

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah mengenai pengayaan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja, terhadap kinerja tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian ini hanya untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pengayaan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga perawat di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat

PT Karsa Abdi Husada, selaku pemilik dari Rumah Sakit Jasa Kartini secara meyakinkan dapat berkembang menjadi perusahaan yang bergerak dalam bidang Kesehatan dan rumah sakit di Priangan Timur. PT Karsa Abdi Husada mengambil alih pengelolaan Rumah Sakit Jasa Kartini, beberapa Laboratorium Klinik, dan Radiologi dari Yayasan Karsa Abdi Husada yang didasari oleh beberapa landasan :

- Mengacu Anjuran Pemerintah
- Mengamankan Aset
- Memperluas Lingkup Operasional
- Menjamin Kelangsungan perusahaan dengan Lebih Pasti
- Pengelolaan Berbasis Bisnis
- Sebagai *For Profit Company*

Para pemegang saham menginginkan PT Karsa Abdi Husada sebagai perusahaan induk di bidang perumahsakitan yang membawahi Rumah Sakit Jasa Kartini, Laboratorium Klinik, Apotek, dan Klinik sebagai Unit Bisnis Strategis (*Strategic Business Unit*). Sehingga kemudian dibentuk PT Karsa Abdi Husada berdasarkan Akta notaris Drs. Yudi Priadi, S.H. Nomor: 3 Tanggal: 20 Oktober 2003 dan Lembaran Negara Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor: C-02844 HT.01.01.TH.2004 tentang : Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas, tertanggal 6 Februari 2004. Akta perubahan notaris Heri Hendriyana, SH., MH. Nomor: 105, tertanggal: 12 September 2014 dan Akta perubahan notaris Heri Hendriyana, SH., MH. Nomor 175, tertanggal: 28 Oktober 2014 dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Nomor: AHU-10571.40.20.2014 tentang: Persetujuan Perubahan Badan Hukum Perseroan Terbatas PT Karsa Abdi Husada, tertanggal 05 November 2014.

Rumah Sakit Jasa Kartini merupakan salah satu Lembaga Pelayanan Jasa Kesehatan di Kota Tasikmalaya yang berlokasi di Jalan Otto Iskandardinata No 15, Tasikmalaya. Pada awal pembentukan Rumah Sakit Jasa Kartini adalah didirikannta Yayasan Karsa Abdi Husada pada tahun 1996 dengan dalam proses pembangunan Rumah Sakit Jasa Kartini. Pada 9 Maret 1997 Rumah Sakit secara Perdana dan resmi mulai memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya masyarakat terdekat.

Pada akhir tahun 2003 Lembaga kepemilikan Rumah Sakit dirubah dari Yayasan menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Karsa Abdi Husada. Pada

saat itu dengan adanya perubahan Lembaga kepemilikan dapat meningkatkan kinerja Rumah Sakit Jasa Kartini sebagai badan usaha atas laba dengan tetap pada tanggung jawab sosial dan prinsip kemanusiaan kepada masyarakat pengguna jasa.

Akta perubahan terbaru dilakukan oleh notaris: Hj.Yati Rohayati, SH. dengan salinan akta Nomor 13, Tertanggal: 03 Juli 2019 tentang: Perubahan maksud dan tujuan perseroan menjadi usaha dalam bidang Aktivitas Kesehatan Manusia dan Aktivita Sosial Pengangkatan Direktur dan Dewan Komisaris Perusahaan.

3.1.2 Visi dan Misi PT. Rumah Sakit Jasa Kartini

Visi

Menjadi Perusahaan Terpercaya Pilihan Pengguna Jasa Dengan Daya Saing Global

Misi

- Berorientasi pada keinginan pasar
- Menciptakan nilai bagi para-*Stakeholder* dan membangun organisasi yang dinamis dan inovatif
- Mengutamakan kualitas pelayanan yaitu “kepuasan pelanggan di atas segalanya, semakin puas pelanggan semakin tinggi pula performa perusahaan.”
- Mengelola perusahaan dengan sehat yang didukung sumber daya manusia yang sehat dan teknologi tepat guna

3.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 3. 1 Logo Jasa Kartini

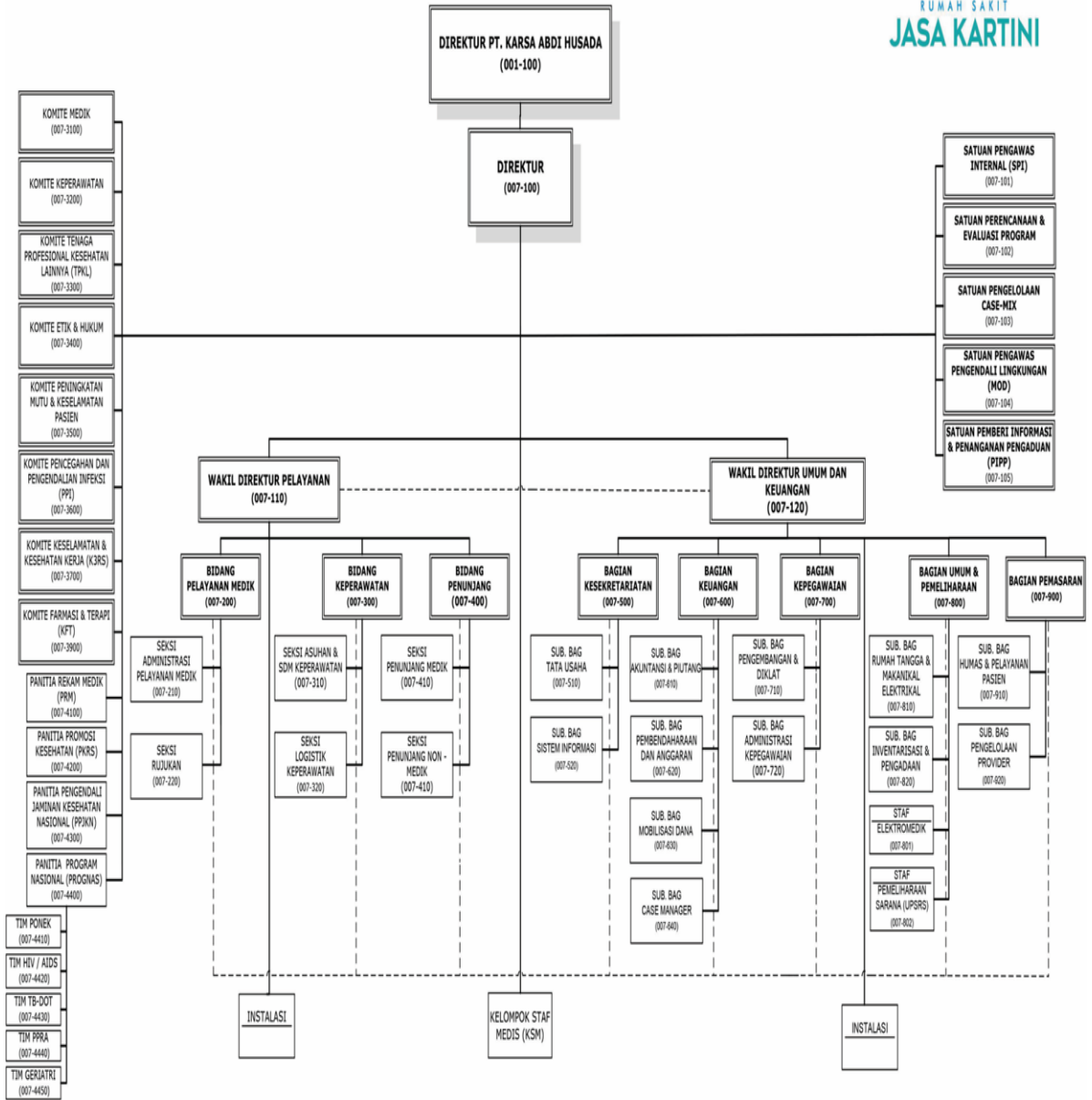
3.1.4 Kegiatan Operasional Perusahaan

Rumah Sakit Jasa Kartini merupakan perseroan terbatas yang fokus pada pelayanan Kesehatan masyarakat dan perumahsakitannya. Dimana sebagai badan usaha bermotif laba dengan tetap memperhatikan prinsip kemanusiaan dan mampu meningkatkan tanggung jawab sosial kepada masyarakat.

Layanan dan fasilitas yang diberikan Rumah sakit Jasa Kartini pada 2014, membangun Gedung Graha Karsa dengan kapasitas 32 tempat tidur. Kemudian hal tersebut diapresiasi oleh masyarakat sebagai pemberi layanan Kesehatan terkemuka di Tasikmalaya. Selain itu, Rumah Sakit Jasa Kartini juga mendapat pengakuan dari pemerintah pusat sebagai penyelenggara pelayanan Kesehatan yang telah memenuhi standar pelayanan Kesehatan yang ditetapkan pemerintah yaitu dengan mendapatkan Sertifikat Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) dari komisi Akreditasi Rumah Sakit Indonesia pada tahun 2019 dengan predikat paripurna.



**STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KELOLA
RUMAH SAKIT JASA KARTINI
TASIKMALAYA TAHUN 2022**



KET. ----- GARIS KOORDINASI

————— GARIS KOMANDO

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jasa Kartini

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian adalah proses cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian yang dilakukan yaitu dengan cara yang logis, dan dapat diterima oleh akal sehat manusia. Empris, berarti cara -cara yang digunakan dapat dapat diamati dan diketahui oleh orang lain terkait cara yang digunakan tersebut. Sedangkan sistematis merupakan proses yang dipakai dalam penelitian dengan menggunakan langkah-langkah yang logis.

Menurut Arikunto (2019:136) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan oleh peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan pada peneltian ini yaitu menggunakan *survey* kepada karyawan mengenai pengayaan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Dalam proses penelitian yang dilakukan agar dapat sesuai dengan yang diharapkan, maka dari itu perlu memahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam penelitian, yang termuat didalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Independent* (bebas) menggunakan simbol “X” yaitu variabel yang dianggap berpengaruh terhadap variabel lainnya, dalam penelitian ini

yang menjadi variabel *independent* adalah pengayaan kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

2. Variabel *Dependent* (terikat) dengan simbol “Y” yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja (Y).

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
1	2	3	4	5
Pengayaan Kerja (X1)	pengayaan kerja merupakan metode yang diberikan perusahaan kepada Tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya dengan cara memberikan tambahan kerja yang tingkat kemampuan serta tanggung jawab yang lebih tinggi dari tugas yang biasa	<p>1. Variasi keterampilan yang dibutuhkan</p> <p>2. Kewenangan dan tanggung jawab bekerja</p> <p>3. Umpan balik atau <i>Feedback</i></p> <p>4. Prosedur dan kejelasan tugas</p>	<p>- keterampilan baik</p> <p>-bakat yang dimiliki</p> <p>- Merancang dan merencanakan tugas</p> <p>- Hasil kerja atas tanggung jawab</p> <p>- penyelesaian tugas secara menyeluruh</p>	Ordinal

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
1	2	3	4	5
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir merupakan proses dari peningkatan kemampuan kerja Tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini yang dapat mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.	1.Prestasi Kerja 2.Ekposur 3.Jaringan Kerja 4.Pembimbingan dan Sponsor	- Motivasi terhadap loyalitas kerja - Mempunyai semangat kerja stabil - Memahami adanya promosi kerja - Mengetahui peluang tujuan karir. -Memanfaatkan hubungan kerja yang baik -Pengalaman bekerja profesional -Mengevaluasi aktivitas kerja -Memberikan masukan dan nasihat	Ordinal

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
1	2	3	4	5
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan Tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku	1.Kepatuhan pada peraturan 2.Efektif dalam bekerja 3.Tindakan korektif 4.Kehadiran tepat waktu 5.Ketepatan waktu kerja	- Patuh dan tidak melanggar peraturan - bekerja efektif sesuai dengan prosedur - Sikap korektif terhadap pekerjaan. - Masuk dan pulang tepat waktu -Menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja Tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan Tugas	- Hasil dan Kualitas kerja - Target dalam menyelesaikan pekerjaan - menyelesaikan masalah -bekerja benar dan tanggung jawab -bekerja dengan efektif	Ordinal

3.2.2 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk saling bertukar informasi maupun ide melalui tanya jawab, diharapkan nantinya dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik yang didiskusikan. Artinya dalam wawancara di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pimpinan, bagian staff, maupun karyawan yang berwenang sebagai responden.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dapat dijawab. Dimana pada kuesioner di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya diberikan seperangkat pertanyaan tertulis mengenai suatu permasalahan kepada responden untuk dijawab.

3. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) menjelaskan bahwa dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk dapat memperoleh data dan informasi dalam bentuk dokumen, arsip, buku, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.2.2.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018:194) Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner secara langsung. Proses pengambilan data ini dilakukan kepada karyawan di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Yaitu peneliti tidak secara langsung mendapatkan data dari sumber data di perusahaan. Data dapat diambil melalui buku, jurnal, web, dan lain-lain mengenai data Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi Sasaran

Menurut Handayani (2020:70) populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti dengan memiliki ciri yang sama, dapat berupa individu dari suatu kelompok/peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dimana populasi terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu. Adapun yang akan menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah sebanyak 260 Tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Menurut Handayani (2020:79) teknik pengambilan sampel atau biasa disebut sampling merupakan bagian dari proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) Teknik *simple random sampling* adalah teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau starata yang ada dalam populasi. Teknik ini digunakan apabila populasi dianggap homogen. Cara untuk menentukan ukuran sampel dari populasi tenaga perawat berukuran 260 orang menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

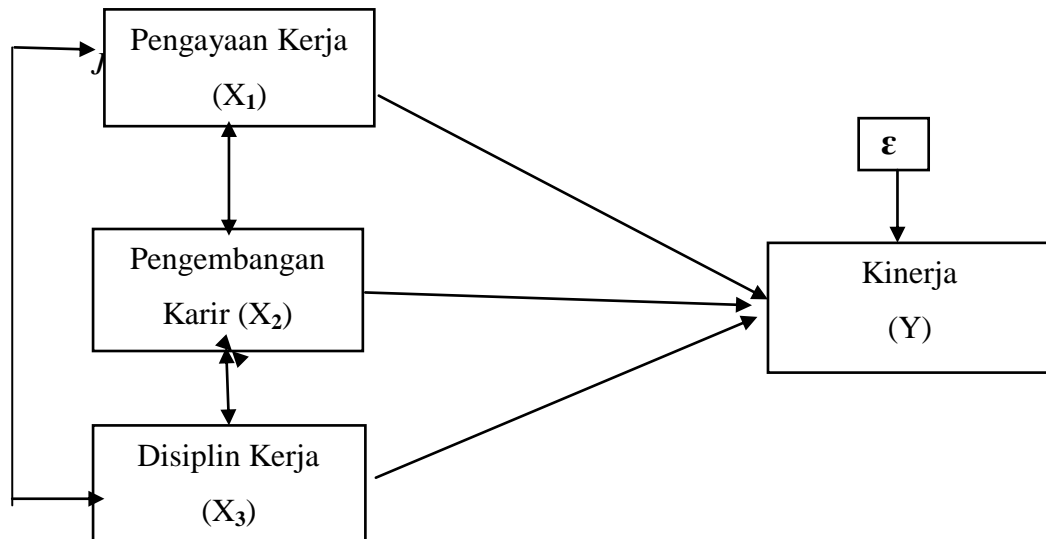
$$n = \frac{260}{1+260(0,1)^2} = 72,22 \text{ dibulatkan menjadi } 73 \text{ tenaga perawat}$$

Berdasarkan perhitungan di atas untuk sampel keseluruhan, ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 0.1 (10%) adalah sebanyak 73 orang tenaga perawat yang akan menjadi responden.

3.3 Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, dimana tiga variabel merupakan variabel bebas/variabel independen yakni pengayaan kerja (X_1),

pengembangan karir (X_2), dan disiplin kerja (X_3) sedangkan variabel terikat/dependen yaitu kinerja (Y).



Gambar 3. 3 Model Penelitian

Keterangan:

X_1 = Pengayaan Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja

ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi

3.4 Teknik Analisis Data

Berdasarkan dari hasil data yang diperoleh pada penelitian ini, selanjutnya dianalisis menggunakan statistik untuk dapat mengetahui sejauh mana pengaruh

pengayaan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.4.1 Analisis Deskriptif

Dalam teknik pertimbangan dan perhitungan data yaitu dengan analisis deskriptif, Dimana dalam menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Formasi Nilai Positif

Nilai	Notasi	Keterangan	Predikat
5	SS	Sangat Setuju	Sangat Tinggi
4	S	Setuju	Tinggi
3	TAP	Tidak Ada Pendapat	Sedang
2	TS	Tidak Setuju	Rendah
1	STS	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah

Tabel 3. 3 Formasi Nilai Negatif

Nilai	Notasi	Keterangan	Predikat
1	SS	Sangat Setuju	Sangat Tinggi
2	S	Setuju	Tinggi
3	TAP	Tidak Ada Pendapat	Sedang
4	TS	Tidak Setuju	Rendah
5	STS	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah

Perhitungan dari hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/ frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah dapat diketahui jumlah nilai secara keseluruhan sub variabel dan hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.2.1 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, kemudian data tersebut dikumpulkan untuk dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, tentunya perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang akan disebarkan.

1. Uji Validitas

Dalam Sugiyono (2018: 213) Uji Validitas menunjukkan seberapa jauh instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji Validitas digunakan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian. Apakah data tersebut valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur kuesioner atau angket. Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai corrected item total correlation > r-tabel dengan rumus (df-2) dengan sig 5%. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dianggap valid, dapat dilakukan dengan cara berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
 - b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).
2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018: 216) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan cara mendapatkan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Agar dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Uji reliabilitas pada penelitian menggunakan teknik Cronbach's. Dari perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut reliabel.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut gugur (tidak reliabel).

3.4.2 Metode Successive Interval

Analisis Method Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval*. Terdapat langkah-langkah yang dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner.

2. Untuk setiap item, tentukan berapa banyak responden yang emndapatkan skor 1,2,3,4,5 (59indak: menggunakan skala Likert dengan 5 jenjang jawaban) yang disebut frekuensi.
3. Pada setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dimana hasilnya disebut proporsi.
4. Hitung proposi Komulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Skala (scale value)} = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah Bawah Batas Atas} - \text{Daerah Bawah Batas Bawah}}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + |N_{smin}|$

3.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

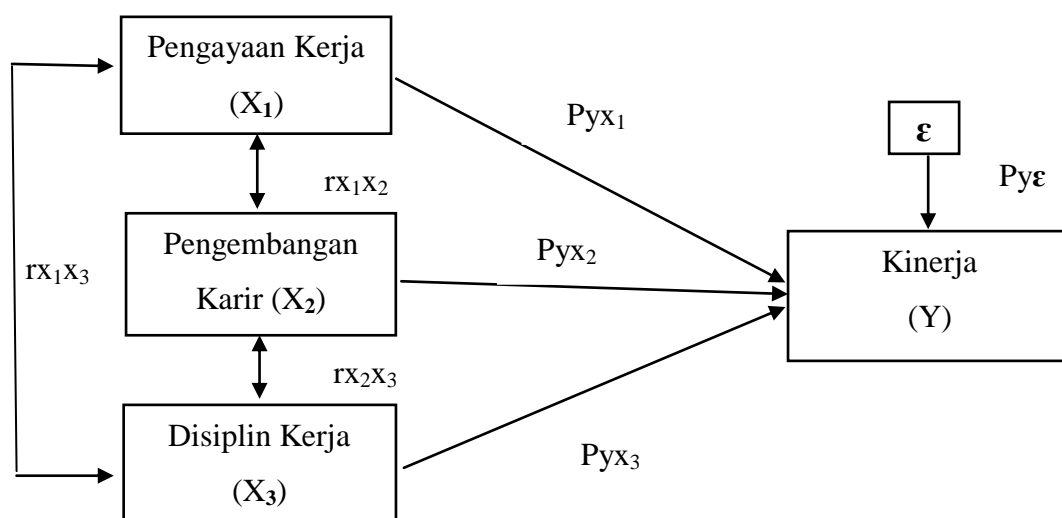
Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakannya analisis jalur untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel X. Dalam analisis jalur dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara Bersama-sama. Selain itu, tujuan dilakukannya analisis jalur yaitu untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat.

Menurut Suharsaputra (2018:59) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

- Membuat diagram jalur dan dibaginya menjadi beberapa sub-struktur;
- Menentukan matriks korelasi;
- Menghitung matriks invers dari variabel independent;
- Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependen;
- Menghitung $R_y (x_1 \dots x_k)$;
- Menghitung koefisien jalur variabel residu;
- Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F;
- Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan Uji-t;

Adapun formula analisis jalur (*Path Analisis*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Membuat diagram jalur



Gambar 3. 4 Diagram jalur

2. Menghitung koefisien jalur (β)
3. Menghitung koefisien korelasi I
4. Menghitung faktor residu (ϵ)

Tabel 3. 4
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
(1)	(2)	(3)
	Pengayaan Kerja (X_1)	
1	a. Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(pyx1)(pyx1)$
	b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_2	$(pyx1)(rx1x2)(pyx2)$
	c. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_3	$(pyx1)(rx1x3)(pyx3)$
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	a + b+ c...(1)
	Pengembangan Karir (X_2)	
2	d. Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(pyx2)(pyx2)$
	e. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Melalui X_1	$(pyx2)(rx1x2)(pyx1)$
	f. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Melalui X_3	$(pyx2)(rx2x3)(pyx3)$
	Pengaruh X_2 Total Terhadap Y	d + e + f...(2)
	Disiplin Kerja (X_3)	
3	g. Pengaruh Langsung X_3 Terhadap Y	$(pyx3)(pyx3)$
	h. Pengaruh Tidak Langsung X_3 Melalui X_1	$(pyx3)(rx1x3)(pyx1)$
	i. Pengaruh Tidak Langsung X_3 Melalui X_2	$(pyx3)(rx2x3)(pyx2)$
	Pengaruh X_3 Total Terhadap Y	g + h + i...(3)
	Total Pengaruh X_1, X_2, X_3 Terhadap Y	(1) + (2) + (3)... Kd
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1 - kd = knd

3.4.4 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersama-sama pengaruh variabel independen dan dependen digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df)(n-k-1) maka:

Ho: $\rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yx_3} = 0$ Pengayaan Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

Ha: $\rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq \rho_{yx_3} \neq 0$ Pengayaan Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

Kriteria:

Ha = ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ha = diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

2. Uji T (Parsial)

Uji T biasanya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing -masing) terhadap variabel terikat.

Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut dengan tingkat keyakinan 95% derajat kebebasan (n-k) maka:

Ho1: $\rho_{yx_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengayaan Kerja terhadap kinerja tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

Ha1: $P_{yX_1} \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara Pengayaan Kerja terhadap kinerja tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

Ho2: $P_{yX_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

Ha2: $P_{yX_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

Ho3: $P_{yX_3} = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

Ha3: $P_{yX_3} \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

Kriteria:

Ha diterima apabila Signifikansi (sig) $< \alpha$ (0,05) atau $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$

Ha ditolak apabila signifikansi (sig) $> \alpha$ (0,05) atau $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$