

The Influence of Work Family Conflict and Work Discipline on Turnover at Eria Bunda Pekanbaru Hospital

Pengaruh Work Family Conflict dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Sehani^{*1}, Jannatul Firdaus²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract

In relation to achieving organizational goals, every superior is required to always be careful in making decisions and paying attention to employees, especially in dealing with work family conflict and work discipline of nurses so that good performance and a decrease in turnover rates are created. The purpose of this study was to determine the effect of work family conflict and work discipline partially and simultaneously on nurse turnover. This study was conducted at Eria Bunda Hospital located at Jl. Ahmad Dahlan Number 163, Kampung Tengah, Sukajadi District, Pekanbaru City, Riau. The population in this study was 76 nurses, and the sample was 76 people using the census method or saturated sample. The results of the study explained that partially and simultaneously the variables of work family conflict and work discipline had a significant effect on the turnover variable in nurses at Eria Bunda Hospital Pekanbaru, with an R Square value of 0.734 explaining that work family conflict and work discipline can affect turnover in nurses at Eria Bunda Hospital Pekanbaru by 73.4% while the remaining 26.6% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Family Conflict, work discipline, Turnover.

Abstrak

Sehubungan dengan mencapai tujuan organisasi, maka setiap atasan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan dan memperhatikan para karyawan, terutama dalam menghadapi work family conflict dan disiplin kerja para perawat sehingga tercipta kinerja yang baik dan penurunan angka turnover. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work family conflict dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap turnover perawat. Penelitian ini dilakukan pada RSIA Eria Bunda yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan Nomor 163, Kampung Tengah, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 orang perawat, dan yang dijadikan sampel berjumlah 76 orang dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial maupun simultan variabel work family conflict dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel turnover pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, dengan nilai R Square sebesar 0,734 menjelaskan bahwa work family conflict dan disiplin kerja dapat mempengaruhi turnover pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebesar 73,4% sementara 26,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Work Family Conflict, Disiplin Kerja, Turnover.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi sebuah kebutuhan utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses

produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali rumah sakit milik pemerintah. Rumah sakit memerlukan SDM yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tenaga kerja medis yang berkinerja tinggi dapat memberikan layanan perawatan kesehatan yang berkualitas, aman, dan efektif (Emti & Adilla, 2024). Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan SDM yang mampu memahami bagaimana menciptakan metode pelayanan yang maksimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat.

Tidak bisa dipungkiri, bahwa era sekarang tidak memandang perbedaan suatu gender. Meningkatnya kebutuhan hidup dari tahun ke tahun menyebabkan tingginya jumlah wanita untuk bekerja dan memberikan tambahan pendapatan dalam keluarga. Wanita yang seharusnya melakukan peran pengasuhan secara penuh pada anak dan keluarganya, harus membagi waktu sedemikian rupa antara keluarga dan pekerjaan. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan. Perawat menjadi tolak ukur yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat selalu dituntut untuk beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi didalam lingkungan pekerjaannya (Adnyaswari & Adnyani, 2017).

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Setiap karyawan menghadapi situasi kritis dalam kehidupan kerja (*Work-Life*), pribadi, maupun keluarga (*Family-Life*) yang sering menghasilkan konflik antarperan tersebut. Konflik ini menurut Grant et al. dikenal sebagai konflik keluarga dengan pekerjaan (*work-family conflict*) (Ekawarna, 2018). Konflik keluarga-pekerjaan terjadi bagi karyawan yang merasakan tekanan pada pekerjaan dan keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Peran keluarga dan pekerjaan sering bersaing merebutkan komoditas berharga, yaitu masalah waktu, yang dikenal sebagai konflik keluarga berbasis waktu. Konflik keluarga dan pekerjaan adalah konflik yang umum terjadi. Hal itu terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk melakukan aktivitas pada satu peran, yang dapat menghambat pemenuhan tanggung jawab peran lainnya (Ekawarna, 2018).

Peran perawat pada rumah sakit akan sangat berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja organisasi. Perawat sebagai profesional Kesehatan memainkan peran penting dalam menyelamatkan nyawa orang lain

(Haddad et al., 2025). Karyawan harus dapat menggunakan kemampuan kinerjanya dalam bekerja agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik (Rosadi & Nirmala, 2024). Ketika karyawan tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka dalam bekerja.

Disiplin dijelaskan sebagai alat yang dapat digunakan oleh para manager guna mengubah perilaku serta menjadi usaha yang ditunjukkan dalam meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kesediaan agar seseorang dapat mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan juga mengikuti semua norma sosial yang diterapkan (Afandi, 2016). Indikator disiplin kerja mencakup disiplin waktu, inisiatif dan kreatif, tanggung jawab, sikap dan perilaku teladan kepemimpinan, dan taat pada peraturan perusahaan.

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan bentuk penerimaan akan perusahaannya. Dalam menjalankan kegiatan kerja, pegawai yang datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku mencerminkan kenyamanan pegawai yang dapat mencegah keinginan meninggalkan perusahaan. Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan bentuk penerimaan akan perusahaannya (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015).

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover* adalah *work family conflict*, yaitu konflik yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran dalam keluarga. Dalam konteks rumah sakit, perawat seringkali menghadapi tekanan kerja yang tinggi, jam kerja tidak menentu, serta tuntutan emosional yang besar, sehingga meningkatkan risiko terjadinya konflik peran. Hasil penelitian oleh Bora Yildiz et al. menunjukkan bahwa *work family conflict* secara signifikan berhubungan positif dengan *turnover* pada perawat (Yildiz et al., 2021). Hal ini diperkuat oleh temuan Loredana Sasso yang menyatakan bahwa kurangnya pemahaman yang mendalam tentang kompleksitas keperawatan oleh administrator rumah sakit dapat menyebabkan tingginya tingkat *work family conflict* dan *turnover* (Sasso et al., 2017).

Pada saat seorang karyawan mengalami ketidakpuasan kerja karena kegagalan perusahaan dalam usaha mengadaptasi kebijakan yang dapat memecahkan masalah *work-family conflict*. Salah satu perilaku penarikan dirinya adalah ketidakhadiran ke tempat kerjanya (absen). Ketika kegagalan adaptasi tersebut terjadi secara terus menerus, maka berhenti dari pekerjaan (*turnover*) merupakan salah satu pilihan dari karyawan tersebut. Maka dalam hal ini penerapan program jangka panjang untuk pengembangan dan kesejahteraan perawat dapat menghasilkan tingkat komitmen yang tinggi (Fazio et al., 2017).

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan jasa medis kepada masyarakat khususnya ibu dan anak. Aktivitas rutin yang dilakukan oleh rumah sakit adalah memberikan pelayanan medis dan non medis kepada konsumen dalam hal ini pasien yang sedang berobat maupun yang dirawat dan sistem pelayanan yang dilakukan 24 jam.

Fenomena yang terjadi pada perawat RSIA Eria Bunda masalah disiplin masih tinggi, terlihat dari jumlah absensi dan keterlambatan perawat yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dan berdasarkan wawancara dengan Ibu Eka Marlina selaku Management Staff RSIA Eria Bunda Pekanbaru mengatakan bahwa ketidakdisiplinan perawat (tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi) disebabkan oleh berbagai alasan, seperti: mengantar anak sekolah, kesiangsan, kelelahan, rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dan juga lupa jadwal. Dari banyaknya pelanggaran kedisiplinan tersebut maka pihak rumah sakit akan memberikan sanksi ataupun teguran kepada perawat berupa pemotongan gaji bagi yang melanggar lebih dari 3 kali, dan ini menyebabkan perawat tidak nyaman dan muncul keinginan untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang sesuai dengan keinginannya (*turnover*).

Pada perawat RSIA Eria Bunda masalah *turnover* masih tinggi. Dimana persentase keluarnya perawat tinggi. Berdasarkan wawancara dengan Management Staff RSIA Eria Bunda Pekanbaru, beberapa penyebab karyawan menginginkan keluar dari pekerjaan (*turnover*) disebabkan oleh berbagai macam hal seperti mendapat pekerjaan yang lebih baik dengan *salary* yang lebih baik pula, dikarenakan tidak ada yang mengasuh anaknya, dan waktu bekerja yang kurang fleksibel sehingga menyebabkan mereka berkeinginan untuk *turnover*. RSIA Eria Bunda Pekanbaru, harus menyadari betul hal ini dan harus mengambil langkah yang diperlukan untuk mencegah kemungkinan penurunan kinerja dan juga *turnover* di tahun yang akan datang, sehingga dapat mengurangi penurunan *turnover* tersebut.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Populasi dari penelitian ini meliputi 543 mahasiswa aktif angkatan 2020 dan 2021 serta sudah mengambil mata kuliah kewirausahaan di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Terkait pemilihan sampel penelitian, teknik *purposive random sampling* digunakan dalam penelitian ini yaitu pengambilan sampel dengan kriteria dan syarat tertentu. Adapun kriteria dari sampel penelitian ini adalah mahasiswa aktif Program Studi S1 Manajemen yang sudah mengambil mata kuliah kewirausahaan. Penentuan jumlah responden yang akan dibagikan kuesioner dengan menggunakan rumus Slovin yaitu berjumlah 84 responden.

Jenis dan sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Data sekunder berasal dari buku, jurnal, internet, dan publikasi pendukung penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan yang berasosiasi dengan variabel yang diteliti dan menggunakan observasi yaitu melakukan observasi langsung pada objek penelitian. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha, lingkungan keluarga. sedangkan variabel terikat adalah minat berwirausaha.

Teknik analisis Data menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji Kualitas Data terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedstisitas. Terakhir melakukan Uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Untuk memperoleh data primer, dilakukan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Kuesioner tersebut diberikan kepada 86 responden dan terdiri dari 40 pertanyaan yang mencakup 4 variabel, yaitu pendidikan kewirausahaan (X1), motivasi berwirausaha (X2), lingkungan kerja (X3), serta minat berwirausaha (Y). Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah sesuatu itu nyata/asli (Sugiyono, 2017). Jika nilai korelasi positif dan r hitung lebih besar dari r tabel, maka item dianggap valid. Untuk menentukan nilai r tabel, digunakan rumus $df = N - 2$, yaitu $df = 84 - 2 = 82$. Dengan tingkat signifikansi uji dua arah sebesar 0,05, diperoleh nilai 0,2146. Jika nilai Sig < 0,05, maka item adalah valid.

Tabel 6. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Pendidikan Kewirausahaan (X1)	Pernyataan 1	0,523	0,2146	Valid
	Pernyataan 2	0,545	0,2146	Valid
	Pernyataan 3	0,547	0,2146	Valid
	Pernyataan 4	0,701	0,2146	Valid
	Pernyataan 5	0,639	0,2146	Valid
	Pernyataan 6	0,724	0,2146	Valid
	Pernyataan 7	0,502	0,2146	Valid
	Pernyataan 8	0,686	0,2146	Valid
	Pernyataan 9	0,620	0,2146	Valid
	Pernyataan 10	0,548	0,2146	Valid
Motivasi Berwirausaha (X2)	Pernyataan 1	0,480	0,2146	Valid
	Pernyataan 2	0,734	0,2146	Valid
	Pernyataan 3	0,624	0,2146	Valid
	Pernyataan 4	0,768	0,2146	Valid
	Pernyataan 5	0,655	0,2146	Valid
	Pernyataan 6	0,638	0,2146	Valid
	Pernyataan 7	0,683	0,2146	Valid
	Pernyataan 8	0,579	0,2146	Valid
	Pernyataan 9	0,682	0,2146	Valid
	Pernyataan 10	0,605	0,2146	Valid
Lingkungan Keluarga (X3)	Pernyataan 1	0,599	0,2146	Valid
	Pernyataan 2	0,340	0,2146	Valid
	Pernyataan 3	0,495	0,2146	Valid
	Pernyataan 4	0,617	0,2146	Valid
	Pernyataan 5	0,716	0,2146	Valid
	Pernyataan 6	0,644	0,2146	Valid
	Pernyataan 7	0,755	0,2146	Valid

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
	Pernyataan 8	0,746	0,2146	Valid
	Pernyataan 9	0,530	0,2146	Valid
	Pernyataan 10	0,525	0,2146	Valid
Motivasi Berwirausaha (Y)	Pernyataan 1	0,947	0,2146	Valid
	Pernyataan 2	0,706	0,2146	Valid
	Pernyataan 3	0,631	0,2146	Valid
	Pernyataan 4	0,605	0,2146	Valid
	Pernyataan 5	0,598	0,2146	Valid
	Pernyataan 6	0,668	0,2146	Valid
	Pernyataan 7	0,811	0,2146	Valid
	Pernyataan 8	0,792	0,2146	Valid
	Pernyataan 9	0,766	0,2146	Valid
	Pernyataan 10	0,695	0,2146	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 6 maka dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah seluruh variabel dan butir pernyataan valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas sebagai alat ukur untuk survei yang berfungsi sebagai indikator suatu konstruk atau variabel (Ghozali, 2018). Metode uji reliabilitas yang dipakai pada penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* yakni metode menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kuisisioner dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Untuk mengetahui hasil kuisisioner dalam penelitian ini apakah *reliable*, maka bisa diketahui pada Tabel 7 berikut hasil olahan data penelitian untuk uji reliabilitas:

Tabel 7. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
1	Pendidikan Kewirausahaan	0,802	Reliabel
2	Motivasi Berwirausaha	0,836	Reliabel
3	Lingkungan Keluarga	0,797	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel pendidikan kewirausahaan yaitu 0,802, motivasi berwirausaha yaitu 0,835, lingkungan keluarga yaitu 0,796 dan minat berwirausaha 0,878 yang mana standar nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,60. Dari hasil tersebut dapat diketahui semua nilai *Cronbach Alpha* tiap variabel > 0,60 yang artinya semua variabel sudah reliabel atau lulus uji reabilitas.

Uji Normalitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria untuk menguji apakah data berdistribusi normal adalah dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Dalam hal ini data dapat disimpulkan

berdistribusi normal jika nilai asymp sig > 0,05. Melalui pemeriksaan normality probability plot, jika titik-titik penyebaran berada di sekitar garis diagonal atau mengikuti pola diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10702368
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.076
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.298 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan hasil olahan data Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Asymptotic Significant (2-tailed) 0,098 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi yang sempurna atau kuat diantara variabel-variabel independen. Jumlah maksimum dari Variance Inflation Factor (VIF) adalah 10 (Nilai VIF < 10) dan nilai tolerance > 0,10. Maka model tersebut menyatakan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas (Ghozali, 2018).

**Tabel 9. Uji Multikolinieritas
Coefficients**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.565	1.769
	X2	.551	1.815
	X3	.924	1,082

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel pendidikan kewirausahaan (X1) adalah 0,565, motivasi berwirausaha (X2) adalah 0,551 dan lingkungan keluarga (X3) adalah 0,924. Semua variabel memiliki nilai tolerance > 0,10. selanjutnya nilai VIF variabel pendidikan kewirausahaan (X1) adalah 1,769, motivasi berwirausaha (X2) adalah 1,815, lingkungan keluarga (X3) adalah 1,082. Semua memiliki nilai VIF < 10. Maka hasil data pada model regresi yang ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2018) mencari bukti adanya ketidaksamaan variance dari residual berbagai data dalam model regresi.

Tabel 10. Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.342	2.971		2.471	.016
X1	-.137	.085	-.232	-1.601	.113
X2	.047	.082	.084	.570	.570
X3	-.035	.041	-.097	-.855	.395

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel pendidikan kewirausahaan (X1) 0,113, motivasi berwirausaha (X2) 0,570 dan lingkungan keluarga (X3) 0,395. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis untuk menentukan bagaimana dua atau lebih variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2019).

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.405	4.589		1.178	.242
X1	.283	.132	.230	2.142	.035
X2	.605	.127	.520	4.783	.000
X3	-.007	.063	-.009	-.104	.918

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,405 + 0,283X_1 + 0,605X_2 - 0,007X_3 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, pada persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 5,405, artinya apabila pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha, lingkungan keluarga diasumsikan bernilai nol (0), maka minat berwirausaha akan bertambah sebanyak 5,405. Nilai koefisien regresi 0,283 menyatakan bahwa pendidikan kewirausahaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka minat berwirausaha akan mengalami kenaikan sebesar 0,283 persen. Nilai koefisien regresi 0,605 menyatakan bahwa pendidikan kewirausahaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka minat berwirausaha akan mengalami kenaikan sebesar 0,605 persen.

Nilai koefisien regresi -0,007 menyatakan bahwa pendidikan kewirausahaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka minat berwirausaha akan mengalami penurunan sebesar -0,007 persen. Standar error (e) ialah variable acak serta memiliki distribusi probabilitas yang mencakup semua faktor yang memiliki pengaruh terhadap Y, namun tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018), salah satu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah uji T. Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui hasil t-hitung dan signifikansi yang didapat yaitu pendidikan kewirausahaan terbukti berpengaruh terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan nilai t hitung sebesar 2,142 yang lebih besar dari t tabel 1,99006 dan nilai signifikansi 0,035, maka ini menunjukkan bahwa pendidikan kewirausahaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berwirausaha.

Berdasarkan penelitian, motivasi berwirausaha memiliki pengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan nilai t hitung sebesar 4,783 yang melebihi t tabel sebesar 1,99006 dan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa motivasi berwirausaha memberikan dampak yang positif dan sangat signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berwirausaha.

Berdasarkan penelitian, lingkungan keluarga tidak berpengaruh terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan nilai t hitung -0,104 yang lebih kecil dari t tabel 1,99006 serta nilai signifikansi 0,918, menegaskan bahwa lingkungan keluarga tidak memiliki pengaruh positif maupun signifikan terhadap minat berwirausaha mahasiswa.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria untuk uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% (α 0,05) adalah jika $Sig < 0,05$ dan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, dan jika $Sig > 0,05$ dan $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai F-tabel pada penelitian ini diketahui adalah sebesar 2,72.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734.037	3	244.679	24.430	.000 ^b
	Residual	801.248	80	10.016		
	Total	1535.286	83			

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 12, diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 24,430 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F-tabel yang diperoleh dari statistik F-tabel adalah 2,72. Karena F hitung (24,430) lebih besar dari F-tabel (2,72) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,005, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha, dan lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol (0) hingga satu (1).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.459	3.16474

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 13, nilai R sebesar 0,691 atau 69,1% menunjukkan adanya hubungan antara pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha, dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Nilai R Square sebesar 0,478 atau 47,8% mengindikasikan bahwa pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha, dan lingkungan keluarga berpengaruh terhadap minat berwirausaha mahasiswa tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pendidikan kewirausahaan, nilai t hitung sebesar 2,142 lebih besar dari t tabel 1,99006 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,035. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Ini menunjukkan bahwa pendidikan kewirausahaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. pendidikan kewirausahaan adalah proses pendidikan yang menggunakan teori dan praktik untuk mengembangkan keterampilan hidup praktis. Melalui pendidikan kewirausahaan, cara pandang Mahasiswa dapat dibentuk untuk memiliki pola pikir wirausaha dan mencapai potensi penuh ketika menghadapi rintangan di masa depan.

Pendidikan kewirausahaan berperan penting dalam mempersiapkan individu untuk sukses dalam dunia bisnis. Dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan minat dalam kewirausahaan, program pendidikan dapat membantu menciptakan wirausahawan yang terampil dan inovatif, serta berkontribusi pada pertumbuhan

ekonomi dan penciptaan lapangan pekerjaan. Namun penting untuk mengatasi tantangan yang ada dan terus berinovasi dalam metode pengajaran untuk memastikan pendidikan kewirausahaan tetap relevan dan efektif. Pernyataan diatas diperkuat oleh penelitian terdahulu pada penelitian Dirgantara dan Ramaditya (2020), dan penelitian Durin & Marwan (2022) hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pendidikan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha.

Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan pada variabel Motivasi Berwirausaha dapat diketahui nilai t hitung (4,783) > t tabel (1,99006) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, motivasi berwirausaha memberikan dampak positif dan sangat signifikan terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Motivasi berwirausaha dapat dipahami sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mengubah peluang di sekitar mereka menjadi usaha melalui berbagai inovasi.

Motivasi berwirausaha adalah faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan usaha. Memahami berbagai jenis motivasi dan faktor yang mempengaruhinya dapat membantu wirausahawan mengelola dan memelihara motivasi mereka. Dengan dorongan yang tepat dan dukungan yang sesuai, individu dapat lebih berhasil dalam mengatasi tantangan kewirausahaan dan mencapai tujuan bisnis mereka. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu Gabriela, dkk (2021) dan penelitian Rachmawati & Subroto (2022) hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi Berwirausaha terhadap Minat Berwirausaha.

Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel Lingkungan Keluarga, nilai t hitung sebesar -0,104 lebih kecil daripada t tabel 1,99006 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,918. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Ini menunjukkan bahwa lingkungan keluarga tidak berpengaruh terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Lingkungan keluarga berperan dalam mempengaruhi minat seseorang untuk mencapai tujuan hidup, termasuk minat dalam berwirausaha. Lingkungan keluarga dapat dianggap sebagai lingkungan pertama di mana seseorang belajar dan memperoleh pengetahuan baru.

Usaha yang sukses biasanya dipimpin oleh individu dengan latar belakang Orang tua berprofesi sebagai Wirausaha. Orang tua dengan pengalaman bisnis akan mendiskusikan manajemen dan memajemen anak mereka sejak masih kecil. Pola seperti ini akan berdampak pada motivasi dan kepercayaan diri anak dalam mengambil keputusan dalam pekerjaannya. Orang tua dengan pengalaman berwirausaha dalam bisnis akan mampu mengkomunikasikan nilai-nilai bisnis sejak dini kepada anaknya. Namun lingkungan keluarga kadang-kadang tidak mempengaruhi minat berwirausaha seorang anak. Hal ini bisa terjadi karena orang tua sering kali lebih menginginkan anaknya bekerja sebagai pegawai atau karyawan

dengan pendapatan tetap daripada memilih jalur wirausaha yang lebih berisiko. Ketidaksetujuan keluarga terhadap kegiatan berwirausaha dapat mengurangi minat anak untuk terlibat dalam usaha tersebut.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian I. Indriyani & Subowo (2019) dan Trisnawati (2014), yang menunjukkan bahwa minat berwirausaha seseorang tidak selalu dipengaruhi oleh lingkungan keluarga, bahkan jika individu tersebut berasal dari keluarga yang aktif dalam wirausaha. Agus et al. (2016) juga menambahkan bahwa lingkungan keluarga tidak selalu memengaruhi minat berwirausaha seseorang karena faktor lain, seperti lingkungan pergaulan dan teman-teman, dapat memainkan peran yang signifikan dalam memotivasi seseorang untuk memulai usaha.

Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,430 yang lebih besar dari F tabel 2,72 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha, dan lingkungan keluarga mempengaruhi minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,478 atau 47,8%, yang berarti pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha, dan lingkungan keluarga memberikan kontribusi sebesar 47,8% terhadap minat berwirausaha. Sementara itu, 52,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setyaki & Sugiyanto (2023), yang juga menunjukkan bahwa pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha, dan lingkungan keluarga secara simultan berpengaruh terhadap minat berwirausaha.

PENUTUP

Pendidikan Kewirausahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha pada mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Apabila pendidikan kewirausahaan meningkat maka variabel minat berwirausaha meningkat dan berpengaruh. Motivasi berwirausaha secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap minat berwirausaha pada mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Apabila motivasi berwirausaha meningkat maka variabel minat berwirausaha meningkat dan berpengaruh. Lingkungan Keluarga secara parsial tidak berpengaruh terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Apabila Lingkungan Keluarga meningkat maka variabel Minat Berwirausaha tidak meningkat dan tidak berpengaruh.

Secara simultan atau bersamaan pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha dan lingkungan keluarga memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi S1

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan diketahui f hitung (24,430) > F tabel (2,72) dan Sig (0,000) < 0,005 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,478 atau 47,8% yang berarti bahwa pendidikan kewirausahaan, motivasi berwirausaha dan lingkungan keluarga memberikan pengaruh sebesar 47,8% terhadap minat berwirausaha. Sementara sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. PT Bumi Aksara. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Emti, D., & Adilla, R. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru. *Al-Manar Journal of Economic and Social Studies*, 1(1), 51–63.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The Role of Affective Commitment in The Relationship Between Social Support and Turnover Intention. *Management Decision*, 55(3), 1–26.
- Haddad, L. M., Annamaraju, P., & Toney-Butler, T. J. (2025). *Nursing Shortage*. StatPearls Publishing, Treasure Island (FL). <http://europepmc.org/abstract/MED/29630227>
- Rosadi, P. A., & Nirmala, A. R. (2024). Pengaruh Organizational Change Capability Terhadap Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau. *Al-manar Journal of Economic and Social Studies*, 1(1), 1–9.
- Sasso, L., Bagnasco, A., Aleo, G., Catania, G., Dasso, N., Zanini, M. P., & Watson, R. (2017). Incorporating Nursing Complexity in Reimbursement Coding Systems: The Potential Impact on Missed Care. *BMJ Quality and Safety*, 26(11), 929–932. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2017-006622>
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). *Jurnal MIX*, V(1), 54–69. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1656587&val=8408&title=PENGARUH STRES KERJA DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1656587&val=8408&title=PENGARUH%20STRES%20KERJA%20DISIPLIN%20KERJA%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA%20TERHADAP%20INTENSI%20TURNOVER%20Studi%20pada%20Lembaga%20Pengelola%20Dana%20Bergulir%20Koperasi%20dan%20Usaha%20Mikro%20Kecil%20dan%20Menengah)
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship Between Work–Family Conflict and Turnover Intention in Nurses: A Meta-Analytic Review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317–3330. <https://doi.org/10.1111/jan.14846>