

Effect Of Motivation To Work On The Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Nurse In The Hospital General Hospital Regional Praya

Imam Swi Dagde

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia
swimam212@gmail.com

Abstrak — Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap RSUD Praya yang berjumlah 136 orang. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling atau population sampling. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu unit usaha yang memberikan jasa pelayanan dibidang kesehatan. Sebagai salah satu unit usaha yang memberikan pelayanan jasa, rumah sakit memiliki misi sosial, selain sebagai unit bisnis. Sebagai unit bisnis, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya. Tuntutan peningkatan kualitas layanan harus diikuti dengan peningkatan profesionalisme para tenaga kerja di rumah sakit, termasuk tenaga keperawatan.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berada pada posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus memperhatikan kinerja perawat. Menurut Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes, UGM dan WHO, komponen pengembangan manajemen kinerja perawat terdiri dari standar pelayanan, uraian tugas, indikator kinerja perawat, diskusi refleksi kasus dan monitoring serta evaluasi (Hasanbasri, 2007). Dengan memperhatikan

komponen-komponen tersebut diharapkan dapat tercipta perawat yang mempunyai kinerja baik. Dengan kinerja yang baik, diharapkan perawat dapat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tepat. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan sesuai dengan standar praktik profesi yang telah dikeluarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2000, yaitu meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi (Ahmadi, 2008). Kelima komponen tersebut, apabila dilaksanakan dengan baik oleh perawat maka tujuan pengasuhan keperawatan akan tercapai.

Namun, tidak semua perawat dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perawat tidak bisa melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan diantaranya, banyaknya tugas-tugas non keperawatan yang harus dikerjakan perawat, terbatasnya jumlah tenaga perawat dan lain sebagainya. Menurut hasil studi dari Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes, UGM dan WHO yang melakukan penelitian di empat provinsi yaitu Jakarta, Sumatera utara, Sulawesi utara dan Kalimantan Timur, ditemukan data, bahwa 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir, 39,8% perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat (Hasanbasri, 2007). Data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih rendah.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Gibson (2002) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prioritas yang cukup penting untuk diamati, dievaluasi serta menjadi perhatian utama

dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok karyawan, karena berkaitan dengan pencapaian kualitas, kuantitas, dan target kerja yang diberikan oleh perusahaan/organisasi dalam rangka pencapaian atau perwujudan tujuan, visi dan misi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD Praya pada tanggal 22 Februari 2016, menunjukkan kinerja perawat dilihat dari standar asuhan keperawatan yaitu melalui studi dokumentasi keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, tindakan, evaluasi, dan catatan asuhan keperawatan, perawat tidak melakukan pengkajian keperawatan terhadap pasien secara optimal yaitu sejak pasien datang sampai pulang dari rumah sakit, dan tindakan yang ditulis tidak sesuai dengan rencana keperawatan sebelumnya. Di bangsal penyakit dalam, dari 10 formulir asuhan keperawatan (askep) hanya empat yang dilakukan dokumentasi secara lengkap. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Banyak cara yang ditempuh oleh pihak rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat di antaranya yaitu program pengembangan staf dengan cara mengikutsertakan perawat dalam berbagai pelatihan, ijin belajar, pengarahan/evaluasi yang dilakukan oleh kepala bangsal kepada bawahannya dan juga insentif.

Motivasi merupakan dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi kerja perawat berarti suatu kondisi yang mendorong perawat untuk bekerja. Gomes (2003) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan. Sedangkan menurut Robbin (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada umumnya seseorang bekerja karena tuntutan kebutuhan. Setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga tujuan utama bekerja adalah memperoleh upah atau gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Demikian juga perawat, perawat bekerja karena didorong oleh keinginannya, yaitu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, perawat mengharapkan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Dengan adanya balas jasa yang diterima perawat, diharapkan perawat akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kenyataan di lapangan menunjukkan sebaliknya, hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD Praya diperoleh data bahwa beberapa perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, dilihat dari seringnya datang terlambat ketika masuk kerja. Contohnya dari 10 perawat

yang bertugas di bangsal penyakit dalam, sebanyak 7 perawat sering datang terlambat dari jam masuk yang seharusnya. Rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya itu sendiri. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah, cenderung akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkannya tidak optimal, sehingga dapat menurunkan kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2007). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Hasibuan, 2006).

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri karena pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukannya dapat dihargai, sehingga memberikan suatu motivasi terhadap pegawai untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi. Selain itu, kepuasan kerja pegawai akan menekan tingkat turnover pegawai, karena pegawai merasa nyaman untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Apabila pegawai merasa sudah nyaman dan dari sisi ekonomis merasa sejahtera, maka pegawai akan bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbins, 2006).

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Praya**".

Rumusan Masalah

Dari permasalahan tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya?.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya?.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya?.
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya?.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu tentang sumber daya manusia terutama tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau menambah informasi bagi manajemen rumah sakit dalam membuat kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Hipotesis

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja perawat.

KAJIAN TEORI

A. KINERJA

1. Pengertian kinerja

Menurut Russel (1993), menyebutkan kinerja sebagai *"the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period"*. Artinya kinerja sebagai catatan hasil (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Hasibuan (2006), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan (Prawirosentono, 2006). Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Gibson, 2002).

3. Indikator kinerja

Peneliti menggunakan indikator kinerja yang disampaikan oleh Moekijat (1989). Moekijat (1989) menyebutkan bahwa dalam penilaian kinerja harus dipertimbangkan sifat individu dan faktor kontribusi pegawai tersebut terhadap organisasi/kelompok seperti inisiatif, semangat, kepercayaan yang mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Aspek-aspek penilaian kinerja meliputi (Moekijat, 1989):

- a. Pekerjaan yang dihasilkan
- b. Kerjasama
- c. Inisiatif
- d. Pengetahuan
- e. Kehadiran
- f. Kesetiaan

B. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Rivai (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Robbins (2006) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut George dan Jones (2002) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi tempat kerja saat ini.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Robbins (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Pekerjaan yang menantang

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keahlian dan keterampilan, menawarkan berbagai macam tugas, serta kebebasan dan umpan balik atas pekerjaan. Pegawai yang mengendalikan pekerjaannya sendiri akan lebih puas bekerja dari pada pegawai yang dikendalikan oleh mesin.

b. Penghargaan yang sepadan

Salah satu hal penting pegawai adalah persepsi keadilan. Pegawai mencari kebijakan dan praktek promosi yang adil. Promosi menawarkan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar dan peningkatan status sosial.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai memperhatikan lingkungan kerjanya demi kenyamanan pribadi dan dukungan untuk bekerja dengan baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Selain bekerja untuk memperoleh uang dan prestasi, pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Kepuasan kerja akan meningkat apabila didukung oleh rekan kerja yang ramah, perilaku atasan yang penuh perhatian, memberi pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan ketertarikan pribadi terhadap pegawai.

e. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian individu

Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian individu akan memberikan informasi bahwa kemampuan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang bisa mengekspresikan diri dalam pekerjaannya akan lebih sukses dalam bekerja dan berhasil mencapai kepuasan kerja.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Nugroho dan Kunartinah (2012) merumuskan aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kepuasan gaji

Gaji merupakan alat ukur kuantitatif terhadap usaha atau prestasi yang telah diberikan karyawan terhadap organisasi. Hal ini lebih dipersepsikan terhadap nilai keadilan berdasarkan permintaan kerja, tingkat keterampilan individu, standar pembayaran gaji dan prestasi kerja.

b. Kepuasan dengan promosi

Promosi diberikan sebagai penghargaan organisasi kepada karyawan dengan kriteria kinerja dan senioritas berdasarkan lama waktu bekerja.

c. Kepuasan dengan rekan kerja

Pegawai sebagai manusia merupakan makhluk sosial dan makhluk individu, sehingga karyawan akan berkembang dalam bekerjasama dengan orang lain.

d. Kepuasan dengan penyelia

Penyelia adalah salah satu pimpinan dalam organisasi yang menangani karyawan secara langsung. Menurut teori jalur tujuan, atasan

harus dapat meningkatkan jumlah dan jenis penghargaan yang ada terhadap organisasi.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Karyawan memiliki kecenderungan mengerjakan pekerjaan yang dapat memberikan peluang jenjang karier yang lebih tinggi.

C. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian motivasi kerja

Menurut Manullang (2005), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Hasibuan (2006) menyebutkan motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Menurut Handoko (2007), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

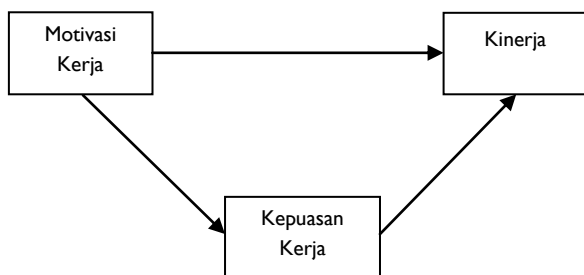
Gray dalam Winardi (2007), mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Karena peneliti menilai teori tersebut paling sesuai dengan obyek yang akan diteliti. Maslow mengemukakan, bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan, teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, dan yang mendukung. Fakta untuk diketahui bahwa kinerja manusia dalam bentuk apapun ditingkatkan dengan peningkatan motivasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan tenaga kerja dan tidak hanya mengabaikan mereka dalam rangka untuk menjaga keharmonisan organisasi itu sendiri. Teori Maslow juga mengasumsi bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Pentingnya kebutuhan akan perwujudan diri dalam motivasi telah disoroti dalam perdebatan isu organisasi, Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengendalikan perilaku seseorang. Hal yang paling

penting dalam pemikiran Maslow bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi mereda daya motivasinya. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima upah yang cukup untuk pekerjaannya dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya motivasi lagi. Gomes (2003) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

MODEL PENELITIAN

Model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Praya, responden penelitiannya adalah perawat di ruang rawat inap RSUD Praya berjumlah 136 orang. Teknik Pengambilan sampel, yaitu *total sampling* atau *population sampling* dengan alat kuesioner dan menggunakan analisis data *Struktural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan program AMOS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. ANALISIS DESKRIPTIF

Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini yaitu gambaran hasil jawaban responden dari kuesioner atau instrumen yang telah disebar. Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi interval, nilai maksimal dan minimal masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja masuk dalam kategori Sangat Tinggi.
2. Variabel Kepuasan Kerja masuk dalam kategori Sangat Tinggi.
3. Variabel Kinerja masuk dalam kategori Tinggi.

B. 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*

- 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 1 berikut:

TABEL 1. HASIL UJI OUTLIERS DENGAN NILAI Z SCORE

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Zscore(Motivasi Kerja)	136	-3,89616	1,37021	,0000000	1,0000000
Zscore(Kepuasan Kerja)	136	-3,88929	1,14363	,0000000	1,0000000
Zscore(Kinerja)	136	-3,35708	1,63996	,0000000	1,0000000

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1 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 mahalnobis

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

TABEL 2. 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 mahalnobis distance yang lebih besar dari $X^2(0,01) = 11,3449$ adalah outlier multivariate. Berdasarkan tabel 2 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

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 .

TABEL 3. 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

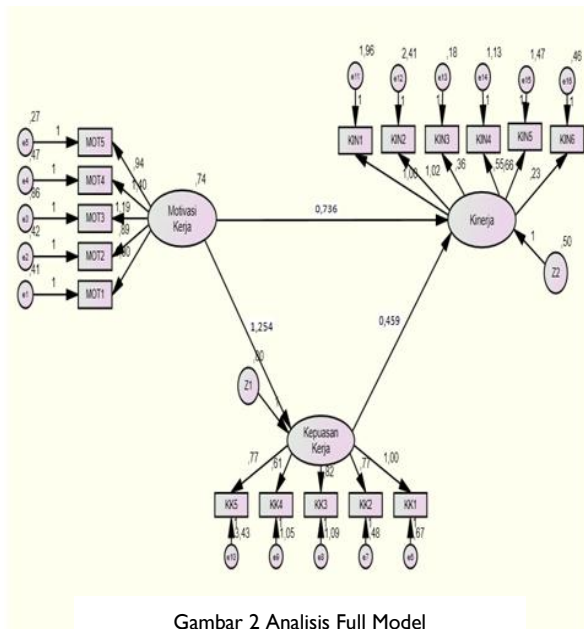
Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa secara keseluruhan nilai C.R sebaran skewness dan kurtosis pada seluruh indikator lebih kecil (dalam harga mutlak) dari 2,58 yang berarti distribusi normal. Dengan demikian, data normalitas multivariate dalam penelitian ini masih layak untuk digunakan dan dianalisis lebih lanjut.

4. Uji Multikolinieritas

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 singularity. 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 singularity dalam data ini.

5. Pengukuran Model Diagram Jalur

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 2.



Gambar 2 Analisis Full Model

6. Evaluasi Data Dengan kriteria Goodness of Fit

TABEL 4. HASIL GOODNESS OF FIT MODEL PENGUKURAN

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

Sumber: Data diolah, 2016

Indeks-indeks *goodness of fit* model pengukuran (*measurement model*) pada Tabel 4 menunjukkan hasil yang baik, sehingga model yang ada telah memberikan estimasi model yang *fit* dan dapat menjadi model struktural penuh pada model tersebut.

C. 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 5:

TABEL 5. HUBUNGAN KAUSALITAS MODEL

Path Hubungan	Standardized Estimated	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 5, interpretasi masing-masing pengujian hipotesis di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

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

Pada tabel 5 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 ($3,569 > 1,6562$). Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap hubungan antara motivasi

kerja dan kinerja perawat dapat diterima atau terbukti.

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 6. 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 7. HASIL PENGARUH TIDAK LANGSUNG (*INDIRECT*)

	Perkalian Koefisien	Koefisien Tidak Langsung
Motivasi Kerja ->Kepuasan Kerja -> Kinerja	1,254x 0,459	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.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hipotesis pertama menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, semakin tinggi motivasi kerja perawat maka kinerja juga akan semakin tinggi.
2. Hipotesis kedua menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi kerja perawat maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.
3. Hipotesis ketiga menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.
4. Hipotesis keempat menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. (2008), Psikologi Umum, Jakarta: Rineka Cipta
- Ferdinand, (2002), Structural equation modeling (SEM) dalam Penelitian Manajemen, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- George dan Jones. (2002), Organizational Behavior (3rd), USA: Prentice Hall
- Gibson, Donnelly. (2002), Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta: Erlangga
- Handoko, H. (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasanbasri, M. (2007), Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan, Yogyakarta: KMKP Universitas Gadjah Mada
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006), Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Juniantara, I.W. (2015), "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar". Tesis, Universitas Udayana Denpasar
- Malthis, E. L dan Jackson, J. H. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. P. (2005), Sumber daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, (2005), Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Maslow A.H. (1954), Motivation & Personality. New York: Harper & Row
- Moekijat, (1989), Manajemen Kepegawaian, Bandung: Mandar Maju
- Muogbo, U.S. (2013), The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). The International Journal Of Engineering And Science (IJES), ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805 Volume 2 Issue7 Pages 70-80
- Mutmainah, Hestin. (2013), "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta", GRADUASI Vol. 29 Edisi Maret 2013
- Nugroho, A. D dan Kunartinah. (2012), "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja", Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Volume 19 Nomor 2
- Prawirosentono, S. (2006), Manajemen Operasi: Analisis dan Studi Kasus, Jakarta: Bumi Aksara
- Pushpakumari, M.D. (2008), The impact of job satisfaction on job performance: an empirical analysis. Journal of human resource, 6 (1): 89-105.
- Rivai, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. (2006), Perilaku Organisasi, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Russel, (1993), Human Resource Management: An. Experiential Approach, Jakarta: Gramedia Pustaka
- Syain, S. (2008), "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007", Tesis, Universitas Sumatera utara Medan
- Wibowo. (2007), Manajemen kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, J. (2007), Motivasi dan Pemativasian Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada