

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang

Umi Lailatun Nafiah¹ Zainul Hidayat³
Noer Aisyah Barlian²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
fiyakusuma@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui etos kerja dan disiplin kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal atau penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan bersifat sebab akibat. Sampel yang diambil adalah 32 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel random sederhana (*simple random sampling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang. Secara simultan etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 50,4% kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 49,6% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti etos kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, sedangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya pada periode dan layanan internet yang berbeda.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Perawat

Abstract

This study aims to determine work ethics and work discipline significantly simultaneous to the performance of nurse Puskesmas Labruk Kidul District Lumajang District. This research is a quantitative research by finding associative association that is causal or research that is asking about the relationship between two or more variables and causality. Samples taken are 32 people. Sample technique used is simple random sampling (simple random sampling). The results of this study indicate that partially work ethics has a significant effect on the performance of nurses, while the work discipline has a significant influence on the performance of nurse Puskesmas Labruk Kidul District Lumajang District. Simultaneously work ethic and work discipline have a significant influence on the performance of nurse Puskesmas Labruk Kidul District Lumajang District. The result of determination coefficient shows that 50,4% of nurse performance can be explained by independent variable that is work ethic and work discipline, while the rest is 49,6% nurse performance influenced by other variables not examined in this research for example leadership style, motivation Work, work environment, compensation and so on. The limitation of this research is to examine work ethics and work discipline as a factor affecting the performance of nurses, while other variables that can affect nurse's performance, such as leadership style, work motivation, work environment, compensation and so forth are expected to be examined by next researcher in period and service Different internet.

Keywords: Work Ethic, Work Discipline and Nurse Performance.

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia yang memberikan pelayanan secara menyeluruh, terpadu dan bersinambungan kepada masyarakat dalam suatu wilayah kerja tertentu dalam bentuk usaha-usaha kesehatan pokok dan langsung berada dalam pengawasan administratif maupun teknis dari Dinas Kabupaten (Entjang, 2000).

Definisi kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan setrategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:2). Adapun pengertian dari manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Kondisi Puskesmas di Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang pada beberapa tahun kemarin mengalami peningkatan dari segi tenaga medis, terutama pada perawat dan bidan yang bertugas serta pelayanan yang memuaskan. Sehingga sebagian masyarakat Kecamatan Labruk selalu menggunakan Puskesmas dalam hal penanganan orang sakit, ibu melahirkan dan kecelakaan kendaraan bermotor. Puskesmas di Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang merupakan Puskesmas percontohan diantara Puskesmas di Kabupaten Lumajang, karena lokasi yang berada tidak jauh dari Kota Lumajang.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Etos Kerja

Anaroga (2009:103) menyatakan bahwa "etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi ektisensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai tinggi bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Definisi disiplin kerja

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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian Kinerja

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian kinerja, diantaranya: "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis orgnisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi" (Armstrong dan Baron,1998 dalam Wibowo, 2007:7).

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Puskesmas Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang. Adapun sebagai obyek penelitian adalah variabel independen adalah etos kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja perawat Puskesmas Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal, sebagai berikut:

- a. Data Internal

Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Puskesmas Labruk Lumajang berupa data jumlah perawat, profil Puskesmas Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang.

b. Data Eksternal

Data eksternal yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu perawat Puskesmas Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang dan hasil wawancara dengan perawat Puskesmas Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang.

b. Data Sekunder

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini data jumlah perawat, data absensi perawat, profil Puskesmas Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua perawat Puskesmas Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang yang sudah terdaftar pada bagian kepegawaian di Kabupaten. Menurut data yang diberikan dari pihak Puskesmas Kecamatan Labruk Kabupaten Lumajang sampai Maret 2018 ini terdapat perawat sebanyak 32 orang. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 32 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang perawat Puskesmas Kecamatan Tekung Kabupaten Lumajang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan beberapa teknik, antara lain:

1. *Interview* atau Wawancara
2. Kuesioner atau Angket
3. Observasi
4. Dokumentasi.
5. Studi Pustaka

Teknik Analisis Data

Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi – asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi – asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (bias).

Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot pada output SPSS*, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

Pengujian Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat out put SPSS pada *table coefficients* jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:81), “uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yang diuji dengan cara signifikansi”.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:82) “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi”. Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Singgih Santoso (2012:355) “untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai *R Square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase”.

Hasil Analisis Data**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Untuk menguji reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini digunakan pengolahan data melalui SPSS. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	6

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2017

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel etos kerja (X_1) diperoleh nilai Cronbach's *Alpha* untuk koefisien etos kerja sebesar 0,747. Menurut pendapat Yohanes Antón Nugroho (2011:33), koefisien sebesar 0,747 masuk dalam kriteria reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja ini merupakan kuesioner yang cukup handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Dipilin Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2017

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel dipilin kerja (X_2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien dipilin kerja sebesar 0,718. Menurut pendapat Yohanes Antón Nugroho (2011:33), koefisien sebesar 0,718 masuk dalam kriteria reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dipilin kerja ini merupakan kuesioner yang cukup handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Perawat (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	8

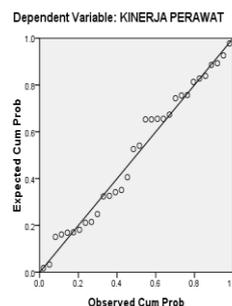
Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2017

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja perawat (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien kinerja perawat sebesar 0,711. Menurut pendapat Yohanes Antón Nugroho (2011:33), koefisien sebesar 0,711 masuk dalam kriteria reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja perawat ini merupakan kuesioner yang cukup handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Data

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.347	6.189		1.379	.707		
	ETOS KERJA	.461	.186	.326	2.483	.019	.992	1.008
	DISIPLIN KERJA	.978	.194	.660	5.033	.000	.992	1.008

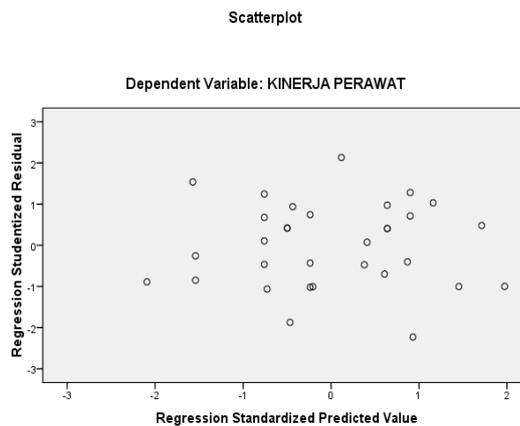
a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

“



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	2.347	6.189		1.379	.707		
	ETOS KERJA	.461	.186	.326	2.483	.019	.992	1.008
	DISIPLIN KERJA	.978	.194	.660	5.033	.000	.992	1.008

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *constant* sebesar 2,347 menunjukkan bahwa nilai kinerja perawat akan sama dengan 2,347 jika nilai dari variabel etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sama dengan 0.
- Koefisien variabel etos kerja (X_1) sebesar 0,461 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel etos kerja akan menaikkan kinerja perawat sebesar 0,727 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel etos kerja akan menurunkan kinerja perawat sebesar 0,461, dengan asumsi variabel X_2 yaitu disiplin kerja adalah konstan.
- Koefisien variabel kepuasan (X_2) sebesar 0,978 (positif menunjukkan hubungan tidak searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel disiplin kerja akan menaikkan kinerja perawat sebesar 0,226 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel disiplin kerja akan menurunkan kinerja perawat sebesar 0,978, dengan asumsi variabel X_1 yaitu etos kerja adalah konstan.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.347	6.189		1.379	.707		
	ETOS KERJA	.461	.186	.326	2.483	.019	.992	1.008
	DISIPLIN KERJA	.978	.194	.660	5.033	.000	.992	1.008

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Untuk melakukan pengujian t terhadap masing-masing variabel independen, maka diperlukan hasil t_{tabel} . Hasil t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($n - 2$) = $32 - 2 = 30$, maka diperoleh $t_{tabel} = \pm 2,042$. Jadi kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

H₀: Tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang.

H_a: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang.

Hasil uji t pada variabel X_1 yaitu etos kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,483$ dengan signifikansi 0,019. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,042$. Ini berarti $t_{hitung} (2,483) > t_{tabel} (2,042)$, Dengan tingkat signifikansi 0,019 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh etos kerja yang signifikan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.

2. Hipotesis kedua

Ho: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.

Ha: Terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.

Hasil uji t pada variabel X_2 yaitu disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,033$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,042$. Ini berarti $t_{hitung} (5,033) > t_{tabel} (2,042)$, Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat (Y). Hasil uji F (uji simultan) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.963	2	48.482	14.760	.000 ^a
	Residual	95.255	29	3.285		
	Total	192.219	31			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} = 14,760$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,33. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.470	1.812

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,504. Hal ini berarti 50,4% kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 49,6% loyalitas pelanggan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang memberikan tanggapan setuju terhadap variabel etos kerja. Hasil ini memberikan bukti bahwa etos kerja kinerja perawat pada Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang yang ditunjukkan dengan adanya etos kerja dalam bentuk kuesioner atas (1) Orang harus bekerja keras mengeluarkan kemampuan terbaik yang dimilikinya (2) Bersikap adil dan murah hati di tempat kerja merupakan hal yang diperlukan untuk kemajuan bersama (3) Kreatif bekerja merupakan sumber kebahagiaan dan keseksesan (4) Hubungan antar karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan (5) Orang harus bekerja secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawabnya.

Hal ini bisa dijelaskan bahwa Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang merupakan Puskesmas percontohan untuk kecamatan-kecamatan lain di Kabupaten Lumajang yang dijalankan secara profesional dengan menduduki 3 (tiga) besar peringkat di Kabupaten Lumajang. Dengan meningkatnya kebutuhan kesehatan masyarakat, maka pelayanan Puskesmas harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kinerja para perawat di Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. Kinerja perawat sangat penting untuk meningkatkan pelayanan dalam menangani kesehatan masyarakat, sehingga untuk meningkatkan kinerja, maka harus ditingkatkan etos kerja dahulu kepada setiap masing-masing perawat agar kinerja yang didapatkan maksimal. Dengan demikian Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang menciptakan etos kerja yang baik bagi setiap perawatnya agar dapat meningkatkan kinerja yang didapatkan untuk tujuan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan kesehatan .

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang memberi tanggapan setuju terhadap variabel disiplin kerja. Hasil ini memberikan bukti bahwa kinerja perawat Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang yang ditunjukkan dengan adanya disiplin kerja dalam bentuk kuesioner atas (1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan (3) Besarnya tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan (5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan .

Hal ini bisa dijelaskan bahwa Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang merupakan Puskesmas percontohan untuk kecamatan-kecamatan lain di Kabupaten Lumajang Kinerja perawat sangat penting untuk meningkatkan pelayanan dalam menangani kesehatan masyarakat, sehingga untuk meningkatkan kinerja, maka harus ditingkatkan disiplin kerja dahulu kepada setiap masing-masing perawat agar kinerja yang didapatkan maksimal. Dengan demikian Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang menciptakan disiplin kerja yang baik bagi setiap perawatnya agar dapat meningkatkan kinerja yang didapatkan untuk tujuan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan kesehatan

Atas kondisi ini maka disarankan kepada Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang untuk mempertahankan disiplin kerja yang sudah baik untuk setiap perawat-perawatnya dan meningkatkan etos kerja guna untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat di Puskesmas Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Kecamatan

Sumbersuko Kabupaten Lumajang. Beberapa penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan Wawan Ridwan Mutaqin (2010) dan Stela Timbulang (2015). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi penelitian ini mendukung dari hasil landasan empiris.

Hal ini berarti kedua variabel etos kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja perawat. Secara bersama-sama (simultan) kedua variabel independen ini yaitu etos kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 50,4% dimana sisanya yaitu 49,6% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya. Dalam hal disiplin kerja, menjadi hal yang paling penting untuk menciptakan kinerja perawat yang baik. Pengaruhnya yang sangat besar sebisa mungkin harus tercipta disiplin yang baik dan maksimal agar dapat memberikan beberapa manfaat antara lain pengaruh antara Puskesmas dan perawat menjadi harmonis, memberikan dasar yang baik bagi pelayanan kesehatan masyarakat, dan membentuk suatu rekomendasi dalam hal kebutuhan kesehatan masyarakat.

Atas kondisi ini disarankan kepada pihak Puskesmas Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang untuk tetap meningkatkan etos kerja yang baik dan memenuhi harapan pasien yang selalu membutuhkan pelayanan kesehatan. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat dimana hal tersebut sangat penting dalam menunjang peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat bagi para pasien yang datang untuk berobat setiap harinya di Puskesmas Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang, serta pasien akan datang kembali untuk berobat kembali apabila membutuhkan dikarenakan pelayanan yang baik dan ramah. Keadaan yang demikian akan menjadi rekomendasi buat pasien kepada saudara, tetangga dan orang yang dikenal untuk selalu berobat ke Puskesmas Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja perawat Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang, dengan menggunakan teknis analisis regresi linier berganda. Dari perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Etos kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,483) > t_{tabel} (2,042)$, hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang.
- b. Disiplin kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (5,033) > t_{tabel} (2,042)$, hasil ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Summersuko Kabupaten Lumajang.
- c. Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} = 14,760$, sedangkan F_{tabel} diperoleh sebesar 3,33. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Summersuko kabupaten Lumajang.
- d. Fungsi regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = 2,347 + 0,461X_1 + 0,978X_2$. Hal ini berarti 50,4% kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 49,6% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diberikan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang diberikan sebagai berikut:

- a. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. Saran untuk Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang yaitu tetap mempertahankan dan meningkatkan etos kerja untuk setiap perawat, meningkatkan kualitas pelayanan dan selalu memotivasi perawat agar selalu bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. Disarankan kepada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang untuk mempertahankan disiplin kerja yang sudah baik untuk setiap perawat-perawatnya dan meningkatkan etos kerja guna untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat di Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang.
- c. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, oleh karena itu disarankan kepada pihak Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang meningkatkan etos kerja yang baik dan memenuhi harapan pasien yang selalu membutuhkan pelayanan kesehatan. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat dimana hal tersebut sangat penting dalam menunjang peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat bagi para pasien yang datang untuk berobat setiap harinya di Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang, serta pasien akan datang kembali untuk berobat kembali apabila membutuhkan dikarenakan pelayanan yang baik dan ramah.
- d. Sebesar 50,4% kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 49,6% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap obyek lain selain Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang dan terhadap variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, Lukas Setia. 2009. *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dwi Prasetyo, Roni 2016. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Lumajang
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* . Penerbit ALFABETA, CV . No. 84 Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P..2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Indriani, Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Padise Island Furniture*.
- J.O, Adeyeye. 2015. *Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria*.

- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif. Unit Penerbit dan Percetakan.*(UPP) STIM YKPN. Yogyakarta.
- Lufitasari , Resti.2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I.* Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).*(online). Mutaqin, Wawan Ridwan. 2010. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta.*
- Nugroho, Yohanes Anton. 2011.*It's Easy Olah Data Dengan SPSS.* Yogyakarta: Skripta Media Creative.
- Oktavia, Fenny Dwi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia.*
- Rivai, Veithzal.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.