evaluasi.

4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Rozarie (2017: 66) dalam bukunya menjelaskan manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Evaluasi tujuan dan saran: Evaluasi tujuan dan sasaran membantu proses perencanaan menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di masa depan.
- b. Evaluasi rencana: Jika hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, penyebabnya dicari.
- c. Evaluasi lingkungan: menilai apakah kondisi lingkungan yang dihadapi selama proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, atau mengakuhkan. Apakah organisasi menghadapi masalah hubungan antar manusia dan kepemimpinan, atau apakah mekanisme kerja berjalan sesuai harapan?
- d. Evaluasi proses kinerja untuk mengetahui apakah ada hambatan dalam pelaksanaan kinerja.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar, dan apakah metode sudah tepat. Jika ada kesalahan, cari penyebabnya dan coba perbaikinya di kemudian hari.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

- a. Efektifitas dan efisiensi. Jika suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa tujuan tersebut efektif. Namun, jika akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan tersebut menilai pentingnya hasil yang dicapai, maka kegiatan tersebut dinamakan tidak efisien.
- b. Otoritas (wewenang)—Otoritas adalah sifat komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang diberikan oleh seorang anggota kepada anggota lain untuk melakukan tugas dengan kontribusinya.
- c. Disiplin: Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah definisi dari disiplin.
- d. Program. Yaitu, yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas yang diperlukan untuk membuat gagasan dan merencanakan sesuatu yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang berasal dari sumber daya internal dan eksternal pekerja.

Menurut Shofiana, dkk. (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Motivasi Kerja

Neza & Rivai (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah ide yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan tindakan mereka.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis (Pranitasari and Khotimah, 2021).

c. Lingkungan Kerja

Bukhori & Karnawati (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah proses untuk menumbuhkan perasaan seseorang dalam mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi atau perusahaan secara objektif, yang dapat diketahui dari kepatuhannya terhadap peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Pelatihan

1. Definisi

Memasuki era globalisasi ini, perusahaan wajib menggunakan pelatihan sebagai strategi penting. Ini karena sumber daya manusia menjadi sangat penting dan harus dibangun dan dijaga sehingga perusahaan memiliki kekuatan khusus dibandingkan dengan perusahaan lain. Selain itu, perusahaan harus memahami bahwa pelatihan merupakan komponen penting bagi karyawan mereka. Meskipun memulai program pelatihan memerlukan banyak waktu dan biaya, tetapi minimal akan dikurangi perputaran kerja karyawannya,

meningkatkan tingkat produktivitas mereka di tempat kerja. Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah untuk mengembangkan sebuah potensi lebih dari karyawan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Cahya et al., 2021) Pelatihan adalah proses jika seorang karyawan memperoleh dan meningkatkan keterampilan baru untuk melakukan tugas tertentu. Pelatihan dapat memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk mereka gunakan segera di tempat kerja. Menurut definisi tersebut, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan mereka pada pekerjaan tertentu selama pelatihan. Pelatihan biasanya diberikan dalam waktu singkat karena pekerjaan sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi yang dibutuhkan.

2. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Rachmawati (2015), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2015), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan,

keترampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan. Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013) indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
- b. Prosedur sistematis, cara kerja menjalankan dengan cara yang baik dan teratur. Keterampilan teknis, kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan.
- c. Mempelajari pengetahuan, mempelajari ilmu pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu.
- d. Mengutamakan praktek dari pada teori Menurut Widodo (2015) mengemukakan bawa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian.

3. Tujuan Pelatihan Kerja

Adanya pelatihan ini diciptakan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sebuah pengalaman karyawan. Tujuan pelatihan adalah

- a. Upaya memperbaiki kinerja karyawan yang nantinya mampu mengisi kekurangan dari karyawan sebelumnya.
- b. Mengurangi waktu belajar calon karyawan karena pelatihan ini dapat membantu mereka belajar saat proses seleksi belum selesai dan dapat mengurangi jarak antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- c. Dapat memecahkan masalah operasional
- d. Memaksimalkan dan mengimplementasikan keahlian para karyawan,
- e. orientasi karyawan di organisasi,
- f. dapat memenuhi kebutuhan pribadi.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu dari dalam diri sendiri maupun dari luar (lingkungan).

Upaya Pelatihan ini memiliki manfaat bagi karyawan dan juga perusahaan. Untuk karyawan, pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan juga pengalaman individu. Pelatihan juga dapat membantu dalam menyelesaikan masalah dan membuat sebuah keputusan yang efektif. Untuk perusahaan, pelatihan dapat meningkatkan

pendapatan perusahaan, mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4. Unsur-unsur Pelatihan Kerja

Menurut (Rinda, 2018) Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dirancang dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan peserta. Dalam pelatihan, terdapat 6 unsur yang saling berhubungan, yaitu:

- a. Instruktur: Orang yang bertanggung jawab untuk menyampaikan materi dan memfasilitasi proses pembelajaran. Instruktur yang baik harus memiliki pengetahuan yang luas pemahaman terhadap materi pelatihan, serta memiliki kemampuan mengajar yang efektif.
- b. Peserta: Orang yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Peserta yang aktif dan antusias akan lebih mudah menyerap materi pelatihan.
- c. Materi: Isi pelatihan yang ingin disampaikan kepada peserta. Materi pelatihan harus relevan dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan.
- d. Metode: Cara penyampaian materi pelatihan kepada peserta. Ada berbagai metode pelatihan yang dapat digunakan, seperti ceramah, diskusi, simulasi, dan studi kasus.
- e. Tujuan: Sasaran yang ingin dicapai oleh pelatihan. Tujuan pelatihan harus jelas dan terukur.

f. Sasaran: Kelompok orang yang ingin dituju oleh pelatihan.

Sasaran pelatihan harus ditentukan berdasarkan kebutuhan dan karakteristik kelompok tersebut.

Keenam unsur ini saling terkait satu sama lain. Instruktur yang baik akan dapat menyampaikan materi pelatihan dengan efektif kepada peserta. Peserta yang aktif dan antusias akan lebih mudah menyerap materi pelatihan. Materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan akan lebih bermanfaat bagi peserta

5. Jenis-jenis Pelatihan

Dengan memberikan pelatihan yang tepat dan efektif, perusahaan dapat membantu karyawannya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut bariqi (2018) jenis-jenis pelatihan adalah pelatihan teknis, pelatihan Non teknis, pelatihan antar pribadi, dan pelatihan pengembangan inovatif. (Bariqi, n.d., 2018)

Namun Ada beberapa jenis pelatihan yang paling utama yang dapat diberikan kepada Perawat:

a. Pelatihan Perawatan Luka

Pelatihan perawatan luka adalah program yang berfokus pada memberikan perawat pemahaman mendalam tentang berbagai jenis luka, termasuk luka akibat operasi, luka bakar, luka infeksi, dan berbagai jenis luka lainnya. Selain itu, pelatihan ini

juga mencakup pengembangan keterampilan yang dibutuhkan untuk memberikan perawatan yang efektif, seperti pemilihan dan aplikasi perban yang sesuai untuk mempromosikan penyembuhan yang optimal.

Ini juga mencakup prosedur pembersihan luka yang tepat, serta metode pemantauan infeksi yang dapat membantu mencegah komplikasi dan memastikan pemulihan pasien yang lebih cepat. Pelatihan ini memberikan perawat alat yang diperlukan untuk merawat pasien dengan luka beragam dan memastikan bahwa mereka mendapatkan perawatan yang berkualitas tinggi dan sesuai standar.

b. Pelatihan Medikal Bedah

Pelatihan medikal bedah mempersiapkan perawat untuk bekerja dalam lingkungan bedah. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang alat-alat bedah yang digunakan selama prosedur bedah, seperti pisau bedah, alat pengikat pembuluh darah, dan alat pemotong jaringan. Selain itu, pelatihan ini mencakup pengetahuan tentang berbagai prosedur bedah yang mungkin dilakukan, termasuk tindakan seperti eksisi, reseksi, atau penanaman implan medis. Perawat juga dilatih dalam sterilisasi peralatan dan menjaga kebersihan lingkungan operasi untuk mencegah infeksi. Selain itu, mereka memahami perawatan pasien sebelum operasi, selama operasi, dan pasca operasi, termasuk pemantauan vital, penanganan obat-obatan, serta

komunikasi dengan pasien dan tim medis lainnya untuk memberikan perawatan yang terkoordinasi dan efektif. Pelatihan ini memberikan perawat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berkontribusi dengan aman dalam prosedur bedah dan memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien yang menjalani operasi.

c. Pelatihan Anestesi

Ini adalah program pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung praktisi anestesi. Dalam konteks ini, perawat yang menjalani pelatihan ini akan memahami penggunaan obat-obatan anestesi dan peralatan anestesi yang digunakan dalam prosedur anestesi. Mereka juga akan diajarkan tentang tindakan darurat yang harus diambil jika terjadi masalah selama pemberian anestesi, seperti reaksi alergi atau komplikasi medis yang dapat terjadi. Pelatihan ini mencakup pemahaman mendalam tentang berbagai aspek keamanan dan pengelolaan pasien selama prosedur anestesi.

d. Pelatihan Basic Sea Survival

Ini adalah pelatihan yang penting bagi perawat yang bekerja di lingkungan medis maritim, seperti kapal pesiar atau platform lepas pantai. Pelatihan Basic Sea Survival mencakup keterampilan bertahan di laut, tindakan pertolongan pertama, dan evakuasi darurat di laut. Perawat yang menjalani pelatihan ini harus dapat menghadapi situasi darurat di tengah laut, termasuk

pengetahuan tentang penggunaan peralatan penyelamatan, tindakan evakuasi cepat, dan memberikan perawatan pertolongan pertama dalam situasi yang mungkin jauh dari sumber medis daratan. Pelatihan ini adalah langkah kunci dalam memastikan keselamatan pasien dan awak kapal di lingkungan maritim yang sering kali terisolasi.

e. Pelatihan Hemodialisa

Perawat yang bekerja di unit hemodialisis membutuhkan pelatihan khusus untuk merawat pasien dengan gangguan ginjal dan memahami penggunaan mesin hemodialisis. Pelatihan ini mencakup pemahaman mendalam tentang jenis-jenis gangguan ginjal, evaluasi pasien dengan masalah ginjal, pengawasan selama sesi hemodialisis, manajemen komplikasi yang mungkin terjadi selama perawatan, serta pemahaman tentang alat-alat dan mesin yang digunakan dalam prosedur hemodialisis, termasuk pengoperasiannya dan penanganan masalah yang mungkin timbul selama proses dialisis. Pelatihan ini juga mencakup prinsip-prinsip keamanan yang sangat penting untuk mencegah infeksi dan masalah lain yang dapat timbul dalam lingkungan hemodialisis. Semua aspek ini penting untuk memberikan perawatan yang efektif dan aman bagi pasien dengan gangguan ginjal yang memerlukan hemodialisis.

f. Pelatihan Kesehatan Penerbangan

Pelatihan kesehatan penerbangan sangat penting untuk perawat yang bekerja dalam penerbangan komersial. Ini diperlukan karena mereka harus memiliki pemahaman mendalam tentang perubahan tekanan udara yang terjadi selama penerbangan. Mereka juga perlu mampu mengelola pasien selama penerbangan, termasuk dalam kondisi kedaruratan, serta memahami tindakan darurat yang mungkin diperlukan di dalam pesawat. Keahlian ini diperlukan untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan penumpang selama penerbangan dan memberikan perawatan medis yang sesuai dalam lingkungan yang unik ini.

g. Pelatihan ACLS (Advanced Cardiac Life Support)

Pelatihan ACLS (Advanced Cardiac Life Support) adalah program yang mendalami penanganan pasien dalam situasi kritis yang terkait dengan masalah jantung. Ini mencakup penilaian pasien untuk mengidentifikasi gangguan jantung, penggunaan defibrilator untuk mengembalikan ritme jantung yang normal dalam kondisi darurat, serta pemberian obat-obatan seperti epinefrin dan amiodaron untuk mendukung fungsi jantung yang stabil. Selain itu, pelatihan ACLS juga mencakup prosedur-prosedur khusus seperti intubasi dan resusitasi cairan yang relevan dalam situasi krisis jantung. Semua ini bertujuan untuk

meningkatkan peluang keselamatan dan pemulihan pasien dengan gangguan jantung yang serius.

h. Pelatihan Cathlab

Bagi perawat yang bekerja di unit Cathlab, pelatihan ini membantu mereka memahami prosedur intervensi jantung seperti angiografi dan kateterisasi jantung. Selain itu, pelatihan Cathlab juga melibatkan pemahaman mendalam tentang pengoperasian peralatan khusus yang digunakan dalam prosedur-prosedur ini, serta kemampuan untuk memantau dan merawat pasien selama dan setelah prosedur. Hal ini mencakup pemahaman tentang teknologi dan peralatan kardiologi yang canggih serta kemampuan untuk merespons secara cepat terhadap situasi darurat yang mungkin timbul selama prosedur, sehingga memastikan pasien mendapatkan perawatan yang optimal dan aman.

i. Pelatihan Hiperkes (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Hiperkes adalah lapangan ilmu kesehatan dan keselamatan kerja yang mengurus problematik kesehatan dan keselamatan pekerja secara menyeluruh. Ini mencakup identifikasi, pencegahan, pengendalian, dan pemantauan berbagai risiko yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan integritas fisik pekerja di berbagai jenis lingkungan kerja. Hiperkes juga berfokus pada implementasi kebijakan, peraturan, dan praktik terbaik yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan

sehat, serta memastikan perlindungan karyawan dari potensi bahaya dan cedera yang dapat terjadi selama pelaksanaan tugas mereka. Selain itu, Hiperkes juga mencakup edukasi, pelatihan, dan advokasi untuk memastikan pemahaman dan kesadaran pekerja tentang hak dan kewajiban mereka dalam menjaga kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

j. Pelatihan PPGD (Pemberian Pertolongan Gawat Darurat)

Pelatihan PPGD (Pemberian Pertolongan Gawat Darurat) adalah program yang memberikan keterampilan dasar dalam memberikan pertolongan gawat darurat. Ini mencakup beberapa aspek penting, seperti :

- CPR (Cardiopulmonary Resuscitation) : Pelatihan CPR mengajarkan teknik-teknik resusitasi jantung-paru yang sangat penting dalam situasi kegawatan, terutama ketika seseorang mengalami henti jantung atau henti napas. Ini mencakup pemahaman mengenai tekanan dada dan ventilasi untuk menjaga aliran darah dan oksigen ke otak dan organ vital lainnya.
- Penanganan Pendarahan : Pelatihan ini mengajarkan perawat bagaimana mengidentifikasi dan menghentikan pendarahan pada berbagai tingkat keparahan. Perawat diajarkan tentang penggunaan perban, bahan penahan pendarahan, serta tindakan penanganan yang tepat untuk mencegah kerusakan lebih lanjut.

- Pertolongan Pertama pada Cedera : Ini mencakup keterampilan untuk memberikan pertolongan pertama pada berbagai jenis cedera seperti luka, patah tulang, dan luka bakar. Perawat dilatih untuk merespons cepat dan memberikan perawatan sementara hingga bantuan medis lebih lanjut tiba.
- Penggunaan Peralatan Pertolongan Gawat Darurat : Perawat juga diajarkan tentang penggunaan peralatan pertolongan gawat darurat seperti defibrilator, penghisap lendir, dan peralatan lain yang mungkin digunakan dalam situasi darurat medis. Mereka memahami cara mengoperasikan peralatan ini dengan benar.

k. Pelatihan ICU (Unit Perawatan Intensif)

Pelatihan ini khusus dirancang untuk perawat yang bekerja di unit perawatan intensif (ICU), di mana pasien seringkali menghadapi kondisi kritis yang memerlukan perawatan intensif. Program pelatihan ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang pemantauan pasien kritis, mengenali tanda-tanda vital yang sangat penting, serta kemampuan untuk merespons dengan cepat dan tepat dalam situasi gawat darurat. Selain itu, pelatihan ICU juga mencakup perawatan dan pemeliharaan peralatan medis khusus yang digunakan dalam unit ini, serta pemahaman yang kuat tentang protokol dan prosedur ICU yang berkaitan dengan kondisi pasien kritis. Keseluruhan pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa perawat di ICU siap untuk memberikan

perawatan yang efektif, cermat, dan berfokus pada pemulihan pasien dalam situasi yang penuh tantangan. Pelatihan-pelatihan ini membantu perawat untuk menghadapi tantangan yang berbeda di lingkungan kerja mereka dan meningkatkan kualitas perawatan pasien. Semua pelatihan ini dapat membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan perawat dalam memberikan perawatan yang aman dan berkualitas kepada pasien.

2.1.3 Uraian Teori

1. Definisi Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu *disciple* yang artinya pengikut, atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin itu berarti kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka seorang pemimpin dalam usahanya untuk mengedisiplinkan bawahannya perlu menggunakan pedoman ataupun aturan-aturan tertentu sebagai landasan pelaksanaan disiplin itu sendiri. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan yang diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi

dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat (Siti Muamanah, 2016:5). Menurut Nova Syafrina (2017) dalam (Atika, 2019) Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Kusuma (2018) menjelaskan indicator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin waktu yaitu sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, dapat dijelaskan seperti ; kehadiran tepat waktu, pelaksanaan pekerjaan yang mengikuti aturan dan kepatuhan karyawan atas jam kerja perusahaan.
- b. Disiplin peraturan dan berpakaian sebuah peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dibuat dengan tujuan untuk mengatur para pegawainya menuju keteraturan yang nantinya akan mengantarkan perusahaan kepada Visi. Untuk melancarkan sikap disiplin dibutuhkan sebuah kesetiaan, yang artinya pegawai mampu patuh serta taat atas perintah atasan, selalu menjaga tata tertib dan norma-norma perusahaan.
- c. Disiplin tanggung jawab kerja salah satu bentuk tanggung jawab pegawai adalah ketika pegawai tersebut dapat menggunakan serta memelihara fasilitas dan peralatan perusahaan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang aktivitas perusahaan. Tanggung jawab

dalam bekerja juga dapat diartikan sebagai kesanggupan dalam menghadapi sebuah tanggung jawab dari perusahaan atau pimpinan kepada seorang pegawai.

Menurut Hasibuan dalam (Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, 2016)

- a. Kesadaran, merupakan sikap pegawai secara sukarela menaati semua peraturan.
- b. Kesiediaan, merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.
- c. Ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan sesuai perintah tanpa mengeluh.
- d. Etika, merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.

Menurut Manik & Syafrina (2016)

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang diterapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ramadhan & Darmawan (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kualitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Menurut Singodimejo dalam (Surbakti, 2021):

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
 Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang sepadan dengan jerih payahnya yang telah didistribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
 Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidak aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Contohnya kebiasaan-kebiasaan yang positif antara lain: saling menghormati, melintarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan bekerja.

4. Perspektif dalam Disiplin Kerja

Perspektif dalam disiplin kerja (Ramadhan & Darmawan, 2018)

adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin Retribusi (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Pengaruh antar variabel, sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi menurut Sutrisno (2016). Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang dikemukakan oleh Veithzal & Sagala (2013).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sekar Ayu Noviani Putri, Wahyu Hidayat, Robetmi Jumpakita Pinem (2022) yang berjudul pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya, bahwa pelatihan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Zainal & Rivai, (2017:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Dewi dan Harjoyo (2019:94) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai

atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut (Sutrisno, 2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Fauzi (2020:104) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rendi Trisdiana, Arga Sutrisna, Mila Karmila (2023) yang berjudul pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya, bahwa pelatihan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

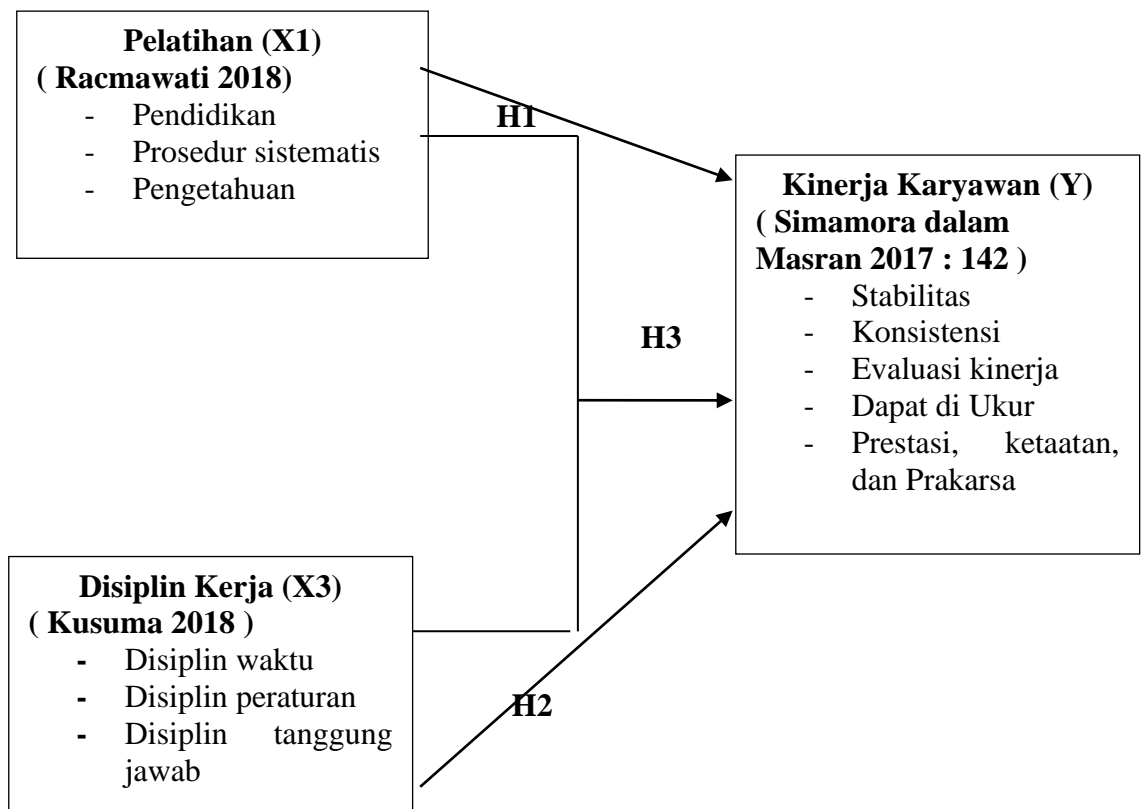
Pelatihan dan Disiplin kerja adalah dua hal yang saling berhubungan karena disiplin nya seorang pegawai harus di dasari dari pelatihan yang di pelajarnya, dalam dunia kerja kerap kali kurang nya pelatihan dan akan berpegaruh kurang nya kedisiplinan yang ada pada diri nya, maka dari itu pelatihan dan disiplin kerja sangat berpengaruh baik berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan.

Siagian (2008:175) mendefinisikan pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Mangkunegara (2008:50) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Heidjrachman dan Husnan (2002:15) mendefinisikan disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan:

Pengaruh X Terhadap Y

H1 : Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2 : Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H3 : Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1 : Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD. Universitas Muhammadiyah Cirebon.
- H2 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD. Universitas Muhammadiyah Cirebon.
- H3 : Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Pelayanan Kinerja Pegawai pada RSUD. Universitas Muhammadiyah Cirebon.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Definisi penelitian asosiatif menurut (Sugiyono 2020) yaitu judul penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Pelayanan Kinerja Karyawan pada RSUD. Universitas Muhammadiyah Cirebon. Menurut (Sugiyono, 2020) judul asosiatif kausal diawali dengan kata pengaruh, atau faktor determinan.

Menurut Sugiyono (2020) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Menurut Kerlinger (dalam Sugiyono, 2020) mengemukakan bahwa, penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Menurut David Kline (dalam Sugiyono, 2020) walaupun metode survei ini tidak memerlukan kelompok *control* seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang *representative*. Teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel yaitu variabel independennya merupakan Pelatihan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Hatch dan Farhady (dalam Widiaworo 2017) variabel sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu yang lain atau satu objek dengan objek lain. Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang akan diteliti ini Pelatihan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2.1 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018) “variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2).

1. Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart.

- a. Tujuan dan Sasaran
- b. Pelatih
- c. Materi
- d. Metode
- e. Peserta Pelatihan

Mangkuprawira (2014:135)

2. Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja menurut Busro (2018:346) adalah suatu sikap mental seorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang ditentukan.

3.2.2 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2018) “Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan

Masram & Mu’ah (2017:148) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bangun (2012:233) dalam Asnawi (2019:14) indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas. Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas.
- b. Jumlah. Mewakili jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Ini adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dari sudut pandang koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Apakah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan mentah) dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Butir	Skala
Pelatihan (X.1) Pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi menurut Sutrisno (2016).	1. Pendidikan 2. Prosedur sistematis	1	Likert
	1. Mempelajari pengetahuan	2 dan 3	
	1. Mengutamakan praktek dari pada teori	4 dan 5	
Disiplin (X.2) menurut Dewi dan Harjoyo (2019:94) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya	1. disiplin waktu	1	Likert
	1. Disiplin peraturan	2,3,dan 4	
	1. disiplin tanggung jawab	5,6 dan 7	
Kinerja karyawan (Y) kinerja karyawan adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai	1. Stabilitas dan konsistensi	1 dan 2	Likert
	1. Evaluasi kinerja anggota organisasi 2. Efektivitas individu anggota organisasi	3, 4 da 5	

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robert L. Mathis & John H. Jackson 2016)			
	1. Dapat diukur 2. Prestasi, ketaatan, dan Prakarsa	6, 7 dan 9	

3.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah 98 perawat pada RSUD. Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan RS. UMC

No.	Bagian	Jumlah Karyawan /org
17.	Perawat	98
Jumlah perawat		98

Sumber: Data Primer yang diolah dari RS.UMC

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:168) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

3.4 Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Creswell menyatakan bahwa peneliti kuantitatif mengumpulkan data dengan penyebaran kuesioner (Cresswell, 2012). Sumber data yang diperlukan penulis sebagai pedoman adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang didapatkan atau diperoleh dengan penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang didapatkan atau diperoleh dengan cara mengumpulkan dari dokumentasi diperoleh dari jurnal dan penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD. Universitas Muhammadiyah Cirebon.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Sujarweni (dalam Harwandi 2019) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan langsung berkunjung ke lokasi penelitian yaitu RSUD. Universitas Muhammadiyah Cirebon untuk memperoleh data dan informasi mengenai data karyawan.

2. Kuesioner

Menurut Widiaworo (2019) kuesioner adalah instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis harus dijawab atau diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana jawabannya sudah ditentukan sebelumnya. Pada penelitian ini yang akan menjadi responden adalah karyawan pada RSUD. Universitas Muhammadiyah Cirebon.

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian memiliki skala pengukuran (Sugiyono, 2017). Skala pengukuran yang dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert adalah skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset yang berupa survey. (Sugiyono, 2017)

Skala likert ini untuk mengukur Kesetujuan dan Ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun atas:

Tabel 3.3
SKALA LIKERT

Pernyataan Negatif	Skor	Pernyataan Positif	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	4	Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Setuju (S)	2	Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	1	Sangat Setuju (SS)	5

Tabel 3.4

Tabel Kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian

Penelitian rata – rata skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Sugiyono (2010:102)

3.6 Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2015:140), “studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, hal ini dikarekan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Dalam penelitian ini, studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar, refensi penelitian terdahulu serta pembelajaran mengenai Pengaruh Kompetensi,

Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD. Universitas Muhammadiyah Cirebon.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data ini merupakan tahapan setelah data dari seluruh responden dan sumber lainnya terkumpul. Kemudian, data tersebut diolah menjadi informasi sehingga mudah dipahami dan dapat menemukan kesimpulannya. Teknik analisis data akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 26 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tahapan analisis data sebagai berikut:

3.7.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu komponen kuesioner (Sugiyono, 2020).

Setiap indikator pada kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung $> r$ tabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig } \alpha = 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel (Sugiyono, 2020).

Dalam menentukan r hitung, digunakan nilai yang tertera pada baris Person Correlation. Sedangkan untuk menentukan r tabel menggunakan rumus $n-2$, dimana n = banyaknya responden.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik atau reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > dari 0.60 dan jika hasil *Pearson Correlation* < dari 0,60 reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2020).

Uji reabilitas dilakukan setelah semua pertanyaan/ Pernyataan telah diuji kevalidannya. Dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas instrument penelitian. Menurut Silalahi (2015: 470) untuk mengukur reliabilitas dengan formula Cronbach's Alpha dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Cronbach's Alpha dihitung berdasarkan formula sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum s_i^2}{S^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha K = Jumlah pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varian Skor Item

S^2 = Varian skor uji seluruh item K

Apabila telah didapat nilai α maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

Jika $\alpha > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel. Jika $\alpha < 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Kriteria indeks koefisien reliabilitas (Sugiyono 2020) dapat dilihat dari tabel:

Tabel 3.5
Interval kriteria Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	1,00 – 0,800	Sangat tinggi
2	0,799 – 0,600	Tinggi
3	0,599 – 0,400	Sedang
4	0,399 – 0,200	Rendah
5	0,199 – 0,00	Sangat rendah

(sumber: Sugiyono 2020)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali 2018b:140).

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model yang ideal adalah model yang tidak terdapat hubungan nyata antara variabel-variabel independennya. Multikolinieritas muncul jika di antara variabel independen memiliki korelasi yang tinggi dan membuat kita sulit untuk memisahkan efek suatu variabel independen terhadap variabel dependen dari efek variabel lainnya. Hal ini disebabkan perubahan suatu variabel akan menyebabkan perubahan variabel pasangannya karena korelasi yang tinggi.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) (Ghozali, 2018:96).

- a. Jika nilai $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- b. Jika nilai $Tolerance < 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Heteroskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisis :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018: 39).

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengaruh *Pelatihan* dan *Disiplin* terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi Variabel X_1 , dan X_2

X_1 : *Pelatihan*

X_2 : *Disiplin*

e : *error*

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Dalam perumusannya hipotesis statistik, antara H_0 dan H_a selalu berpasangan, bila satunya ditolak, maka yang lain diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu jika H_0 ditolak maka H_a diterima. Uji Hipotesis ini berfungsi

untuk memunculkan dugaan suatu kejadian tertentu kedalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis parsial atau uji T. Rumus Uji T menurut Priyatno (dalam Harwandi, 2019:40), adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sample

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Kriteria pengujian hipotesis penelitain adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan dilakukan Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan antara variabel X yaitu Pelatihan (X1), Disiplin

Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016):

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2016:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kriteria pengujiannya menurut Sugiyono (2017) yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai r^2 mendekati 0 maka pengaruhnya semakin kecil.
- b. Jika nilai r^2 mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh Perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner pada seluruh Perawat, maka dari itu penulis menggunakan metode sampel dengan metode sampling jenuh dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Berdasarkan data dari 98 responden tersebut, didapat kondisi berdasarkan jenis kelamin, usia, Pelatihan yang pernah di ikuti, dan lama bekerja. Berikut ini adalah tabel yang menyajikan data karakteristik responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon dengan perincian berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	62	63%
Laki-laki	36	37%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 4.1 diatas menggambarkan deskripsi Perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon yang menjadi responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan yaitu 62

orang responden orang atau 63%, sedangkan perawat laki-laki sebanyak 36 orang responden orang atau 37%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini yaitu Perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon dengan perincian berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	70	71.4%
31 – 40 Tahun	22	22,5%
41 > Tahun	6	6,1%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 4.2 diatas menggambarkan karakteristik responden yaitu Perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang atau sebesar 71,4% perawat yang berumur 20 – 30 tahun, sebanyak 22 orang atau sebesar 22,5% merupakan perawat yang berumur 31 – 40 tahun, kemudian sebanyak 6 orang atau sebesar 6,1% merupakan perawat yang berumur 40 > tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti

Responden dalam penelitian ini yaitu Perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon dengan perincian berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti

Nama Pelatihan	Jumlah Peserta	Presentase
Acls	1	1%
6 Langkah Cuci Tangan	3	3%
Anastesi	11	11%
Belum Pernah	3	3%
BTCLS	28	29%
Fisioterapi	5	5%
Hemodialisa	7	7%
ICU	10	10%
Komunikasi Efektif	1	1%
Luka Diabetes	1	1%
Luka Ringan	1	1%
Medical Bedah	3	3%
P3K	1	1%
Penanggulangan Bahaya Kebakaran	1	1%
Perawatan Lansia	2	2%
Perawatan Luka	8	8%
PPI	11	11%
Tanggap Bencana	1	1%
Total	98	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden dalam penelitian ini yaitu Perawat Rumah Sakit UMC Kab.

Cirebon dengan perincian berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	36	37%
2 – 5 Tahun	46	47%
6 – 10 Tahun	11	11%
>10 Tahun	5	5
Jumlah	98	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 4.4 diatas menggambarkan karakteristik responden yaitu Perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 37% perawat yang bekerja selama <1 tahun, sebanyak 46 orang atau sebesar 47% merupakan perawat yang bekerja selama 2 – 5 tahun, sebanyak 11 orang atau sebesar 11% merupakan perawat yang bekerja selama 6 – 10 tahun, kemudian sebanyak 5 orang atau sebesar 5% merupakan perawat yang sudah bekerja selama 10 > tahun.

Tabel 4.5
Pertanyaan Variabel Pelatihan

Variabel X1									
Pelatihan									
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	pelatihan yang di selenggarakan sesuai kebutuhan	-	-	15	47	36	413	4.21	Sangat Baik
2.	Bapak/ibu Mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan	-	-	10	48	40	422	4.31	Sangat Baik
3.	saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya	-	-	12	58	28	408	4.16	Baik
4.	saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	-	-	13	32	53	432	4.41	Sangat Baik
5.	saya menguasai berbagai materi pelatihan yang di berikan dengann cepat	-	-	11	42	45	426	4.35	Sangat Baik

Tabel 4.6
Pertanyaan Variabel Disiplin

Variabel X2									
Disiplin									
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	karyawan harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya di dalam pekerjaan	-	-	3	40	55	444	4.53	Sangat Baik
2.	pimpinan menempatkan karyawan dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan	-	-	10	40	48	430	4.39	Sangat Baik
3.	peraturan kedisiplinan karyawan di terapkan pimpinan	-	-	7	36	55	440	4.49	Sangat Baik
4.	saya berpartisipasi aktif dalam karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat di promosikan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besarpelaksanaan program pelatihan	-	-	12	44	42	422	4.31	Sangat Baik
5.	hasil kerja karyawan di evaluasi pimpinan	-	-	10	45	43	425	4.34	Sangat Baik
6.	pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan	-	-	7	45	46	431	4.40	Sangat Baik
7.	Pimpinan membimbing karyawan yang berkinerja kurang baik	-	-	8	46	44	428	4.37	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah, 2024

Tabel 4.7
Pertanyaan Variabel Kinerja Perawat
Variabel Y

KINERJA PERAWAT									
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Bapak/ibu memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi	-	-	8	48	42	426	4.35	Sangat Baik
2.	bapak/ibu memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja	-	-	7	42	49	434	4.43	Sangat Baik
3.	bapak/ibu dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	-	-	5	49	44	431	4.40	Sangat Baik
4.	Bapak/ibu Hadir tepat waktu	-	-	4	38	56	444	4.53	Sangat Baik
5.	bapak/ibu melakukan pekerjaan dengan rapih dan teliti	-	-	-	49	49	441	4.50	Sangat Baik
6.	bapak/ibu berusaha bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal	-	-	7	37	54	440	4.48	Sangat Baik
7.	dalam bekerja bapak/ibu berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	-	-	4	50	44	432	4.41	Sangat Baik
8.	dalam melakukan pekerjaan, bapak/ibu tidak menunggu pasien perintah dari pimpinan	-	-	2	37	59	445	4.58	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah, 2024

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur variable yang diukur (Ghozali, 2018:51). Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian dengan validitas kuesioner adalah korelasi product momen antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item total correlation. Butir pernyataan tersebut dikatakan valid atau sah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (rtabel untuk $n=98$ adalah 0,1966). Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variable penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0.759	0,1966	Valid
	X1.2	0.650	0,1966	Valid
	X1.3	0.703	0,1966	Valid
	X1.4	0.619	0,1966	Valid
	X1.5	0.514	0,1966	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian validitas variabel pelatihan pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam instrument penelitian adalah valid karena mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r-tabel sebesar 0,1966 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Disiplin	X2.1	0.519	0,1966	Valid
	X2.2	0.547	0,1966	Valid
	X2.3	0.586	0,1966	Valid
	X2.4	0.571	0,1966	Valid
	X2.5	0.649	0,1966	Valid
	X2.6	0.563	0,1966	Valid
	X2.7	0.550	0,1966	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian validitas variabel Disiplin pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam instrument penelitian adalah valid karena mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r -tabel sebesar 0,1966 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kinerja Perawat	Y1	0.464	0,1966	Valid
	Y2	0.628	0,1966	Valid
	Y3	0.547	0,1966	Valid
	Y4	0.599	0,1966	Valid
	Y5	0.610	0,1966	Valid
	Y6	0.508	0,1966	Valid
	Y7	0.530	0,1966	Valid
	Y8	0.570	0,1966	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian validitas variabel etos kerja pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam instrument penelitian adalah valid karena mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r -tabel sebesar 0,361 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan dalam penelitian

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha*. Instrumen yang dipakai dikatakan adalah (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Pelatihan	0,654	0,6	Reliabel
2	Disiplin	0,653	0,6	Reliabel
3	Kinerja Perawat	0,677	0,6	Reliabel

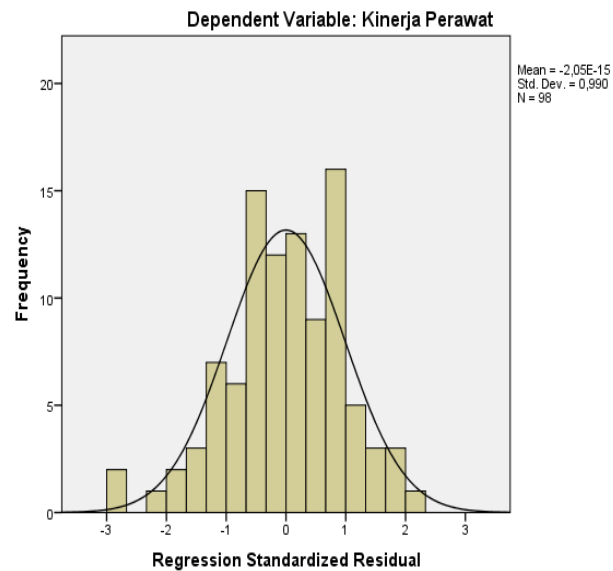
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

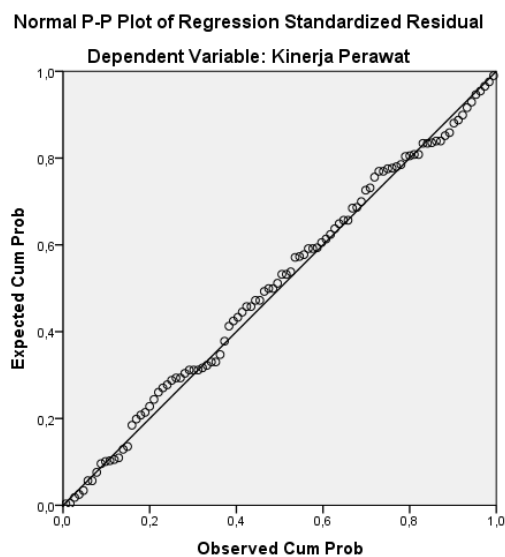
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Ghozali (2018:163) menjelaskan tentang pengambilan keputusan pada uji normalitas berdasarkan pada dua indikasi yang ditemukan. Indikator tersebut adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogramnya menunjukkan adanya pola distribusi normal, maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Grafik 4.1
Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram



Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Hasil penelitian dengan grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Grafik 4.2
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan grafik 4.2 diketahui bahwa titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini adalah normal.

Untuk lebih memperkuat hasil uji grafik digunakan pula uji statistic *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika pada teknik uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov* nilai signifikansi lebih dari atau sama dengan 5% [*p value* (Sig) $\geq 0,05$] maka data tersebut dikategorikan terdistribusi secara normal (diterima). Begitu juga sebaliknya, jika hasil nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 5% [*p value* (Sig) $\leq 0,05$] maka data tersebut dikategorikan tidak terdistribusi secara normal (ditolak).

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34853315
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,037
	Negative	-,047
Test Statistic		,047

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

Pada tabel 4.12 teknik uji *one-sample Kolmogorov- Smirnov* nilai signifikansi lebih dari atau sama dengan 5% [*p value* (Sig) $\geq 0,05$] maka data tersebut dikategorikan terdistribusi secara normal (diterima). Dari data di atas pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,200 dan terdistribusi normal, karena nilai signifikan $0,200 > 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Regresi yang terbebas dari problem multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, maka data tersebut tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2018:103).

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	,654	1,530
	Disiplin	,654	1,530

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

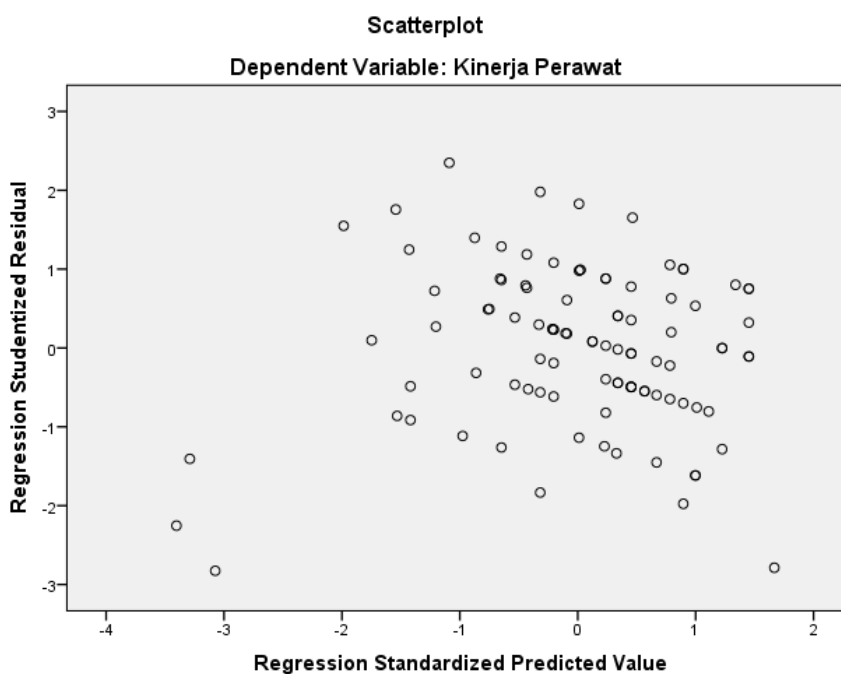
Dari hasil perhitungan uji asumsi klasik pada table 4.13 di atas pada bagian *collinearity statistic* terlihat untuk empat variabel independen, angka VIF yaitu sebesar 2,530 dan 1,530 yang lebih kecil dari 10 sehingga tidak melebihi batas nilai VIF yang diperkenankan yaitu maksimal sebesar 10.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Grafik 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik 4.3 diketahui bahwa gambar scatterplot menunjukkan tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis variabel yang mempengaruhi Kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon, teknik analisis yang akan digunakan adalah analisis model regresi linier berganda.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,015	3,045		7,229	,000
Pelatihan	,123	,137	,104	1,899	,037
Disiplin	,357	,117	,351	3,043	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda pada tabel 4.14 di atas dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 22.015 + 0,123 X_1 + 0,117 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat diambil suatu analisis bahwa:

- Konstanta sebesar 22.015 artinya besarnya kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon jika pelatihan dan disiplin bernilai tetap atau konstan.
- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar 0,123 dan bertanda positif artinya jika variabel pelatihan meningkat sedangkan variabel lain

tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

- c. Koefisien regresi untuk variabel disiplin sebesar 0,357 dan bertanda positif artinya jika variabel disiplin meningkat sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji Signifikansi Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,015	3,045		7,229	,000
Pelatihan	,123	,137	,104	1,899	,037
Disiplin	,357	,117	,351	3,043	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Dari perhitungan uji parsial pada tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Dari pengujian uji signifikansi parsial (uji t) pelatihan terhadap kinerja perawat dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,899 > t_{tabel} 1.661 dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

- b. Dari pengujian uji signifikansi parsial (uji t) disiplin terhadap kinerja perawat dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,043 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Hasil uji statistik F dapat diketahui dari tabel analisis varian (ANOVA). Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel pelatihan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,537	2	57,269	10,169	,000 ^b
	Residual	535,014	95	5,632		
	Total	649,551	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Dari pengujian signifikansi simultan (uji F) pada tabel 4.16 di atas dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10.169 dan nilai

$\text{sig} = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi menjelaskan seberapa besar persentasi total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh model, semakin besar Koefisien Determinasi semakin besar hubungan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 sampai 1, suatu Koefisien Determinasi sebesar 1 berarti ada kecocokan sempurna, sedangkan yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel yang menjelaskan.

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,276	,259	2,37313

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah sebesar 0,259. Hal tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh dari pelatihan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon sebesar 25,9 % dan selebihnya yaitu sebesar 74,1 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

Pelatihan dan Disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin mempunyai peranan secara bersama-sama dalam meningkatkan Kinerja Perawat. Penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh signifikan antar variabel pelatihan terhadap variabel Kinerja Perawat, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Andi Abdul Munir Bakri Hasanuddin, dan Saharuddin Kaseng (2017) tentang “Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan Pengelolaan keuangan dan asset daerah provinsi sulawesi tengah”. Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja perawat dan penelitian ini memiliki beberapa kesamaan variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi serta variabel terikat Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari perhitungan uji parsial pada tabel 4.15 Dari pengujian uji signifikansi parsial (uji t) pelatihan terhadap kinerja perawat dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,899 > t_{tabel} 1.661$ dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam

tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan Rumah Sakit.

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan Rumah Sakit.

Pelatihan merupakan proses pembentuk karyawan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan dan merupakan salah satu kegiatan pengembangan staf yang bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Hasil ini sesuai dengan pendapat Mulyono bahwa, dalam pandangan manajemen modern, karyawan merupakan sumber daya manusia (human resources) sekaligus merupakan asset yang paling penting, yang apabila diberikan latihan dan pengembangan serta lingkungan kerja yang tepat akan mampu memberikan prestasinya dengan baik.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, dan Sri Rahayu (2023) berjudul Pengaruh Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadapss Kinerja Karyawan dengan hasil terdapat pengaruh signifikan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari perhitungan uji parsial pada tabel 4.15 Dari pengujian uji signifikansi parsial (uji t) disiplin terhadap kinerja perawat dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,043 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

Disiplin kerja merupakan salah satu poin kunci bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif. Disiplin Sikap yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Tanpa didukung oleh disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga disiplin harus ditegakkan dalam organisasi tersebut.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendi Trisdiana, Arga Sutrisna, Mila Karmila (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil analisis data yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari pengujian uji signifikansi parsial (uji t) pelatihan terhadap kinerja perawat dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,899 > t_{tabel}$ 1.661 dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.
2. Hasil uji signifikansi parsial (uji t) disiplin kerja terhadap kinerja perawat dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,043 > t_{tabel}$ 1,661 dan

nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

3. Hasil Uji signifikansi simultan (uji F) dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 10.169 dan nilai sig = $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui pembahasan dan kesimpulan maka beberapa saran yang dapat diberikan terhadap perusahaan sebagai berikut:

1. Kepada pihak Rumah Sakit UMC Kab. Cirebon agar berusaha mempertahankan dan harus lebih meningkatkan penerapan disiplin kerja terhadap karyawannya agar disiplin kerja tetap baik sehingga dapat mendorong kinerja karyawan untuk lebih baik lagi kedepannya.
2. Diharapkan perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan porsinya dan perusahaan memberikan kompensasi atau reward atas pekerjaan yang dilakukan agar karyawan lebih bersemangat serta bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugasnya.
3. Bagi pembaca, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi dibidang manajemen sumber daya manusia untuk penelitian

berikutnya serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel – variabel lain seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja karyawan dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111-119.
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.
- Likdanawati, L. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1).
- Palijama, F. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit dr. Haulussy Provinsi Maluku. *Hipotesa-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 1-10.
- Pramono, A., & Safarini, N. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 14-29.
- Santika, I. P., Antari, N. L. S., & Pariarta, I. M. G. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(2).

- Tamsuri, A. (2022). Literatur review penggunaan metode kirkpatrick untuk evaluasi pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723-2734.
- Ubaidillah, M. J. F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892-10900.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- G.R Terry (2010: 16) *The Management Of Human Resource Development Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling*. *Jurnal Manajemen*, 10(2), pp. 129-142.
- Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta ... *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: Kencana Prenamedia
- Atika, Dinda. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Disitrik-I Bahjambi." *Progress in Retinal and Eye Research* 561(3):S2–3.
- Nur, Ririn Indah Sari dan Hady Siti Hadijah. Agustus 2016. *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan di Jawa Barat*, *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran* Volume 1, nomor 1.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2016). Keywords : Work Discipline , Organizational Culture , Employee Performance Natasya Primananda , 2014 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1, 32.
- Surbakti, B.Y.S. 2021. *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor*. Skripsi, Universitas Quality Berastagi. Sumatera utara.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabet.
- Widiasworo Erwin. (2017). *Strategi dan Metode Mengajar Siswa diLuar Kelas*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Human Resource Management*. In Zifatama Publisher (Ed.1). Zifatama Publisher
- Asnawi, MA (2019). *Performance of Limited Liability Company Employees* (Z. Fachrussyah (ed.1) CV. Artha Samudra.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabet.

- Harwandi, R.I. (2018). Hubungan antara dukungan sosial orang tua dan prokrastinasi dalam mengerjakan skripsi pada mahasiswa (Skripsi). Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Creswell, John W. 2012. Desain Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widiasworo, E. (2019). Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi dan tesis. Yogyakarta: Araska.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabet.
- Wulandari, M.A., Arga, H.S.P., Kelana, J.B., Altaftazani, D.H., & Ruqoyyah, S. (2020). Analisis Pembelajaran “Berani” Pada Guru Sekolah Dasar di Era Covid-19. Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi, 7(2), 164–168.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivarietas Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

LAMPIRAN 1 KUESINOER PENELITIAN

Variabel Pelatihan (X.1)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	pelatihan yang di selenggarakan sesuai kebutuhan					
2	Bapak/ibu Mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
3	saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya					
4	saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
5	saya menguasai berbagai					

	materi pelatihan yang di berikan dengann cepat					
--	--	--	--	--	--	--

Variabel Disiplin Kerja (X.2)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	karyawan harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja nya di dalam pekerjaan					
2	pimpinan menempatkan karyawan dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan					
3	peraturan kedisiplinan karyawan di terapkan pimpinan					
4	karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat di promosikan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar					
5	hasil kerja karyawan di evaluasi pimpinan					
6	pimpinan memilliki hubungan yang baik					

	dengan karywan					
7	Pimpinan membimbing karyawan yang berkinerja kurang baik					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Bapak/ibu memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi					
2	bapak/ibu memiliki tingkat kuatitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja					
3	bapak/ibu dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
4	Bapak/ibu Hadir tepat waktu					
5	bapak/ibu melakukan pekerjaan dengan rapih dan teliti					
6	bapak/ibu berusaha bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal					
7	dalam bekerja bapak/ibu berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
8	dalam melakukan pekerjaan, bapak/ibu tidak menunggu pasien perintah dari pimpinan					

LAMPIRAN 2

HASIL UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,472**	,445**	,342**	,192	,759**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,058	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson Correlation	,472**	1	,361**	,239*	,061	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,018	,551	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson Correlation	,445**	,361**	1	,243*	,282**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,016	,005	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson Correlation	,342**	,239*	,243*	1	,131	,619**
	Sig. (2-tailed)	,001	,018	,016		,200	,000
	N	98	98	98	98	98	98
X1.5	Pearson Correlation	,192	,061	,282**	,131	1	,514**
	Sig. (2-tailed)	,058	,551	,005	,200		,000

N		98	98	98	98	98	98
Total	Pearson Correlation	,759**	,650**	,703**	,619**	,514**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N		98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,133	,103	,111	,350**	,246*	,230*	,519**
	Sig. (2-tailed)		,191	,312	,278	,000	,015	,023	,000
N		98	98	98	98	98	98	98	98
X2.2	Pearson Correlation	,133	1	,255*	,326**	,193	,071	,147	,547**
	Sig. (2-tailed)	,191		,011	,001	,057	,484	,147	,000
N		98	98	98	98	98	98	98	98
X2.3	Pearson Correlation	,103	,255*	1	,224*	,320**	,208*	,217*	,586**
	Sig. (2-tailed)	,312	,011		,027	,001	,040	,032	,000
N		98	98	98	98	98	98	98	98
X2.4	Pearson Correlation	,111	,326**	,224*	1	,228*	,197	,119	,571**
	Sig. (2-tailed)	,278	,001	,027		,024	,052	,241	,000
N		98	98	98	98	98	98	98	98
X2.5	Pearson Correlation	,350**	,193	,320**	,228*	1	,274**	,220*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,057	,001	,024		,006	,029	,000
N		98	98	98	98	98	98	98	98
X2.6	Pearson Correlation	,246*	,071	,208*	,197	,274**	1	,280**	,563**

	Sig. (2-tailed)	,015	,484	,040	,052	,006		,005	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.7	Pearson Correlation	,230*	,147	,217*	,119	,220*	,280**	1	,550**
	Sig. (2-tailed)	,023	,147	,032	,241	,029	,005		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Total	Pearson Correlation	,519**	,547**	,586**	,571**	,649**	,563**	,550**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,274**	,209*	,255*	,131	-,060	-,111	,313**	,464**
	Sig. (2-tailed)		,006	,039	,011	,199	,556	,275	,002	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y2	Pearson Correlation	,274**	1	,316**	,220*	,164	,179	,255*	,325**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,006		,002	,030	,107	,077	,011	,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y3	Pearson Correlation	,209*	,316**	1	,191	,192	,175	,095	,240*	,547**
	Sig. (2-tailed)	,039	,002		,059	,058	,084	,354	,017	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y4	Pearson Correlation	,255*	,220*	,191	1	,497**	,172	,149	,225*	,599**
	Sig. (2-tailed)	,011	,030	,059		,000	,091	,143	,026	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y5	Pearson Correlation	,131	,164	,192	,497**	1	,309**	,287**	,249*	,610**
	Sig. (2-tailed)	,199	,107	,058	,000		,002	,004	,013	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y6	Pearson Correlation	-,060	,179	,175	,172	,309**	1	,453**	-,010	,508**

	Sig. (2-tailed)	,556	,077	,084	,091	,002		,000	,920	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y7	Pearson Correlation	-,111	,255*	,095	,149	,287**	,453**	1	,260**	,530**
	Sig. (2-tailed)	,275	,011	,354	,143	,004	,000		,010	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y8	Pearson Correlation	,313**	,325**	,240*	,225*	,249*	-,010	,260**	1	,570**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,017	,026	,013	,920	,010		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total	Pearson Correlation	,464**	,628**	,547**	,599**	,610**	,508**	,530**	,570**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3

HASIL UJI RELIABILITAS

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	98	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	98	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17,2245	2,918	,560	,523
X1.2	17,1327	3,312	,419	,596
X1.3	17,2755	3,212	,506	,558
X1.4	17,0306	3,308	,347	,632
X1.5	17,0918	3,672	,230	,681

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	98	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,653	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26,2857	5,278	,330	,626

X2.2	26,4286	5,031	,321	,630
X2.3	26,3265	4,964	,384	,610
X2.4	26,5102	4,933	,346	,622
X2.5	26,4796	4,706	,457	,587
X2.6	26,4184	5,050	,359	,618
X2.7	26,4490	5,075	,339	,624

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Perawat

Case Processing Summary

		N	%
Cses	Valid	98	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	98	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	8

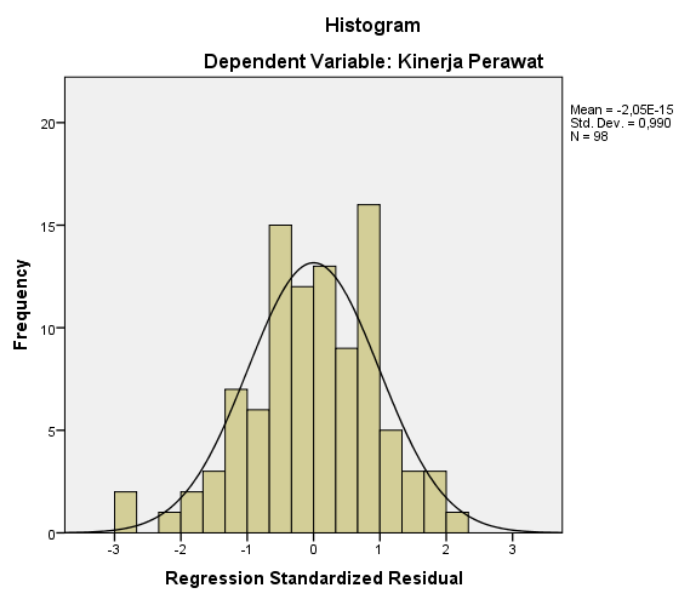
Item-Total Statistics

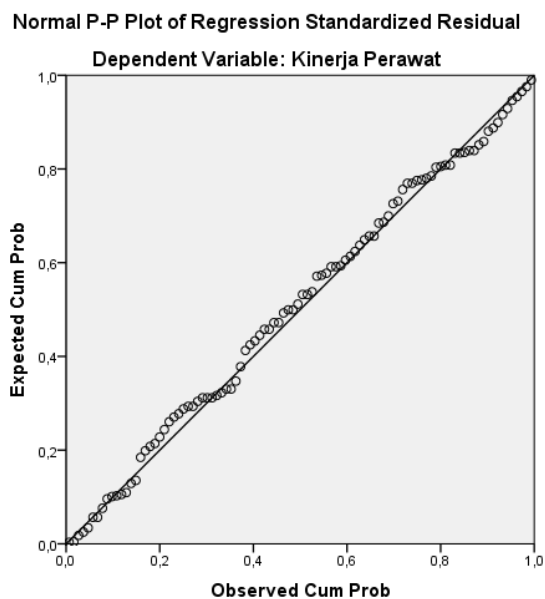
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31,3265	5,583	,243	,679
Y2	31,2449	5,053	,445	,627

Y3	31,2755	5,377	,358	,650
Y4	31,1429	5,237	,425	,633
Y5	31,1735	5,361	,465	,628
Y6	31,1939	5,436	,294	,666
Y7	31,2653	5,455	,343	,653
Y8	31,0918	5,404	,404	,640

LAMPIRAN 4

HASIL UJI NORMALITAS





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34853315
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,037
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

LAMPIRAN 5

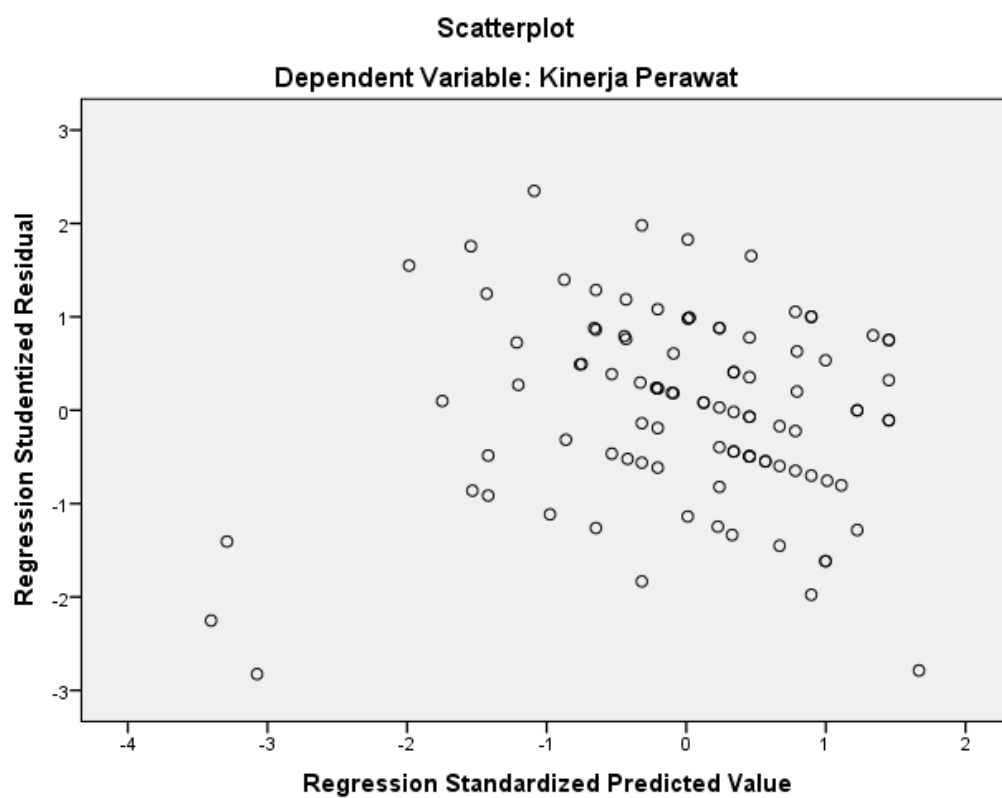
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	,654	1,530
	Disiplin	,654	1,530

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

LAMPIRAN 6

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS



LAMPIRAN 7

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,015	3,045		7,229	,000
	Pelatihan	,123	,137	,104	1,899	,037
	Disiplin	,357	,117	,351	3,043	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

LAMPIRAN 8

HASIL UJI PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,015	3,045		7,229	,000
Pelatihan	,123	,137	,104	1,899	,037
Disiplin	,357	,117	,351	3,043	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

LAMPIRAN 9

HASIL UJI SIMULTAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114,537	2	57,269	10,169	,000 ^b
Residual	535,014	95	5,632		
Total	649,551	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

LAMPIRAN 10

KOEFSISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,276	,259	2,37313

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat