

**PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PETUGAS KESEHATAN YANG MENANGANI COVID-19
PADA RSUD RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPRI**

SKRIPSI

NURUL EFFRIANA

NIM : 17612155



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PETUGAS KESEHATAN YANG MENANGANI COVID-19
PADA RSUD RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**NURUL EFFRIANA
NIM : 17612155**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PETUGAS KESEHATAN YANG MENANGANI COVID-19
PADA RSUD RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPRI

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : NURUL EFFRIANA
NIM : 17612155

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M.
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli



Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PETUGAS KESEHATAN YANG MENANGANI COVID-19 PADA RSUD
RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPRI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NURUL EFFRIANA

NIM : 17612155

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Tiga
November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat Untuk Diterima

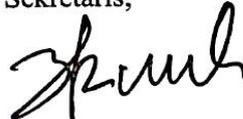
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M.
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

Sekretaris,

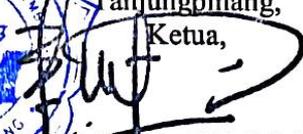


Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302 / Asisten Ahli

Anggota,



Eka Kurnia Saputra S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 23 November 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor



PERNYATAAN

Nama : Nurul Effriana
NIM : 17612155
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.12
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja
Petugas Kesehatan Yang Menangani Covid-19 Pada
RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepri

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 2021

Penyusun,



NURUL EFFRIANA
NIM : 17612155

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai diwaktu yang tepat.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat kukasihi dan sayangi.

Papa dan Mama Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Papa dan Mama yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembur kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Papa dan Mama bahagia.

Abang dan Kakak Tercinta

Sebagai tanda terima kasih, kupersembahkan karya kecil ini untuk abang dan kakakku. Terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan serta motivasi kepadaku dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Teman-Teman Seperjuangan Skripsi

Terima kasih kuucapkan kepada seluruh teman dan juga sahabat seperjuanganku yang selalu memberikan motivasi, dan semangat satu sama lain, serta dukungan moral yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

HALAMAN MOTTO

“Jangan takut berjalan lambat, takutlah hanya berdiri diam”

- Michelle Obama

“Jangan jadikan kekurangan sebagai beban, itu hanya akan membuatmu sulit untuk berlari mengejar mimpi”

- Ralph Waldo Emerson

“If the plan doesn't work, change the plan but never the goal”

- Albert Einstein

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, Karena berkahnya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PETUGAS KESEHATAN YANG MENANGANI COVID-19 PADA RSUD RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPRI”**. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen.

Dalam proses penulisan ini tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M.. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu, saran dan bimbingan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M. Selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu, saran dan bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang sangat membantu dalam perkuliahan.
9. Kedua orang tua yang sangat saya sayangi, ayah Zainur Effendy dan ibu Noviana yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta doa sehingga usaha-usaha yang dilakukan mendapatkan ridho Allah SWT sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
10. Para petugas kesehatan yang menangani Covid-19 pada RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepri beserta jajaran yang telah memberikan izin ke pada penulis melakukan penelitian dan telah ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.
11. Semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak khususnya bagi dunia pendidikan. Dan semoga Allah SWT memberikan ridha dan membalas segala budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Tanjungpinang, 21 Juni 2021

Penyusun



Nurul Efriana
Nim : 17612155

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACK	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Kegunaan Penelitian	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.6 Sistematika Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .	10
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..	14

2.1.2	Persepsi Dukungan Organisasi.....	17
2.1.2.1	Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi ...	17
2.1.2.2	Indikator Persepsi Dukungan Organisasi	19
2.1.3	Kinerja.....	19
2.1.3.1	Pengertian Kinerja	19
2.1.3.2	Indikator Kinerja	20
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	21
2.2.1	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja	21
2.3	Kerangka Pemikiran	22
2.4	Hipotesis	22
2.5	Penelitian Terdahulu	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian	30
3.2.	Jenis Data.....	30
3.2.1.	Data Primer	30
3.2.2.	Data Sekunder	31
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.	Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1.	Populasi	32
3.4.2.	Sampel.....	32
3.5.	Definisi Operasional Variabel	33
3.6.	Teknik Pengolahan Data.....	34
3.7.	Teknik Analisis Data	35
3.7.1.	Uji Kualitas Data.....	35
3.7.1.1.	Uji Validitas	35
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas.....	36
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik	36
3.7.2.1.	Uji Normalitas	36
3.7.2.2.	Uji Heteroskedastisitas	37

3.7.3. Regresi Linear Sederhana.....	38
3.7.4. Uji Hipotesis	38
3.7.5. Analisis Koefisien Determinasi	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1.1 Sejarah Singkat RSUD RAT	41
4.1.1.2 Visi dan Misi	41
4.1.1.3 Motto dan Nilai-Nilai	43
4.1.1.4 Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi	43
4.1.2 Gambaran Umum Responden	45
4.1.2.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	45
4.1.3 Analisis Hasil Penelitian	46
4.1.3.1 Uji Kualitas Data	46
4.1.3.1.1 Uji Validitas	46
4.1.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	47
4.1.3.2 Deskripsi Jawaban Responden	48
4.1.3.2.1 Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	48
4.1.3.2.2 Variabel Kinerja	50
4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik	51
4.1.3.3.1 Uji Normalitas	51
4.1.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas	53
4.1.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	54
4.1.3.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	55
4.1.3.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.2 Pembahasan.....	57
4.2.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja	57

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan	60
--------------------	----

5.2 Saran	61
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	22
2.	Bagan Struktur Organisasi RSUD Raja Ahmad Tabib.....	44
3.	Hasil Uji Normalitas Model 2	53
4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Definisi Operasional Variabel.....	33
2.	Jenis Kelamin Responden.....	46
3.	Hasil Uji Validitas.....	47
4.	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	48
5.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	49
6.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	50
7.	Hasil Uji Normalitas Model 1	52
8.	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	55
9.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	56
10.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	57

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3	: Hasil Pengujian Responden
Lampiran 4	: Presentase Plagiat
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PETUGAS KESEHATAN YANG MENANGANI COVID-19 PADA RSUD RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPRI

Nurul Effriana 17612155. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
nurulefrn@gmail.com

Kota Tanjungpinang merupakan Ibu kota Provinsi Kepulauan Riau. Tentunya bagi sebuah Ibu kota Provinsi harus memiliki sarana dan prasarana umum yang cukup memadai khususnya pada sektor Kesehatan atau Rumah Sakit. Untuk tenaga medis yang behadapan langsung dengan pandemi covid-19 harus lebih mempersiapkan diri mereka dengan *safety* dan APD yang lengkap agar tidak terpapar atau terjangkit virus corona yang sedang mewabah dunia saat ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai kesehatan yang menangani covid-19 pada RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepri.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear, dan uji hipotesis dengan menggunakan alat analisis data yaitu program SPSS versi 25. Populasi pada penelitian adalah pegawai perawat yang khusus menangani covid-19 di RSUD Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepri yang berjumlah 33 responden.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai RSUD Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepri. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *koefisien adjusted R-square* adalah sebesar 0,627 atau (62,7%).

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja, COVID-19

Dosen Pembimbing : 1. Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M.
2. Risnawati, S.Sos., M.M.

ABSTRACT

PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE PERFORMANCE OF HEALTH OFFICERS THAT HANDLE COVID-19 AT RAJA AHMAD TABIB HOSPITAL, PROVINCE KEPRI

Nurul Effriana 17612155. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
nurulefrn@gmail.com

Tanjungpinang City is the capital of the Riau Islands Province. Certainly, a provincial city must have adequate public facilities and infrastructure, especially in the health or hospital sector. For medical personnel who are dealing directly with the COVID-19 pandemic, they must prepare themselves with complete safety and PPE so that they are not exposed to or infected with the coronavirus that is endemic in the world today.

This study aims to determine the effect of Organizational Support Perception on the performance of health workers who handle COVID-19 at the Raja Ahmad Tabib Hospital, Riau Islands Province.

The method used in this research is descriptive quantitative. The data analysis technique used is the data quality test, normality test, heteroscedasticity test, linear regression test, and hypothesis testing using a data analysis tool, namely the SPSS version 25 program. The population in the study were nursing employees specifically handling COVID-19 at Raja Ahmad Tabib Hospital. Riau Islands Province which received 33 respondents.

The conclusion of this study shows that the perception of organizational support has a significant effect on the performance of the employees of the Raja Ahmad Thabib Hospital, Riau Islands Province. The test results show that the adjusted coefficient value of R-square is 0.627 or (62.7%).

Keywords: Perception Organizational Support, Performance, COVID-19

Supervisor : 1. Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M.
2. Risnawati, S.Sos., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi merupakan sebuah wabah yang dapat dikatakan memiliki cakupan yang luas. Sejak akhir tahun 2019 kita melihat fenomena yang terjadi secara masal atau global pada beberapa Negara di Dunia yaitu munculnya wabah virus Corona atau Covid-19. Virus tersebut yang kita ketahui bersama berasal dari Negara China tepatnya di Kota Wuhan.

Seiring berjalannya waktu, Virus Covid-19 ini semakin melebar hampir ke seluruh benua baik itu Eropa, Amerika, Afrika, Asia, dan Australia. Khusus di Indonesia sendiri, virus ini pertama kali muncul tepatnya di Kota Depok, Jakarta. Dari kemunculan virus ini di Indonesia, pemerintah selanjutnya membentuk Tim Gugus Tugas Pencegahan Penyebaran Virus Corona. Tidak hanya itu, bahkan pemerintah juga membentuk tenaga medis yang khusus menangani pasien yang terpapar oleh tersebut.

Dampak dari pandemi yang telah berlangsung lama ini membuat sebagian besar perusahaan berpikir cukup keras agar dapat tetap bertahan selama berada dalam keadaan yang tidak biasa ini. Dapat kita ketahui bersama bahwa terdapat banyak perusahaan mengambil tindakan untuk menekan biaya operasional mereka dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini membuat tidak sedikit karyawan-karyawan yang akhirnya terpaksa menerima keputusan perusahaan yang membuat mereka tidak memiliki mata pencaharian.

Banyak perusahaan yang tidak mampu memberi dukungan secara penuh kepada karyawan pada masa pandemi ini. Di satu sisi ada kepentingan untuk tetap membuat perusahaan terus eksis dalam keadaan apapun dan di sisi lain harus menekan biaya operasional yang cukup besar. Oleh karena itu, banyak dari perusahaan-perusahaan yang mengambil keputusan untuk merumahkan sebagian karyawan mereka saja demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

Menurut Rhoades & Eisenberger, persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan sebuah persepsi pegawai tentang dukungan yang diberikan organisasi dalam penilaian terhadap kontribusi pegawai serta melihat sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan pegawai (Muizu, 2019). Persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh setiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, pola interaksi kepada agen organisasi (seperti supervisor), dan persepsi mengenai sejauh mana kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Purnami, 2017).

Fenomena yang pada umumnya terjadi terkait dengan persepsi dukungan organisasi adalah seperti rendahnya dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atau pegawai dalam berlangsungnya sistem kerja pada organisasi tersebut. Norma timbal balik akan berlaku dalam persepsi dukungan organisasi. Pegawai atau karyawan yang merasa mendapatkan dukungan yang

baik dari organisasi akan bekerja lebih maksimal sehingga kinerja organisasi juga akan meningkat (Muizu, Putri, & Soemaryani, 2019).

Dengan adanya persepsi dukungan organisasi diharapkan akan menciptakan kinerja karyawan yang baik. Karyawan atau pegawai yang mendapatkan dukungan organisasi tinggi akan dapat memaksimalkan kinerja mereka. Sehingga mereka mampu memiliki kinerja individual yang baik, hasil akhir yang memiliki luaran sesuai dengan tanggung jawab yang diperintahkan oleh atasan mereka (Purnami, 2017).

Menurut Mursidta (2017), kinerja yang dimiliki oleh karyawan dapat merepresentasikan kinerja pada sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. Hal ini terjadi karena kinerja dalam organisasi menjadi jawaban atas keberhasilan atau tidak berhasilnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perusahaan harus dapat menciptakan kinerja pegawai atau karyawan yang baik sehingga kinerja organisasi akan tercipta dengan baik. Pada dasarnya kinerja yang baik merupakan hasil kerja yang mengikuti prosedur yang sesuai dengan standar yang ada di masing-masing instansi atau perusahaan. Akan tetapi, di dalam sebuah kinerja memiliki beberapa kriteria yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan atau pegawai sehingga apa yang diharapkan perusahaan atau instansi bisa berjalan sesuai dengan tujuannya.

Menurut Mangkunegara istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosa, 2020).

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut memiliki beberapa kriteria untuk meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan (Mursidta, 2017). Sedangkan setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya yang bagus, untuk itu karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja guna membantu perusahaan dalam mengembangkan produktifitas guna mencapai tujuan perusahaan (K.Nastasia, 2020).

Fenomena yang pada umumnya terjadi terkait dengan kinerja yang merupakan tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah sulitnya bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor pendukung dan pemicu yang bisa memengaruhi kinerja itu sendiri (Atmaja, 2019).

Provinsi Kepulauan Riau memiliki beberapa kabupaten kota yang salah satunya adalah Kota Tanjungpinang dan sekaligus merupakan Ibukota Provinsi Kepulauan Riau. Tentunya bagi sebuah Ibukota Provinsi harus memiliki sarana dan prasarana umum yang cukup memadai khususnya pada sektor Kesehatan atau Rumah Sakit. Pada masa pandemi Covid-19 terdapat sebuah Rumah Sakit rujukan pasien yang terpapar virus Corona yaitu RSUD Raja Ahmad Tabib (RSUD RAT). Sebagai salah satu Rumah Sakit rujukan pasien Covid-19, tentunya RSUD RAT harus mampu untuk menyediakan segala fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan seperti ruang isolasi dan tenaga medis.

Peneliti fokus pada tenaga medis yang selama masa Pandemi mendapat tugas sebagai petugas yang khusus menangani pasien Covid-19. Fokus ini dilatar belakangi dari hasil observasi kepada tenaga medis pada RSUD RAT yang memiliki kekhawatiran bekerja selama masa pandemi dikarenakan bertugas khusus untuk menangani pasien-pasien yang terpapar virus tersebut. Karena mereka juga memiliki keluarga yang senantiasa menanti kepulangan mereka di rumah. Tenaga medis diharapkan tetap mampu dalam memberikan pelayanan yang terbaik sehingga kinerja mereka nantinya juga akan baik dan bermanfaat bagi pasien. Oleh karena itu, tenaga medis juga harus dalam keadaan sehat dan bugar agar mampu menghasilkan kinerja terbaiknya. Terkait dengan kinerja tenaga medis, pihak rumah sakit juga harus memberikan sebuah dukungan secara penuh kepada mereka yang dikhususkan sebagai tenaga medis yang menangani Covid-19. Dukungan yang diberikan bisa dalam berbagai bentuk yang menjadi kebijakan dari pihak Rumah Sakit itu sendiri tentunya berdasarkan dari regulasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat. Persepsi dukungan organisasi inilah yang nantinya menjadi sebuah motivasi bagi tenaga medis yang bekerja selama masa pandemi dan khusus menangani kasus Covid-19 agar tetap mampu memiliki kinerja yang baik dan profesional.

Yang dimana hal ini menjadi dampak khusus bagi mereka sebagai tenaga medis yang mempunyai keluarga seperti yang terdiri dari suami, istri, atau suami, istri dan anaknya atau ayah dan anaknya, atau ibu dan anaknya, sebagai keluarga mereka pasti merasakan dampak akibat dari penyakit Covid-19, dampak nyata

yang dirasakan keluarga adalah rasa khawatir dan kecemasan akan tertularnya penyakit virus corona ini.

Dimana mereka tenaga medis yang behadapan langsung dengan pandemi ini membuat mereka harus lebih mempersiapkan diri mereka dengan safety dan APD yang lengkap agar diri mereka sendiri tidak terpapar atau terjangkit virus corona yang sedang mewabah di dunia ini. Oleh karena itu, dukungan organisasi sangatlah diharapkan bagi para petugas medis yang khusus bekerja menangani pasien Covid-19. Baik itu berupa dukungan moral maupun dukungan materil.

Bedasarkan hasil obervasi yang peneliti lakukan di RSUD RAT, menunjukkan bahwa tenaga medis yang mendapatkan tugas khusus menangani pasien yang terpapar virus Covid-19 merasa khawatir akan dukungan dari organisasi terhadap kinerja mereka. Hal ini disebabkan oleh para perawat membutuhkan perlengkapan khusus yang setiap harinya harus selalu steril. Meskipun demikian pemerintah pusat melalui pemerintah daerah terus memastikan bahwa distribusi Alat Pelindung Diri (APD) untuk para perawat akan terus tersedia dalam jumlah yang sangat memadai sesuai dengan kebutuhan.

Selain itu, terkait dengan kinerja perawat dan dokter sudah sesuai dengan SOP hanya saja RSUD RAT perlu memastikan bahwa janji pemerintah yang akan membayarkan insentif kepada perawat dan dokter yang menangani pasien Covid-19 ini terpenuhi.

Informasi yang diterima oleh peneliti melalui pra penelitian berupa wawancara melalui telepon kepada beberapa informan yang bekerja sebagai perawat di RSUD RAT adalah adanya keterlambatan pembayaran insentif. Hal ini

yang membuat para perawat pada akhirnya merasakan bahwa organisasi tempat mereka bekerja belum mampu memberikan dukungan penuh kepada mereka sehingga kinerja mereka menjadi kurang bersemangat, kurang disiplin, dan kurang termotivasi. Hanya saja karena pekerjaan mereka yang memiliki komitmen dan kode etik untuk tetap mengutamakan pelayanan dan kesembuhan pasien itu yang membuat mereka harus bersikap profesional.

Di samping itu, ketika kasus Covid-19 meningkat RSUD RAT juga mengalami kendala terhadap ketersediaan ruangan isolasi untuk merawat pasien. Hal ini juga yang akhirnya membuat kinerja para perawat menjadi tidak bisa maksimal karena fokus kerja yang terpecahkan.

Dari berbagai permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Yang Menangani Covid-19 Pada RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja petugas kesehatan yang menangani Covid-19 pada RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepri?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya berfokus pada tenaga kesehatan khususnya perawat yang menangani pasien Covid-19 di ruang isolasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja petugas kesehatan yang menangani covid-19 pada Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepri.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh persepsi dan kinerja.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti: Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang pengaruh persepsi dan kinerja petugas kesehatan yang lebih baik.
- b. Bagi Instansi: Sebagai pengetahuan akan pentingnya pengaruh persepsi terhadap kinerja petugas kesehatan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja instansi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing bab akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam Bab ini berisikan Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat/teori dari variabel bebas (pengaruh persepsi) dan variabel terikat (kinerja), kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, defenisi operasional dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan di analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan 2 bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan untuk pihak

akademik. Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Dedik, 2019) Manajemen sumber daya manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. (Dedik, 2019)

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan

perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

1. Memberikan pertimbangan rencana dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
8. Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana

9. Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat pertisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis.
10. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam mengatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.
11. Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini.
12. Manajemen lini berbagai tanggung jawab untuk seluruh program SDM.
13. Staf perusahaan berbagai tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional (Wibisono, 2015)

Sedangkan menurut (Jurdi, 2018) tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Empat tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah upaya organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Menurut (Iarasati, 2018) Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen SDM pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktivitas
4. Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tinggi nya kepuasan pelayanan
7. Rendahnya complain dari pelanggan
8. Menigkatnya bisnis perusahaan

Untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan yang mendahului yaitu diperolehnya:

1. SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, induksi
2. SDM yang memenuhi syarat keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir
3. SDM yang memenuhi syarat bekerja sebaik mungkin melalui motivasi, penilaian karya, pemberian hadiah, dan hukuman
4. SDM yang memenuhi syarat berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya melalui kesejahteraan (kompensasi) lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang baik.

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Bangun, 2012) Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Fungsi-fungsi sumber daya manusia dan penjelasan singkat:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan

tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development/HRD*). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan mereka. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan

atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik. Manajer yang berhasil selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya dan melindungi mereka dari kecelakaan-kecelakaan kerja. Mereka menyadari bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan para anggotanya,

oleh karena itu sangatlah perlu diperhatikan keamanan dan kenyamanan kerjanya. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja.

2.1.2 Persepsi Dukungan Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi adalah persepsi yang timbul karena adanya dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu tentang seberapa besar organisasi menghargai setiap kontribusi, peduli dengan kesejahteraannya, serta bagaimana organisasi memberikan bantuan saat karyawan membutuhkan. Dukungan organisasi terhadap karyawan belum bisa terlaksana secara maksimal, dikarenakan beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, seperti penilaian kinerja yang kurang tepat dan salah sasaran dalam memberikan bonus, tunjangan dan gaji, keadilan yang masih belum terlaksana dengan baik dan dukungan dari atasan yang kurang.

Persepsi dukungan organisasi akan menciptakan rasa dalam diri karyawan yakni rasa keterikatan dan saling memiliki antara perusahaan dengan karyawannya. Lewi & Mustamu (2016) mengungkapkan bahwa rasa keterikatan dari seorang karyawan bisa mempengaruhi tingkat kerjanya. Oleh karena itu, jika seorang karyawan mempunyai rasa terikat terhadap pekerjaan akan memudahkan untuk mencapai visi perusahaan tentu, suatu kesempatan ini dinilai telah dapat memberikan kemudahan suatu perusahaan didalam pencapaian suatu tujuan tujuan yang mendasar dari perusahaan tersebut atau yang telah direncanakan (B & Frianto, 2020)

Menurut (Agustiningrum, 2016) Persepsi Dukungan Organisasi adalah balasan perilaku yang diterima berupa kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai atas persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dan digambarkan sebagai perasaan umum dari karyawan terhadap organisasinya. Hal ini menjelaskan apakah organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Persepsi Dukungan Organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena efek positif dari dukungan organisasi terhadap karyawan mendukung sikap karyawan ditempat kerja. Hal ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan kinerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung melakukan kinerja dengan lebih baik dari pada karyawan yang merasa bahwa organisasi tidak mendukung mereka. Persepsi dukungan organisasi secara langsung memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan beberapa alasan yaitu sebagai bentuk kewajiban untuk membalas baik dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada mereka.

Persepsi Dukungan Organisasi adalah keyakinan umum yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dalam penelitian ini dimensi-dimensi yang akan diukur dalam persepsi dukungan organisasi mengacu pada teori Rhoades dan Eisenberger (2002) antara lain:

1. Keadilan merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan, meliputi keadilan struktural dan aspek sosial.

2. Dukungan atasan merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, merupakan pandangan karyawan tentang penghargaan yang diberikan organisasi kepada mereka, dan kondisi pekerjaan. Meliputi gaji, pengakuan, dan promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran stressor, pelatihan, dan ukuran organisasi (Kurniasari, 2013)

2.1.2.2 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Mursidta (2017) indikator persepsi dukungan organisasi terdiri dari 3 yaitu:

1. Organisasi peduli dengan pendapat karyawan
2. Organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan
3. Organisasi memperhatikan tujuan dan nilai karyawan

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-

target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Safwan, 2013).

Menurut (Kartika & Sugiarto, 2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Riyadi kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecauli sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/intansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengeabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Hasibuan (2014) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Riyadi & Mulyapradana, 2017).

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Mursidta (2017) indikator kinerja terdiri dari 3 yaitu:

1. Prestasi

Setiap orang mempunyai kelebihan-kelebihan yang berbeda dengan prestasi yang dimilikinya

2. Kedisiplinan

Seluruh karyawan mengikuti dengan baik prosedur dan disiplin akan waktu dan tugas yang diberikan

3. Kreativitas

Suatu organisasi harus memiliki kreatifitas untuk menciptakan suasana yang lebih damai dan tentram

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Du *et al.*, (2018) adanya pengaruh signifikan positif antara POS terhadap kinerja, dukungan organisasi akan melemahkan beberapa faktor yang menyebabkan kinerja menurun atau kurang maksimal, kinerja akan semakin baik jika ada dukungan organisasi. Analisis dalam penelitian Susmiati & Sudarma, (2015) mengungkapkan adanya pengaruh terdukungnya melalui suatu keorganisasian persepsi melalui suatu kinerja dari para individu pekerja tersebut. Dari beberapa hal tersebut membuat adanya penemuan bahwa adanya tingkatan melalui dukungan dari pihak organisasi yang telah diterima oleh para pekerja akan menimbulkan dampak positif yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik. Persepsi dukungan organisasi dapat berwujud penghargaan yang diterima karyawan, kesempatan pengembangan kemampuan, dalam kehidupan dan

kesejahteraan karyawan, kondisi kerja serta kepedulian organisasi (Prastyo & Frianto, 2020)

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep persepsi dukungan organisasi dan kinerja yang telah dikemukakan, sebuah kerangka penelitian seperti yang ditunjukkan dalam bagan yang telah dibentuk oleh peneliti dengan tujuan untuk melihat persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepri sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

Berdasarkan gambar 2.1 diketahui terdapat dua variabel dalam penelitian ini yakni variabel x adalah persepsi dukungan organisasi sedangkan variabel y adalah kinerja.

2.4 Hipotesis

Menurut Sekaran (Noor, 2011) hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis juga merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang

dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Berdasarkan dari teori dan perumusan masalah yang disajikan tersebut, dapat dirumuskan suatu hipotesa yang akan digunakan sebagai langkah berpijak dalam penelitian, hipotesa tersebut terdiri dari:

H1 : Diduga terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja petugas kesehatan yang menangani Covid-19 di RSUD RAT Provinsi Kepri.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Almaida Agustyna, Arif Partono Presetio tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawam Pada PT Great Citra Lestari”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Great Citra Lestari. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Untuk memperoleh data, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 120 responden pegawai tetap PT Great Citra Lestari. Kuesioner yang digunakan memiliki 4 pernyataan dengan skala likert 6 titik, metode sampling yang digunakan pada penelitian adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi, kepuasan kinerja dan kinerja karyawan PT Great Citra Lestari tergolong tinggi. Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan

terhadap kinerja karyawan sebesar 0.726 atau 72,6%. Pengujian hipotesis telah dilakukan menggunakan *uji t* dan *uji f* dengan hasil menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Silviana Mursidta tahun 2017 dengan judul “*Perceived Organizational Support*” (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data-data angka dan diolah dengan metode statistika untuk memperoleh signifikansi hubungan antar variable yang diteliti, yaitu *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 129 orang karyawan dengan sample 98 karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik. Teknik sampling yang digunakan *Stratified Random Sampling*. Untuk menentukan ukuran sample peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat eror 5% atau 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan SPSS versi 18. Kuesioner dalam penelitian ini telah lolos uji validitas dengan nilai r-hitung masing-masing pernyataan > nilai r-tabel, diketahui nilai r-tabel bernilai 0,1986. Selain itu kuesioner yang digunakan juga telah lolos uji reliabilitas dengan nilai Cronbach’s Alpha masing-masing variable > 0,70. Hasil

penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) maka kinerja karyawan nya juga akan semakin baik. *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) berpengaruh signifikan karena aspek-aspek yang ada telah terpenuhi dengan baik, seperti kepedulian perusahaan terhadap pendapat yang disampaikan karyawan, kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, kepedulian perusahaan terhadap tujuan dan nilai (kontribusi) yang diberikan oleh karyawan serta kepedulian perusahaan terhadap masalah karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kemudian penelitian dari Sahyuni, Suyuti, HM, Asri Anita tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persepsi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan persepsi organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan narkotika nasional provinsi Sulawesi Tenggara. Sample dalam penelitian ini sebanyak 54 responden yang diambil secara sensus dikantor BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Persepsi dukungan organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,494 bertanda positif, nilai t hitung sebesar 4,643 > t table sebesar 2,007 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang tercipta di lingkungan kantor BNN Provinsi Sulawesi Tenggara maka semakin baik pula kinerja pegawai mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Khahan Na-Nan, Jamnean Joungrakul dan Auempron Dhienhirun tahun 2018 dengan judul "*The Influence of Perceived Organizational Support and Work Adjustment On The Employee Performance Of Expatriate Teachers In Thailand*" Penelitian ini menyelidiki pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan penyesuaian kerja (WA) terhadap kinerja karyawan (EP) guru bahasa Inggris ekspatriat di Thailand. Metode kuantitatif digunakan; Data evaluasi diri dikumpulkan dari 210 guru bahasa Inggris ekspatriat yang bekerja di Thailand. Hasil penelitian mengkonfirmasi hipotesis efek korelasi positif POS dan WA pada EP. Hasil empiris mengkonfirmasi model investigasi yang terdiri dari POS, WA dan EP yang dikembangkan untuk pengujian dalam konteks Thailand. Ini juga menantang hubungan yang sudah mapan dari POS dan WA dari EP dalam konteks pendahuluan yang dipahami dengan baik dan relevan bagi pembuat kebijakan, pekerja, dan manajer, dengan implikasi untuk penelitian di masa depan. Untuk menguji hasil penelitian, penelitian menggunakan

pendekatan dua tahap, menerapkan SEM. Alasan utama untuk memilih pendekatan dua tahap adalah kemampuannya untuk mengurangi efek interaksional dari model dan pengukuran struktural (Byrne, 2013). Pertama, data diperiksa untuk nilai yang hilang, outlier, dan korelasi untuk memenuhi asumsi dasar SEM (Byrne, 2013, Hair et al., 2010). Alasan utama untuk menerapkan korelasi adalah untuk memeriksa apakah ada variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel lain dan memeriksa multikolinearitas variabel. Untungnya, semua variabel ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan yang lain dan tidak ditemukan multikolinearitas. Koefisien korelasi Pearson dari 12 variabel yang diamati berada pada kisaran 0,001 hingga 0,541.

Penelitian ini mengembangkan dan menyelidiki model korelasi gabungan antara POS dan WA pada EP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor POS memiliki pengaruh korelasi langsung yang positif dan signifikan dari POS terhadap EP di kalangan guru ekspatriat di Thailand. Kesamaan, faktor WA ditemukan memiliki efek korelasi langsung positif pada faktor EP. Sementara itu, ditemukan bahwa POS juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap EP melalui WA. Dapat diasumsikan bahwa ketika karyawan didukung dan didorong oleh organisasi mereka atau diberikan sumber daya yang mereka butuhkan secara terus-menerus, mereka akan menunjukkan lebih banyak WA terhadap tanggung jawab mereka dan akan memberikan layanan atau produk kepada individu dan organisasi. Studi ini menunjukkan bahwa POS karyawan menunjukkan penyesuaian yang lebih nyaman untuk bekerja dan memberikan kinerja yang efektif untuk organisasi mereka. Konsisten dengan konsep Eisenberger et al.

(2001) dan Ahmed et al. (2015) berkomentar bahwa karyawan yang merasa benar-benar diperhatikan dalam kebutuhan sosial-emosional dan kesejahteraan mereka oleh organisasi mereka akan merasakan kewajiban timbal balik sehubungan dengan pemenuhan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sa'diya Ahmed Mohamed dan Maimunah Ali tahun 2015 dengan judul "*The Influence of Perceived Organizational Support On Employees' Job Performance*" dalam jurnal *International Journal Of Scientific And Research Publications*, Volume 5, Issue 4, April 2015 ISSN 2250-3153. Sifat penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen seperti POS anteseden, variabel intervening seperti POS dan konsekuensi POS seperti prestasi kerja. Oleh karena itu, empat hipotesis diajukan untuk mencapai tujuan penelitian. Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada hubungan positif antara keadilan organisasi dan POS. Oleh karena itu, ini berarti bahwa seorang karyawan yang diberikan tingkat keadilan yang baik dalam pekerjaan mereka, penghargaan akan menerjemahkan tingkat persepsi yang baik terhadap organisasi mereka untuk terlibat dalam kegiatan yang berada di luar persyaratan pekerjaan mereka. Artinya, dengan tingkat persepsi yang tinggi itu, mereka akan membalas dari keadilan organisasi dengan kinerja yang baik. Namun, hipotesis kedua yang diajukan tentang hubungan positif antara penghargaan organisasi dan POS ditolak berdasarkan hasil korelasi r . Hasil penelitian ini, setelah pengujian hipotesis yang luas menunjukkan dengan jelas bahwa tidak ada hubungan positif yang terbentuk

antara variabel yang dirasakan dukungan organisasi dan imbalan organisasi ($r=0,064$; $p=0,708$).

Selain itu, hipotesis ketiga memprediksi bahwa ada hubungan positif antara kondisi kerja dan POS. Hasil outcome telah mendukung prediksi hipotesis dan terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan POS. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mendapatkan tingkat tinggi kondisi kerja yang baik seperti keamanan kerja dan otonomi, persepsi mereka terhadap perusahaan mereka meningkat dan ini juga meningkatkan kinerja mereka. Demikian juga, keempat hipotesis menguji hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan kinerja pekerjaan. Hal ini diikuti bahwa karyawan memiliki persepsi yang baik tentang majikan mereka dan memandang majikan mereka sebagai umumnya peduli tentang kesejahteraan mereka akan, jenis sikap akan mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka secara positif. Dengan demikian terdapat hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut dimana variabel bebas POS berpengaruh positif terhadap variabel terikat prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan di tingkat internasional selalu menunjukkan dan setuju dengan pernyataan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hal ini dijelaskan menurut (Sugiyono, 2013) dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai jawaban sementara masalah penelitian.

Variabel kuantitatif adalah variabel yang keadaannya dapat dinyatakan dalam bilangan, dan bilangan tersebut mempunyai arti (Hidayat, 2011). Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan terbagi dalam dua kelompok yaitu data diskrit yaitu data yang diperoleh melalui hasil proses menghitung atau membilang dan data kontinu yaitu data yang diperoleh melalui proses mengukur.

3.2 Jenis Data

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, peneliti mengambil data sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan (Sugiyono, 2013). Data primer diambil

melalui pengumpulan rekapan data kuesioner yang meliputi data tentang kepemimpinan dan kompetensi.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut (Sugiyono, 2013). Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen dan literatur, seperti buku, jurnal, laporan bulanan, dan sebagainya yang menunjang serta berkaitan dengan masalah penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang di ambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2012). Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket.

b. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Data yang digunakan dapat berupa surat, catatan harian,

dokumen pemerintah, data flasdisk, dan data yang tersimpan di website (Noor, 2011).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sugiyono, 2013). Keseluruhan/sekelompok objek penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama. Didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh jumlah pegawai perawat yang khusus menangani Covid-19 di RSUD Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepri yang berjumlah 33 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasi. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, maka akan ditetapkan dari populasi yang ada. Untuk mengambil sampel digunakan teknik *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif

kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 33 responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Konsep operasional adalah upaya untuk mendefinisikan atau membatasi ruang lingkup masalah penelitian sesuai dengan variabel dan indikator yang telah ditetapkan berdasarkan teori yang nantinya dapat diterapkan untuk melaksanakan pengukuran di lapangan. Selanjutnya untuk mengetahui konsep operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala Pengukuran
Persepsi Dukungan Organisasi (X)	Persepsi Dukungan Organisasi adalah persepsi yang timbul karena adanya dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu tentang seberapa besar organisasi menghargai setiap kontribusi, peduli dengan kesejahteraannya, serta bagaimana organisasi memberikan bantuan saat karyawan membutuhkannya. Menurut (Prastyo & Frianto, 2020)	1. Keadilan 2. Dukungan Atasan 3. Penghargaan 4. Kondisi Kerja Menurut (Rianti & Widjana, 2019)	1-3 4-6 7-9 10-1	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu	1.Prestasi 2.Kedisiplinan 3.Kreatifitas 4.Kerja Sama	13-15 16-18 19-21 22-24	<i>Likert</i>

	kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Safwan et al., 2013)	5.Kecakapan 6.Tanggung Jawab Menurut (MURSIDTA, 2017)	25-27 28-30	
--	--	---	----------------	--

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut (Sugiyono, 2013). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugiyono, 2011). Pengolahan data menurut (Misbahuddin & Hasan, 2013) meliputi kegiatan:

1. *Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean) adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. *Scoring* (Pemberian skor atau nilai) digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.
4. *Tabulating* (Tabulasi) adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul (Sugiyono, 2013).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik (terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis, serta koefisien determinasi

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sunyoto (2011) validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument

yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid atau tidaknya butir instrument. Menurut Rumengan (Sari, 2015) jika pada tingkat signifikan 5% nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Sunyoto, 2011). Instrument yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Menurut Arikunto (Sunyoto, 2011) butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan di katakana tidak reliable jika *cronbach's alpha* $< 0,60$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2012). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual; yang terdistribusi secara normal. Menurut Ghozali (Sari, 2015), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik

adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut.

a. Uji Kolmogrov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,50$ maka distribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,50$ maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

Ho : data residual berdistribusi normal

Ha : data residual tidak berdistribusi normal

b. Grafik Normality Probability Plot

Dalam uji ini ketentuan yang digunakan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain (Priyatno, 2012). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi Spearman's rho.

Dalam penelitian ini, untuk melihat uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot dengan cara menganalisisnya sebagai berikut:

- a. Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik menyebar dibawah ataupun diatas garis 0 dan residual dari setiap nilai prediksi berubah dan perubahannya cenderung konstan.
- b. Heteroskedastisitas terjadi dikarenakan hubungan antara prediksi dan residual membentuk suatu pola sehingga pada scatterplot titik-titiknya membentuk pola yang teratur

3.7.3 Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Priyatno, 2012). Adapun persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = persepsi dukungan organisasi

a = Konstanta (nilai Y' apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.7.4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah uji-t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X)

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2012). Rumus t_{hitung} pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = standar error variabel i

Hasil uji t dapat dilihat pada output coefficient dari analisis regresi linear berganda. Langkah –langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Penentuan nilai kritis (t tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji-t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n)

- b. Kriteria hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompetensi.

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompetensi.

- c. Kriteria pengujian

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompetensi

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompetensi.

- d. Derajat Kebebasan (df) $2(n-k-1)$

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase (Priyatno, 2012). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis dan Nurhayati. (2012). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: PT. Alfabeta
- Amanahtuzuriah, Nurmadiyah, & Asmariyani. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SDN 035 Tembilahan*. *Jurnal Al-Afkar*, *V*(1), 28–58. <https://doi.org/10.1192/bjp.111.479.1009-a>
- Ardiprawiro. (2014). *Teori Organisasi Umum 2*. Jakarta: Universitas Gunadarma
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rinika Cipta.
- Banani, M. T. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran*. *Pendidikan Universitas Garut*, *11*(01), 67–76.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat. (2011). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Istianto HP., B. (2011). *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mulyasa, E. (2011). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Purwanto, M. (2010). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Soleman, A., Hidayah, N., & Aini, Q. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kompetensi Karyawan di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kesembilan. Bandung: Penebit Alfabeta.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.