

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah

Rumah Sakit Umum Daerah Praya adalah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah yang terletak di Ibu Kota Kabupaten Lombok Tengah yang merupakan rumah sakit rujukan, dimana berfungsi sebagai unit pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan lanjutan. Cikal bakal RSUD Praya: tahun 1950 didirikan pos kesehatan yang terletak di sebelah Resort Praya (Kampung Jawa) di pimpin oleh seorang Dokter Belanda: **Dr. Y.F.A. Denis** sampai dengan tahun 1959. Rumah Sakit Umum Daerah Praya secara resmi berdiri tanggal 18 Agustus 1959.

Gedung Rumah Sakit Praya dibangun dengan lokasi sebelah utara kampung pengames dan pada tanggal 18 Agustus 1959 gedung tersebut diresmikan yang diberi nama Rumah Sakit Umum Praya. Yang dipimpin Dr. Tang Hong Djwan sampai tahun 1965 dengan sebutan Kepala Rumah Sakit.

Kemudian pada 1 Juni 2006 Gedung RSUD Praya dipindahkan ke Jalan H. Lalu Hasyim Kelurahan Tiwu Galih (SK Menkes nomor: HK.07.06/III-3/75/2007). RSUD Praya sejak tanggal 5 Juni 1996 berubah tipe dari RS tipe D ke RS tipe C dengan SK Menkes. 46/Menkes/SK/VI/1996, Kemudian pada tahun 1998 dan 2003 terkreditasi penuh tingkat dasar. Pada tahun 2009 tersertifikasi ISO. Kemudian pada tahun 2011 RSUD Praya menjadi BLUD dengan Keputusan Bupati Nomor 374 Tahun 2011 tanggal 1 Oktober 2011.

2. Visi dan Misi

Visi:

Rumah Sakit Pelayanan Prima Dengan Mengutamakan Budaya Keselamatan

Misi:

- a. Memberikan pelayanan paripurna yang efektif, efisien dan bermutu
- b. Menyiapkan pelayanan yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat
- c. Mewujudkan RSUD Kabupaten Lombok Tengah menjadi RSUD BLUD (Badan Layanan Umum Daerah).

3. Sarana dan Prasarana

a. Fasilitas Umum

- 1) Luas lahan/tanah: 4 ha
- 2) Luas bangunan: 6.738 m²
- 3) Fasilitas air: pdam, sumur bor
- 4) Fasilitas listrik: pln : 66 kva generator : 100 kva (aktif)
dan 50 kva (non aktif)
- 5) Fasilitas pengolah limbah: incinerator dengan
kapasitas 0,50m³/hari
- 6) Kapasitas tempat tidur: 169
- 7) Fasilitas ibadah
- 8) Kantin
- 9) Lahan parkir

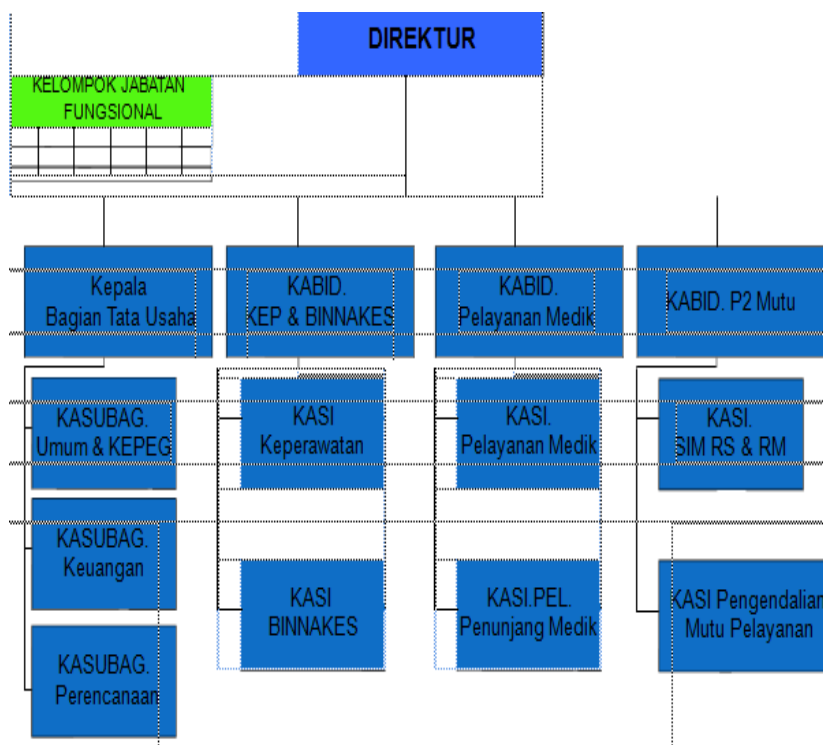
b. Fasilitas Pelayanan

- 1) Pelayanan rawat jalan
 - a) Poliklinik penyakit dalam
 - b) Poliklinik kesehatan anak
 - c) Poliklinik kebidanan dan kandungan, KB
 - d) Poliklinik bedah
 - e) Poliklinik penyakit kulit dan kelamin
 - f) Poliklinik mata

- g) Poliklinik THT
 - h) Poliklinik rehabilitasi medik/fisiotherapi
 - i) Poliklinik gigi
 - j) Poliklinik *medical cek up*
 - k) Poliklinik VCT/fisikologi
 - l) Poliklinik fisioterapi
 - m) Poliklinik orthopedi
- 2) Instalasi Gawat Darurat
 - 3) *One Day Care*
 - 4) Pelayanan Rawat Inap
 - a) Unit pelayanan penyakit dalam
 - b) Unit pelayanan penyakit anak
 - c) Unit pelayanan penyakit bedah
 - d) Unit pelayanan penyakit *obsgin*
 - e) Unit pelayanan perinatologi
- c. Pelayanan Penunjang Medis
- 1) Laboratorium
 - 2) Farmasi
 - 3) Radiologi
 - 4) Anastesiologi
 - 5) Rehabilitasi medik

- 6) Gizi
 - 7) EKG
 - 8) USG
 - 9) IGM (instalasi gas medik)
 - 10) UTD (unit transfusi darah)
- d. Pelayanan Dokter Spesialis
- 1) Spesialis penyakit dalam
 - 2) Spesialis bedah
 - 3) Spesialis obsgin
 - 4) Spesialis anak
 - 5) Spesialis kulit
 - 6) Spesialis THT
 - 7) Spesialis anastesi
 - 8) Spesialis radiologi
 - 9) Spesialis patologi klinik
 - 10) Spesialis mata (kunjungan)
 - 11) Spesialis orthopedi (kunjungan)
- e. Pelayanan Lain-lain
- 1) Pelayanan mobil ambulance
 - 2) Pelayanan mobil jenazah

4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi RSUD Praya

B. Gambaran Umum Obyek Responden

Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian yaitu sejumlah 136 perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Praya. Selanjutnya dapat diperinci berdasarkan usia, lama kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 136 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
< 25 Tahun	1	0,7
25-35 Tahun	48	35,3
36-45 Tahun	56	41,2
> 45 Tahun	31	22,8
Jumlah	136	100

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui mayoritas responden penelitian berusia antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 41,2%. Hal ini menggambarkan banyaknya karyawan yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Praya masih dalam usia produktif yang diharapkan juga memiliki motivasi kerja tinggi yang dapat menyebabkan kinerjanya juga makin baik.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 136 responden diperoleh data tentang lama kerja responden

penelitian. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat di lihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase
2-5 Tahun	56	41,2
> 5 Tahun	80	58,8
Jumlah	136	100

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui mayoritas responden penelitian memiliki lama kerja di atas 5 tahun yaitu sebanyak 80 orang atau sebesar 58,8%. Hal ini menggambarkan karyawan yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Praya sudah memiliki pengalaman yang lama dalam bekerja, hal ini sejalan dengan usianya yang rata-rata antara 36-45 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 136 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Perempuan	99	72,8
Laki-laki	37	27,2
Jumlah	136	100

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui mayoritas responden penelitian adalah perempuan yaitu sebanyak 99 orang atau sebesar 72,8%. Hal ini menggambarkan bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Praya masih didominasi oleh perawat perempuan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 136 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
D III	100	73,5
S1	36	26,5
Jumlah	136	100

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui mayoritas responden penelitian memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 100 orang atau sebesar 73,5%. Mayoritas latar belakang pendidikan tersebut, Rumah sakit beranggapan akan memperoleh tenaga kerja yang memiliki *skill* dan ketrampilan yang baik dan biaya tenaga kerja yang lebih murah jika

dibandingkan harus menggunakan tenaga kerja yang memiliki pendidikan tinggi atau sarjana S1 atau S2.

C. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Pada analisis ini menunjukkan rekapitulasi data jawaban terhadap pernyataan dari motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$\frac{BMax-BMin}{Kl} = I$$

I : Interval

BMax : Rentang Tertinggi

BMin : Rentang Terendah

Kl : jumlah Kelas

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{5-1}{5} = 0,80$$

Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian:

Tabel 4.5
Interval Penilaian

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Sedang
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

1. Variabel motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan, upaya, dan keinginan yang ada didalam diri karyawan yang dapat mengaktifkan dirinya, memberi daya, serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkup pekerjaannya. Berikut motivasi dari para karyawan yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Praya dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Gaji dan penghasilan tambahan yang saya dapatkan memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan.	4,71	Sangat Tinggi
2	Gaji yang diterima oleh para pegawai diberikan tepat pada waktunya.	4,49	Sangat Tinggi
Kebutuhan Fisiologis		4,60	Sangat Tinggi
3	Rumah sakit telah memberikan program Tabungan Asuransi Kesehatan.	4,73	Sangat Tinggi
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja di instansi/organisasi	4,59	Sangat Tinggi

	sangat memadai.		
Kebutuhan Keamanan		4,66	Sangat Tinggi
5	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	4,21	Sangat Tinggi
6	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman.	3,93	Sangat Tinggi
7	Hubungan kerja sesama pegawai baik.	3,67	Tinggi
Kebutuhan Sosial		3,94	Tinggi
8	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja.	4,30	Sangat Tinggi
9	Pimpinan saya belum pernah menegur pegawai dengan kata kasar atau emosional.	4,30	Sangat Tinggi
10	Selama ini instansi/organisasi mengakui dan menghargai hasil kerja saya.	3,94	Tinggi
Kebutuhan Penghargaan		4,18	Tinggi
11	Rumah sakit memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.	4,74	Sangat Tinggi
12	Hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan menantang.	4,63	Sangat Tinggi
Kebutuhan Aktualisasi Diri		4,68	Sangat Tinggi
Rata-rata total		4,35	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dinyatakan karyawan mempunyai motivasi dengan skor rata-rata sebesar 4,35 yang berada dalam interval (4,20 s/d 5,00) atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menggambarkan sangat tingginya motivasi yang

ditunjukkan karyawan dalam bekerja, dengan dukungan motivasi yang tinggi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan tingkat perasaan seorang perawat terhadap perasaannya dengan mempertimbangkan dan menilai semua aspek yang ada dalam pekerjaannya, sehingga timbul dalam dirinya perasaan senang terhadap situasi kerja dan rekan kerja. Berikut kepuasan dari para karyawan yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Praya dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	4,29	Sangat Tinggi
2	Gaji saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya	4,24	Sangat Tinggi
Kepuasan gaji		4,27	Sangat Tinggi
3	Saya menerima promosi jabatan atas dasar prestasi saya	4,48	Sangat Tinggi
4	Rumah sakit memberikan proses kenaikan jabatan yang terbuka lebar dan mudah	4,39	Sangat Tinggi
Kepuasan dengan promosi		4,43	Sangat Tinggi
5	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif	4,47	Sangat Tinggi
6	Adanya suasana kekeluargaan di kantor	4,35	Sangat Tinggi
Kepuasan dengan rekan kerja		4,41	Sangat Tinggi
7	Atasan saya menjadi figure	4,49	Sangat Tinggi

	ayah, ibu, teman dan sebagai atasan juga		
8	Atasan saya menghargai pekerjaan bawahannya	4,49	Sangat Tinggi
Kepuasan dengan penyelia (<i>supervision</i>)		4,49	Sangat Tinggi
9	Karyawan suka dengan pekerjaan yang ditetapkan dan diberikan kepadanya	4,25	Sangat Tinggi
10	Kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan saya	4,33	Sangat Tinggi
11	Rumah sakit memberikan <i>feedback</i> atas hasil kerja saya	4,17	Tinggi
Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri		4,25	Sangat Tinggi
Rata-rata total		4,36	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dinyatakan karyawan memiliki kepuasan kerja dengan skor rata-rata sebesar 4,15 yang berada dalam interval (4,20 s/d 5,00) atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan sangat tingginya kepuasan kerja dari para karyawan, sehingga dengan karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam bekerja tentunya akan berdampak pada kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Variabel Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil akhir kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam rumah sakit tersebut. Berikut kinerja dari para karyawan yang

bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Praya dapat dilihat pada

Tabel 4.8

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Perawat

No	Item Pertanyaan	Rerata	Kategori
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan	4,02	Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditargetkan	3,99	Tinggi
3	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang tugas/pekerjaan	4,01	Tinggi
Pekerjaan yang dihasilkan		4,01	Tinggi
4	Saya selalu berusaha untuk menambah produktifitas kerja sama	4,10	Tinggi
5	Saya disenangi teman-teman kerja	4,07	Tinggi
6	Saya lebih menyukai kerja sama dengan orang lain daripada kerja sendiri	4,13	Tinggi
Kerjasama		4,10	Tinggi
7	Program pelatihan yang diikuti karyawan menumbuhkan semangat kerja untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab	3,16	Tinggi
Inisiatif		3,16	Tinggi
8	Saya menambah pengetahuan dan wawasan dalam rangka menunjang kemajuan kinerja	4,47	Sangat Tinggi
9	Saya selalu inovatif, membuat terobosan baru dan terbuka dalam bekerja	4,40	Sangat Tinggi
Pengetahuan		4,44	Sangat Tinggi
10	Saya selalu taat dalam prosedur kerja, disiplin dan berdedikasi tinggi	4,35	Sangat Tinggi
11	Kesadaran dan dapat dipercaya karyawan dalam hal kehadiran untuk menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat setelah karyawan mengikuti pelatihan dan dimotivasi oleh rumah sakit	4,30	Sangat Tinggi

Kehadiran		4,33	Sangat Tinggi
12	Kepercayaan yang tinggi dari pimpinan, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan meningkatkan kinerja karyawan	3,13	Tinggi
Kesetiaan		3,13	Tinggi
Rata-rata total		4,01	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dinyatakan kinerja perawat dalam bekerja dengan skor rata-rata sebesar 4,01 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menggambarkan sudah tingginya kinerja, hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil kerja perawat yang sesuai dengan standar RSUD Praya.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas melalui indikator yang ada dengan menggunakan AMOS sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	(λ)	(ϵ)	t-value	<i>Construct Reliability</i>	Keterangan
Motivasi Kerja					0,902	Reliabel
	MOT1	1,000	0,355			Valid
	MOT2	0,891	0,419	9,956		Valid
	MOT3	1,191	0,451	9,334		Valid
	MOT4	1,399	0,245	11,189		Valid
	MOT5	0,944	0,289	10,873		Valid
Kepuasan Kerja					0,857	Reliabel
	KK1	1,000	0,255			Valid
	KK2	0,774	0,291	11,978		Valid
	KK3	0,817	0,455	10,008		Valid
	KK4	0,612	0,589	8,008		Valid
	KK5	0,774	0,745	5,935		Valid
Kinerja					0,801	Reliabel
	KIN1	1,000	0,503			Valid
	KIN2	1,015	0,546	7,287		Valid
	KIN3	0,362	0,409	8,037		Valid
	KIN4	0,547	0,661	6,073		Valid
	KIN5	0,659	0,635	6,284		Valid
	KIN6	0,235	0,813	4,567		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan kriteria validitas konvergen yaitu apabila t-value indikator lebih besar dari 1,96 maka indikator tersebut signifikan pada tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan semua indikator variabel penelitian memiliki nilai t-value lebih besar dari 1,96 maka keseluruhan indikator tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Selanjutnya pada setiap variabel penelitian memiliki nilai *construct reliability* di atas 0,7. Dengan nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,7

maka keseluruhan indikator tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian.

E. Uji Asumsi *Structural Equation Modelling* (SEM)

1. Ukuran Sampel

Ukuran sampel dalam penelitian ini 136, artinya sudah memenuhi aturan bahwa AMOS sebaiknya antara 100-200 (Ferdinand, 2002).

2. Evaluasi Atas *Outlier*

Outliers adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal atau kombinasi.

Dalam analisis ini *outlier* dievaluasi dengan dua cara yaitu:

- a. Deteksi terhadap unit varian *outliers* dengan mengamati nilai Z score, semua kasus yang memiliki score ± 3.0 berarti ada *outliers*. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji *OutLiers* dengan nilai Z score

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(MotivasiKerja)	136	-3,89616	1,37021	,0000000	1,0000000
Zscore(KepuasanKerja)	136	-3,88929	1,14363	,0000000	1,0000000
Zscore(Kinerja)	136	-3,35708	1,63996	,0000000	1,0000000

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa semua nilai yang telah distandardisir dalam bentuk z-score mempunyai rata-rata sama dengan nol dengan standar deviasi sebesar satu. Dari hasil perhitungan ini, terlihat bahwa tidak ada nilai z-score yang lebih tinggi dari ± 3 , karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada outlier dalam data yang dianalisis ini.

- b. Deteksi terhadap *multivariat outliers* menggunakan jarak mahalanobis

Uji terhadap *outliers multivariate* dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat 1%. Jarak mahalanobis dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji *Multivariat Outliers*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
2	11,297	,000	,000
26	3,492	,963	1,000

Sumber: Data diolah, 2016

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, oleh karena itu semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance* yang lebih besar dari $X^2(0,01) = 11,3449$ adalah *outlier multivariate*. Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian pada bagian (*Mahalanobis distance*) diperoleh nilai paling rendah 3,492 dan yang paling tinggi 11,266. Sementara perhitungan Tabel *Chi-square* sebesar 11,3449. Dengan demikian tidak terdapat *outlier multivariate*.

3. Uji Normalitas

Sebelum melakukan pengujian model struktural dengan pendekatan structural *equation modeling*, asumsi yang harus diuji yaitu Uji Normalitas Sebaran. Nilai statistik untuk menguji normalitas disebut *t value* (*Critical Ratio* atau C.R pada *output* AMOS 7.0) dari ukuran skewness dan *kurtosis* sebaran data. Bila nilai C.R lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan

berdasarkan tingkat signifikansi 1% yaitu sebesar ± 2.58 . Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Sebaran Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KIN6	1,000	4,000	-,736	-1,902	,491	1,168
KIN5	3,000	10,000	-1,773	-2,242	,795	1,654
KIN4	3,000	10,000	-2,249	-2,408	,523	1,146
KIN3	1,000	4,000	-,808	-1,845	,608	1,304
KIN2	6,000	15,000	-,273	-1,299	-,514	-1,223
KIN1	6,000	15,000	-,625	-1,778	1,009	1,877
KK5	6,000	15,000	-,770	-1,665	,538	1,281
KK4	3,000	10,000	-,639	-1,565	,754	1,458
KK3	3,000	10,000	-,354	-1,209	1,128	1,921
KK2	3,000	10,000	-,879	-1,947	,410	1,117
KK1	3,000	10,000	-,765	-1,877	,307	1,157
MOT5	6,000	10,000	-,285	-1,071	,476	1,513
MOT4	9,000	15,000	-,217	-1,033	-,274	-,652
MOT3	8,000	15,000	-,376	-1,791	,349	,830
MOT2	5,000	10,000	-,836	-1,743	,512	1,360
MOT1	5,000	10,000	-,590	-1,571	,482	1,146
Multivariate					11,142	3,862

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.12, terlihat bahwa secara keseluruhan nilai C.R sebaran *skewness* dan kurtosis pada seluruh indikator lebih kecil (dalam harga mutlak) dari 2,58 yang berarti distribusi normal. Dengan demikian, data normalitas *multivariate* dalam penelitian ini masih layak untuk digunakan dan dianalisis lebih lanjut.

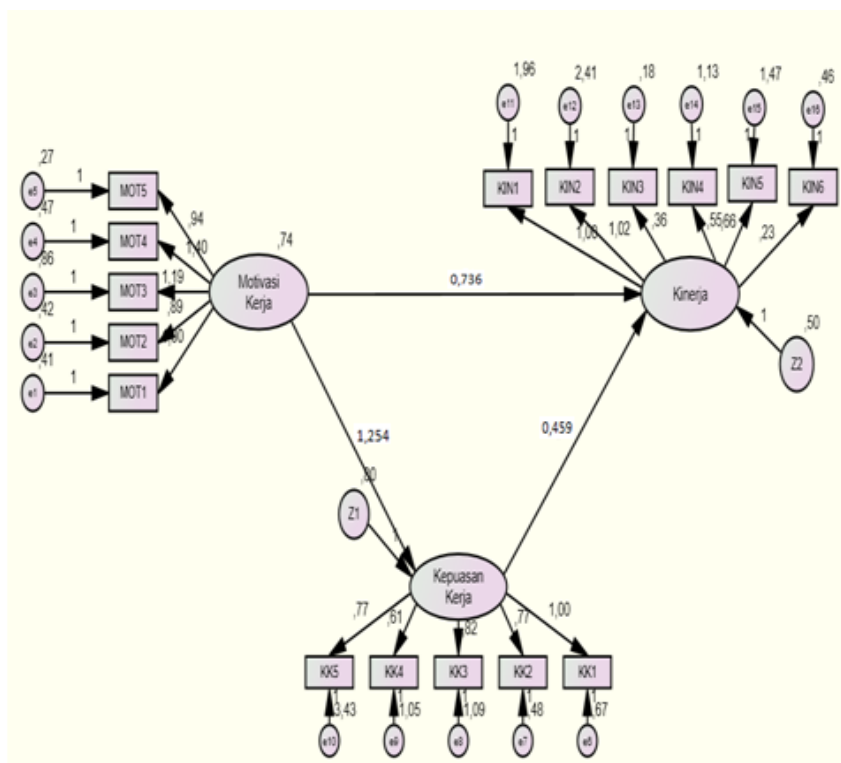
4. Uji Multikolinearitas

Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat *multicollinearity* atau singularity dalam sebuah kombinasi variabel. Ada tidaknya multikolinieritas ini dapat ditunjukkan nilai determinan matriks kovarians. Determinan yang benar-benar kecil mengindikasikan adanya multikolinieritas atau singularitas. Berdasarkan hasil pengujian pada nilai determinan matriks kovarians diperoleh nilai *Determinant of sample covariance matrix* sebesar 78,257. Dikarenakan nilai *Determinant of sample covariance matrix* sebesar 78,257 dan angka ini jauh dari nol, oleh karena itu dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas atau singularitas dalam data ini.

5. Pengukuran model diagram jalur

Pada pengujian ini digunakan untuk menganalisis suatu masalah agar dapat memberikan gambaran secara konkrit sehingga dapat diambil secara lebih pasti. Analisis yang digunakan dalam pembahasan ini menggunakan analisis SEM dengan program AMOS 7.0. Pengujian model yang diusulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode statistik multivariat *Structural Equation Modeling (SEM)*

dengan menggunakan AMOS 7.0 dengan cara mengestimasi model dari data yang ada. Pada pengukuran model diagram jalur dilakukan dengan menyusun model struktural dengan menghubungkan antar konstruk laten baik endogen maupun eksogen dan menyusun *measurement model* dengan menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar 4.2



Gambar 4.2
Analisis Full Model

6. Evaluasi data dengan kriteria *Goodness of Fit*

Evaluasi terhadap model multifaktor dari pengukuran diatas menghasilkan indeks-indeks *goodness of fit* sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil *Goodness of Fit* Model Pengukuran

Index	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square</i>	49,80185	26,560	
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,092	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,590	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,916	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,902	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,965	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,956	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,021	Baik

Sumber: Data diolah, 2016

Indeks-indeks *goodness of fit* model pengukuran (*measurement model*) pada Tabel 4.13 menunjukkan hasil yang baik, sehingga model yang ada telah memberikan estimasi model yang *fit* dan dapat menjadi model struktural penuh pada model tersebut.

7. Uji Hipotesis dan Pembahasan

Hipotesis yang diperoleh adanya pengaruh suatu konstruk terhadap konstruk lain diuji dengan memeriksa apakah koefisien *path* (*standardized estimate*) yang menghubungkan kedua konstruk tersebut signifikan pada taraf signifikansi $\alpha =$

0,05. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , dengan nilai $n = 136$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6562. Hasil estimasi koefisien *path* terhadap model yang diajukan dengan program AMOS 7.0, bisa dilihat pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14
Hubungan Kausalitas Model

Path Hubungan	<i>Standardized Estimated</i>	t_{hitung}	t_{tabel}
Motivasi kerja → Kinerja	0,736	3,526	1,6562
Motivasi kerja → kepuasan kerja	1,254	8,450	1,6562
Kepuasan kerja → Kinerja	0,459	3,569	1,6562

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil estimasi model pada Tabel 4.14, interpretasi masing-masing pengujian hipotesis di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengujian hipotesis 1 (Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat)

Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,526, dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 atau ($3,526 > 1,6562$), yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai *original sample estimate*

sebesar 0,736 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat diterima atau terbukti. Hal ini berarti makin tingginya motivasi kerja karyawan akan menyebabkan tingginya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Mengingat motivasi kerja mempengaruhi tindakan seseorang karyawan, maka apabila suatu organisasi tersebut mempunyai karyawan yang motivasi kerjanya tinggi akan memperoleh hasil lebih menguntungkan sehingga terjadi peningkatan kinerja. Sebaliknya, apabila suatu organisasi mempunyai karyawan yang motivasinya rendah dalam melakukan pekerjaan, tidak merasa bergairah, timbulnya keluhan-keluhan, adanya kelesuan, kurangnya rasa tanggung jawab, dan lain-lain, sudah barang tentu organisasi tersebut akan mengalami kerugian karena karyawannya bekerja dengan kinerja yang rendah. Penelitian yang dilakukan Muogbo (2013) yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan motivasi terhadap kinerja.

- b. Pengujian hipotesis 2 (Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja)

Setelah melakukan pengujian data diperoleh hasil bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 8,450, dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 atau $(8,450 > 1,6562)$, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *original sample estimate* sebesar 1,254 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian ini, maka hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergari dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, atau dengan kata lain semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian I Wayan Juniantara (2015), yang

menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c. Pengujian hipotesis 3 (Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat)

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,569, dikarenakan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 atau ($3,569 > 1,6562$), yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai *original sample estimate* sebesar 0,459 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian ini, maka hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat diterima atau terbukti. Hal ini berarti bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang puas. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti yang diharapkan oleh organisasi, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan organisasi secara maksimal tidak akan tercapai. Hal ini senada dengan

hasil penelitian yang dilakukan Pushpakumari (2008) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dan penelitian Syain (2008) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Pengujian hipotesis keempat (Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja perawat)

Pada tabel 4.14 menjelaskan hasil pengujian hipotesis keempat yang menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja lebih besar dari t_{tabel} atau $(8,450 > 1,6562)$ dan kemudian diperoleh nilai t_{hitung} pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga lebih besar dari t_{tabel} atau $(3,569 > 1,6562)$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dijelaskan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Tabel 4.15
Hasil Pengaruh Langsung (*direct*)

Uraian	Original Sample (O)
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,736

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil total pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,736 sehingga total pengaruh langsung sebesar 73,6%. Hasil statistik pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.16
Hasil Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

	Perkalian Koefisien	Koefisien Tidak Langsung
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	1,254x0,459	0,575

Sumber: Data diolah, 2016

Pengaruh total (*total effect*) = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

$$= 0,736 + 0,575 = 1,311$$

Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif signifikan terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Pada tabel 4.15 (nilai *direct*) memiliki nilai signifikan lebih besar dari tabel 4.16 (nilai *indirect*) yaitu ($0,736 > 0,575$), nilai tersebut

menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja dengan kinerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak sesuai dengan hasil penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hestin Mutmainah (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan juga kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.