

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA
PERAWAT UNIT RAWAT INAP RS OMNI CIKARANG**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik
guna memperoleh gelar Magister Kesehatan Strata Dua

Oleh:

NAMA : MOCHAMAT HELMI

NPM : 01615170002



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
JAKARTA
2019**



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
FAKULTAS KEDOKTERAN

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya, mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Strata Dua pada Fakultas Kedokteran Universitas Pelita Harapan,

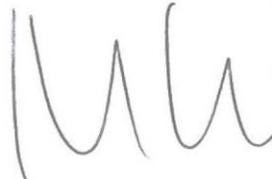
Nama : Mochamat Helmi
Nomor Pokok Mahasiswa : 01615170002

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang saya buat dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA PERAWAT UNIT RAWAT INAP RS OMNI CIKARANG”** adalah:

- 1) Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan dan buku-buku serta jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya;
- 2) Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar magister atau gelar lainnya di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dalam referensi dengan cara yang semestinya; dan
- 3) Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini batal.

Jakarta, 22 April 2019
Yang membuat pernyataan,



(Mochamat Helmi)



**UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
FAKULTAS KEDOKTERAN**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA
PERAWAT UNIT RAWAT INAP RS OMNI CIKARANG**

Oleh:

Nama : Mochamat Helmi
Nomor Pokok Mahasiswa : 01615170002
Program Studi : **Administrasi Rumah Sakit**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Akhir guna memperoleh gelar Magister Kesehatan Strata Dua pada Fakultas Kedokteran, Universitas Pelita Harapan, Jakarta.

Jakarta, 27 Februari 2019

**Menyetujui,
Dosen Pembimbing**

(Dr. Margaretha Pink Brelianto, S.E., M.M., Ak., CA.)

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Rumah Sakit**

**(Gracia Shinta Setyadi Ugut,
MBA., Ph.D.)**

Dekan Fakultas Kedokteran

**(Prof. Dr. dr. Eka J.
Wahjoepramono, SpBS, Ph.D.)**



**UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
FAKULTAS KEDOKTERAN**

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

Pada hari Senin, 22 Juli 2019 telah diselenggarakan Sidang Tugas Akhir untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Kesehatan Strata Dua pada Fakultas Kedokteran, Universitas Pelita Harapan, atas nama:

Oleh:

Nama : Mochamat Helmi
Nomor Pokok Mahasiswa : 01615170002
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA PERAWAT UNIT RAWAT INAP RS OMNI CIKARANG”** oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Status	Tanda tangan
1. Dr. Tanggor Sihombing	sebagai Ketua	
2. Dr. Margaretha Pink Berlianto, SE., M.M., Ak., CA.	sebagai Pembimbing	
3. Dr. Ir. Innocentius Bernarto, M.M., M.Si., M.Si.	sebagai Anggota	

ABSTRAK

Mochamat Helmi (01615170002)

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA PERAWAT UNIT RAWAT INAP RS OMNI CIKARANG

(xii + 81 halaman; 7 gambar; 20 tabel; 1 lampiran)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja perawat unit rawat inap di RS OMNI Cikarang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti satu sama lain. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan keseluruhan perawat rawat inap RS OMNI Cikarang pada saat pengambilan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ($p=0,002$), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ($p=0,002$) disiplin kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ($p=0,000$). Selain itu motivasi kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan melibatkan disiplin kerja sebagai mediasi ($p=0,012$).

Referensi : 30 (1982 - 2018)

Kata Kunci : *Motivasi kerja, disiplin kerja, prestasi kerja.*

ABSTRACT

Mochamat Helmi (01615170002)

THE INFLUENCE OF MOTIVATION TOWARD PERFORMANCE WITH DISCIPLINE AS MEDIATION OF NURSES WARD IN OMNI HOSPITAL CIKARANG

The objective of this research is to analyse how the influence of motivation and discipline work toward nurses ward performance in OMNI Hospitals Cikarang. This research was used descriptive quantitative method. The data were collected by questionnaires technique. Respondents in this research were 30 employees who constitute the entire ward nurses by the time of data collection. The results showed that work motivation has a positive and significant impact on ward nurses performance ($p=0.002$). There was also a positive and significant impact on motivation and discipline ($p=0,011$). Ward nurses work discipline (DK) have a positive and significant impact on ward nurses performance ($p=0,000$). Furthermore, there was also a positive and significant impact on motivation toward performance with discipline as mediation ($p=0,012$).

Reference : 30 (1982 - 2018)

Key Words : Work motivation, Work Discipline, Work Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karuniaNya sehingga penulisan thesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Thesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Administrasi Rumah Sakit pada Program Pascasarjana Universitas Pelita Harapan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. Dr. dr. Eka J. Wahjoepramono, SpBS, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Pelita Harapan.
- 2) Ibu Gracia Shinta Setyadi Ugut, MBA., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Pelita Harapan.
- 1) Ibu Dr. Margaretha Pink Brelianto, S.E., M.M., Ak., CA. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, serta memberikan dukungan dan pengarahan sehingga thesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
- 2) Serta seluruh dosen dan staf pengajar dalam program studi Magister Administrasi Rumah Sakit UPH atas ilmu, pengalaman, saran, bimbingan, dan bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga thesis ini dapat selesai dengan baik.
- 3) Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi dalam proses pengerjaan thesis ini.

- 4) Seluruh rekan-rekan penulis yang selalu sabar memberikan dukungan, semangat, doa, dan bantuan pada selama masa perkuliahan sampai terselesaikannya tugas akhir ini.
- 5) Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu.

F-1

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan thesis ini. Oleh karena itu, penulis menghargai apabila ada saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan thesis ini. Semoga thesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Tuhan memberkati.

Jakarta, 2 Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Motivasi Kerja.....	18
2.1.2 Disiplin Kerja.....	21
2.1.3 Prestasi Kerja.....	23
2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu	25
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	28
2.4. Model Penelitian.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Obyek Penelitian.....	34
3.2 Unit Analisis.....	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel	34
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.4 Jenis Penelitian.....	35
3.5 Operasionalisasi Variabel.....	37
3.5.1 Klasifikasi Variabel.....	37
3.5.2 Definisi Konseptual Variabel.....	38
3.5.3. Definisi Operasional Variabel	39
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.7 Metode Analisis Data.....	42
3.7.1 Pengertian SEM-PLS.....	42
3.7.2 Analisis data dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Profil Responden.....	52
4.2. Statistik Deskriptif.....	52
4.3 Hasil pengolahan data dengan model PLS	54
4.4 Pengujian validitas dan reliabilitas... ..	56

4.4.1 Uji Validitas.....	57
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	61
4.5 Pengujian Hipotesis.....	62
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Implikasi Manajerial.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1. Profil RS OMNI	7
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4. Kategori Analisis Deskriptif.....	42
Tabel 5. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Alpha.....	47
Tabel 6. Koefisien Keyakinan	49
Tabel 7. Profil Responden.....	52
Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 9. Hasil <i>Outer loading</i> dengan uji <i>convergent validity</i>	58
Tabel 10. Hasil <i>Cross loading</i> dengan uji <i>discriminant validity</i>	59
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	55
Tabel 11. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	60
Tabel 12. <i>Composite Reliability</i>	61
Tabel 13. <i>Crobach's Alpha</i>	61
Tabel 14. <i>Communality</i> dan <i>Redundancy</i>	62
Tabel 15. <i>R-square</i>	63
Tabel 16. Koefisien jalur pada pengujian model <i>Path Coefficient</i>	63
Tabel 17. Koefisien jalur <i>indirect effect</i>	64
Tabel 18. Rangkuman hasil hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1. RS OMNI Cikarang	8
Gambar 2. Profil keterlambatan (menit) perawat rawat inap RS OMNI Cikarang .	8
Gambar 3. Profil keluhan (jumlah kejadian) perawat rawat inap RS OMNI Cikarang.....	9
Gambar 4. Proses Motivasi.....	13
Gambar 5. Model Penelitian.....	33
Gambar 6. Model Struktural.....	54
Gambar 7. Full Model Struktural.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu pelayanan kesehatan yang mempunyai peran sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah rumah sakit. Keberadaan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan diatur dalam Undang-Undang No.44 tahun 2009. Rumah sakit berperan penting dalam sistem pelayanan kesehatan dan merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki staf profesional medis yang terorganisir, dengan fasilitas rawat inap, mampu memberikan pelayanan medis, keperawatan dan layanan terkait 24 jam per hari, 7 hari per minggu dan memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif. Selain itu, rumah sakit juga dapat berfungsi sebagai tempat pendidikan tenaga kesehatan dan tempat penelitian. Pelayanan kesehatan yang baik memberikan pelayanan yang efektif, aman, dan berkualitas tinggi kepada mereka yang membutuhkannya dengan didukung oleh sumber daya yang memadai (Perdanasari, 2017).

Masalah kesehatan menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Dan seiring dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan kualitas kesehatan. Hal ini menuntut penyedia jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik, tidak hanya pelayanan yang bersifat penyembuhan penyakit tetapi

juga mencakup pelayanan yang bersifat pencegahan untuk meningkatkan kualitas hidup serta memberikan kepuasan bagi konsumen selaku pengguna jasa kesehatan (Jacobalis, 1995).

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan mengalami perubahan, pada awal perkembangannya, rumah sakit adalah lembaga yang berfungsi sosial, tetapi dengan adanya rumah sakit swasta, menjadikan rumah sakit lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan melakukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen badan usaha. Seiring dengan itu, terjadi persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta, semua berlomba-lomba untuk menarik konsumen agar menggunakan jasanya. Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Paradigma baru pelayanan kesehatan mensyaratkan rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi dan medis. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk melakukan peningkatan kualitas pelayanannya. Kualitas merupakan inti kelangsungan hidup sebuah lembaga. Gerakan revolusi mutu melalui pendekatan manajemen mutu terpadu menjadi tuntutan yang tidak boleh diabaikan jika suatu Lembaga ingin hidup dan berkembang, Persaingan yang semakin ketat akhir-akhir ini menuntut sebuah lembaga penyedia jasa/layanan untuk selalu memanjakan pelanggan/konsumen dengan memberikan pelayanan terbaik (John, 1992).

Upaya pembangunan kesehatan dapat berdaya guna dan berhasil guna bila kebutuhan sumber daya kesehatan dapat terpenuhi. Sumber daya kesehatan mencakup sumber daya tenaga, sarana dan pembiayaan. Pengguna jasa pelayanan rumah sakit dalam hal ini pasien menuntut pelayanan yang berkualitas tidak hanya menyangkut kesembuhan dari penyakit secara fisik atau meningkatkan derajat kesehatannya, tetapi juga menyangkut kepuasan terhadap sikap, selalu tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan lingkungan fisik yang dapat memberikan kenyamanan. Kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan. Pelayanan adalah semua upaya yang dilakukan karyawan untuk memenuhi keinginan pelanggannya dengan jasa yang akan diberikan (Jacobalis, 1995).

Pengguna jasa pelayanan rumah sakit dalam hal ini pasien menuntut pelayanan yang berkualitas tidak hanya menyangkut kesembuhan dari penyakit secara fisik atau meningkatkan derajat kesehatannya, tetapi juga menyangkut kepuasan terhadap sikap, selalu tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan lingkungan fisik yang dapat memberikan kenyamanan. Kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan. Pelayanan adalah semua upaya yang dilakukan karyawan untuk memenuhi keinginan pelanggannya dengan jasa yang akan diberikan (Fitri, 2017).

Para konsumen akan mencari produk berupa barang atau jasa dari perusahaan yang dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepadanya (Assauri, 2003). Seiring dengan perkembangan jaman, salah satu masalah sebagai sebuah lembaga jasa pelayanan kesehatan adalah semakin banyaknya pesaing. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk selalu menjaga kepercayaan konsumen dengan

meningkatkan kualitas pelayanan agar kepuasan konsumennya meningkat. Pihak rumah sakit perlu secara cermat menentukan kebutuhan konsumen sebagai upaya untuk memenuhi keinginan dan meningkatkan kepuasan atas pelayanan yang diberikan (John, 1992). Memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik, bukanlah sesuatu yang mudah bagi pengelola rumah sakit karena pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit menyangkut kualitas hidup para pasiennya sehingga bila terjadi kesalahan dalam tindakan medis dapat berdampak buruk bagi pasien. Dampak tersebut dapat berupa sakit pasien bertambah parah, kecacatan bahkan kematian (Jacobalis, 1995).

Rumah Sakit sebagai bagian dari sistem kesehatan nasional dituntut untuk meningkatkan kualitas penyediaan fasilitas, pelayanan dan kemandirian. Dengan demikian rumah sakit merupakan salah satu pelaku pelayanan kesehatan yang kompetitif harus dikelola oleh pelaku yang mempunyai jiwa wirausaha yang mampu menciptakan efisiensi, keunggulan dalam kualitas dan pelayanan, keunggulan dalam inovasi serta unggul dalam merespon kebutuhan pasien (Jacobalis, 1995).

Dalam menerima dan melayani pasien rawat inap sebagai konsumen dengan berbagai karakteristik, rumah sakit harus melengkapi diri supaya senantiasa mendengarkan suara konsumen, dan memiliki kemampuan memberikan respon terhadap setiap keinginan, harapan konsumen dan tuntutan pengguna jasa sarana pelayanan kesehatan. Hal ini erat berhubungan dengan tenaga kesehatan yang senantiasa mendampingi dan melayani pasien sebagai konsumennya. dengan tenaga

kesehatan yang senantiasa mendampingi dan melayani pasien sebagai konsumennya (Alwy, 2018).

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Waworuntu (1997) bahwa “seseorang yang profesional dalam dunia administrasi negara menguasai kebutuhan masyarakat dan mengetahui cara memuaskan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Masyarakat perlu dipuaskan melalui pemenuhan kebutuhannya. Sehingga masyarakat merasa sebagai seorang raja, maka harus dilayani dengan baik”. Faktor manusia sebagai pemberi pelayanan terhadap publik dalam organisasi dianggap sangat menentukan dalam menghasilkan pelayanan yang berkualitas. Menurut Thoha (2002) “kualitas pelayanan kepada masyarakat sangat tergantung pada individual aktor dan sistem yang dipakai”. Dokter, perawat, dan tenaga penunjang medis serta nonmedis yang bertugas di rumah sakit harus memahami cara melayani konsumennya dengan baik terutama kepada pasien dan keluarga pasien, karena pasien dan keluarga pasien adalah konsumen utama di rumah sakit. Kemampuan rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan pasien dapat diukur dari tingkat kepuasan pasien.

Pada umumnya pasien yang merasa tidak puas akan mengajukan komplain pada pihak rumah sakit. Komplain yang tidak segera ditangani akan mengakibatkan menurunnya kepuasan pasien terhadap kapabilitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Kepuasan konsumen telah menjadi konsep sentral dalam wacana bisnis dan manajemen. Konsumen umumnya mengharapkan produk berupa barang atau jasa yang dikonsumsi dapat diterima dan dinikmatinya dengan pelayanan yang baik atau memuaskan (Assauri, 2003).

Suatu pelayanan dikatakan baik oleh pasien, ditentukan oleh kenyataan apakah jasa yang diberikan bisa memenuhi kebutuhan pasien, dengan menggunakan persepsi pasien tentang pelayanan yang diterima (memuaskan atau mengecewakan, juga termasuk lamanya waktu pelayanan). Kepuasan dimulai dari penerimaan terhadap pasien dari pertama kali datang, sampai pasien meninggalkan rumah sakit (Alwy, 2018).

Pada tanggal 13 November 1984 PT Sarana Meditama Metropolitan didirikan. Pada tahun yang sama, Perseroan mengakuisisi kepemilikan saham RS OMNI Pulomas sebagai suatu keputusan strategis untuk memasuki industri kesehatan. Sejak saat itu, Perseroan melalui RS OMNI menjadi salah satu penyedia layanan kesehatan dan rumah sakit terkemuka di Indonesia. Dengan suatu visi strategis jangka panjang, pada tahun 1988 Perseroan secara strategis berubah menjadi rumah sakit umum dengan menyediakan layanan kesehatan yang lengkap. Dua puluh tahun kemudian, pada tahun 2008, RS OMNI Alam Sutera secara resmi mulai beroperasi untuk menyediakan 5 (lima) Pusat Layanan Unggulan yang didukung para dokter spesialis terkemuka. Pada tahun 2016, RS OMNI membuka rumah sakitnya yang ketiga di Cikarang (Tabel 1). Pada saat bersamaan, Perseroan menyelesaikan transaksi pembelian lahan di Balikpapan, Kalimantan Timur dan Pekayon, Bekasi untuk rumah sakit berikutnya. Hal ini menunjukkan dukungan Perseroan yang berkelanjutan untuk program Pemerintah guna meningkatkan infrastruktur kesehatan dan kualitas layanan kesehatan di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia akan layanan kesehatan berkualitas di lokasi-lokasi strategis Indonesia. Sesuai dengan strategi ekspansinya, RS OMNI

sampai saat ini telah memiliki 269 dokter spesialis di tiga lokasi RS OMNI. Yaitu di Pulomas, Alam Sutera, dan Cikarang. RS OMNI Pulomas dan Alam Sutera telah mendapatkan sertifikasi akreditasi tingkat nasional dari KARS dengan nilai tertinggi, yaitu Paripurna (Anonim, 2017).

Rumah sakit OMNI Cikarang merupakan cabang ke tiga dari RS OMNI Group. Rumah sakit ini tipe C dengan kapasitas kurang dari 50 tempat tidur ini masih tergolong muda, yang dibuka sejak bulan Mei 2016. Sudah tidak dipungkiri, untuk memulai pelayanan kesehatan baru memerlukan tenaga kerja termasuk perawat yang mempunyai motivasi kuat dan disiplin yang tinggi, sehingga dapat menunjukkan kinerja dan prestasi yang baik (Anonim, 2017).

Tabel 1. Profil RS OMNI

	Pulomas	Alam Sutera	Cikarang
Pendirian	1984	2007	2016
Lokasi	Pulomas	Alam Sutera	Cikarang
Luas Area	11.093	24.790	16.370
Kapasitas Tempat Tidur	168	232	250
Tempat Tidur Premium	49	49	13
Kamar Operasi	3	4	3

Sumber: Laporan tahunan RS OMNI 2017

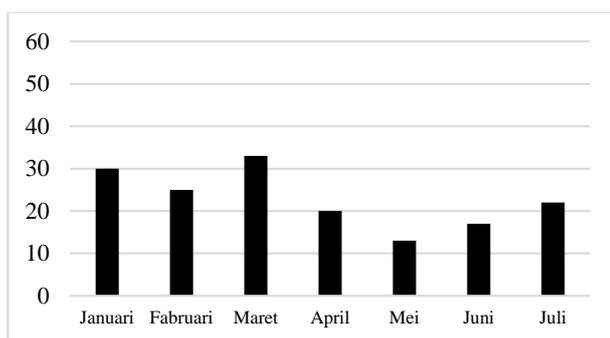
Saat ini jumlah perawat rawat inap masih tergolong tidak sesuai dengan jumlah tempat tidur yang tersedia, sehingga perawat dipaksa harus bekerja beberapa shift per hari. Selain itu, lokasi rumah sakit mengharuskan semua tenaga kerja yang menggunakan angkutan umum harus berjalan kaki menuju rumah sakit dengan jarak yang cukup jauh dari jalan raya, seperti pada Gambar 1 dimana dapat dilihat bahwa RS dengan lokasi yang masih relatif terisolir dari jalan raya dan fasilitas umum lain.



Gambar 1. RS OMNI Cikarang

Sumber: www.omni-hospitals.com (2018)

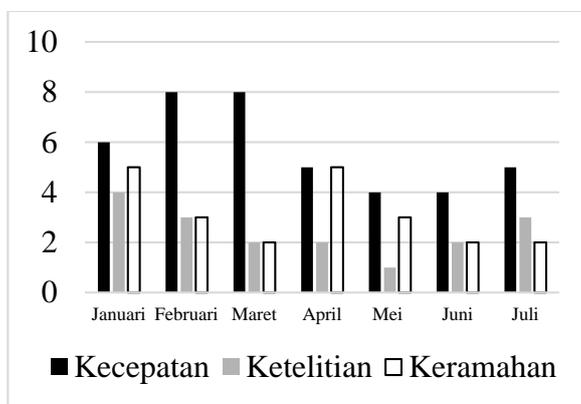
Prestasi kerja perawat dinilai kurang dalam kurun waktu lebih dari tiga bulan terakhir. Hal ini antara lain dari keterlambatan kedatangan (Gambar 2), dimana dapat ditemui keterlambatan perawat unit rawat inap tertinggi pada bulan Maret, dengan rerata lebih dari 30 menit, kemudian Januari dengan rerata waktu keterlambatan selama 30 menit, yang selanjutnya keterlambatan banyak ditemui pada bulan Februari, Julki, April, Juni dan Mei (<30 menit).



Gambar 2. Profil keterlambatan (menit) perawat rawat inap RS OMNI Cikarang

Sumber: Laporan bulanan pegawai RS OMNI Cikarang (2018)

Dari bagian pelayanan pasien dapat ditemui pula indikator pelayanan yang kurang baik berupa ditemuinya beberapa keluhan pelanggan yang meliputi kecepatan penanganan, ketelitian dan keramahan. Keluhan dalam hal kecepatan pelayanan dari jumlah tertinggi ditemui pada bulan Februari dan Maret (8 keluhan), kemudian diikuti pada bulan Januari (6 keluhan), dan April, Juli, Mei dan Juni (≤ 5 keluhan).



Gambar 3. Profil keluhan (jumlah kejadian) perawat rawat inap RS OMNI Cikarang

Sumber: Laporan bulanan pelayanan medis RS OMNI Cikarang (2018)

Sedangkan keluhan dalam ketelitian pelayanan tertinggi secara berurutan ditemui pada bulan Januari dan Juli sejumlah 5 keluhan, sedangkan bulan Februari, Maret, April, Mei dan Juni. Dan keluhan terhadap keramahan pelayanan ditemui kurang dari 5 kejadian per bulan, dengan kejadian tertinggi secara berurutan ditemui pada bulan Januari, April, Mei, Februari, Maret, Juni, Juli (Gambar 3). Dari latar belakang permasalahan ini, maka penelitian ini berusaha untuk melakukan

evaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan prestasi kerja perawat rawat inap di RS OMNI Cikarang.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pada perawat ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan seperti uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada perawat ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada perawat ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada perawat ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan mediasi disiplin kerja pada perawat ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi ilmu pengetahuan :
 - a. Sebagai sumbangan pustaka ilmiah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Sebagai bahan referensi dalam penulisan ilmiah untuk bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di industri rumah sakit.
2. Bagi praktisi.
 - a. Sebagai bahan pertimbangan dan input bagi pimpinan untuk mengambil keputusan dan menentukan arah kebijaksanaan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 - b. Sebagai bahan informasi, baik bagi pimpinan maupun karyawan di RS OMNI Cikarang khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja perawat ruang rawat inap.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

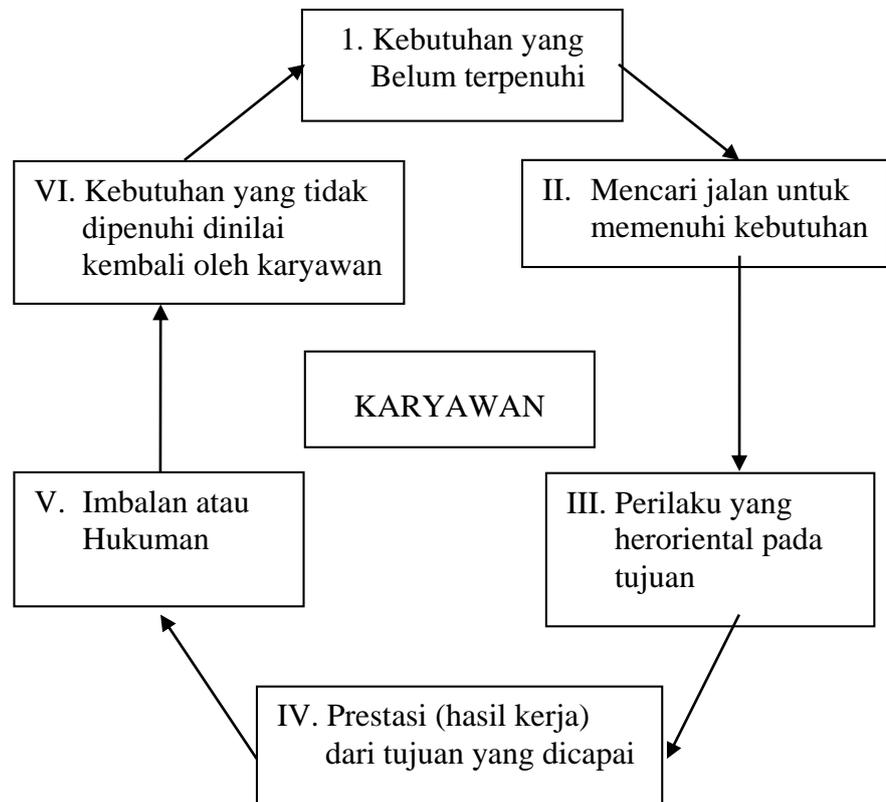
2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi ditafsirkan secara berbeda - beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing, namun hakekatnya terdapat persamaan prinsip. Menurut Cascio dikutip dari Hasibuan (1996) tentang motivasi sebagai berikut, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan (misal : lapar, haus dan bermasyarakat). Sedangkan Nugroho (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Menurut Hasibuan (1996) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu dorongan dari dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan (Gibson, 1997).

Gibson (1997) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan dorongan seseorang, Karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku, kemudian Koontz dikutip dari

Hasibuan (1996) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.



Gambar 4. Proses Motivasi

Sumber : Gibson (1997)

Dari pendapat pendapat tersebut ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan pengertian umum dan bentuk kebutuhan seseorang untuk bertingkah laku, bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan dan diberhentikan. Motivasi dapat juga diartikan sesuatu jawaban mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dimulai adanya kebutuhan yang dirasakan, kemudian timbul kegunaan atau sasaran yang hendak dicapai, dan mencari

usaha untuk mencapai sasaran, serta berakhir dengan kepuasan. Proses dan pola motivasi oleh Gibson (1997) digambarkan pada Gambar 4.

Tahapan - tahapan dari proses motivasi (Gambar 4). Pertama, munculnya kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidak seimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu . Kedua seseorang kemudian mencari cara untuk memuaskan kebutuhan. Ketiga Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan dengan didukung oleh kemampuan ketrampilan maupun pengalamannya. Keempat penilaian, prestasi oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Perilaku yang ditunjukan untuk memuaskan kebutuhan dinilai oleh yang bersangkutan dan perilaku yang ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan finansial dilakukan oleh atasan Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan. Keenam, akhirnya seseorang menilai sejauhmana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhan. Tetapi jika masih ada kebutuhan yang belum memenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, teori - teori motivasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

a. Hirarki kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan pada tahun 1940 itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki

kebutuhan. Maslow beranggapan bahwa pada dasarnya manusia berusaha memenuhi kebutuhan pokok sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kelima jenjang kebutuhan menurut Maslow yang ditulis oleh Gibson (1997) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan dapat dikatakan hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.

Maslow menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisiologis sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja

Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja dimaksudkan adanya rasa aman, tentram, bebas dari rasa takut dan adanya jaminan dimasa mendatang atas diri seseorang dalam bekerja. Konsep ini mengandung pengertian, bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja berisikan

perlindungan dari ancaman bahaya fisik, adanya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

Pemenuhan kebutuhan ini, para pegawai selain mendapatkan jaminan dari induk organisasi tempat bekerja, yang lebih penting lagi para pegawai harus dapat menciptakan situasi dan kondisi yang menyenangkan secara individu sehingga terbebas dari rasa takut.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Kebutuhan Sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok - kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan dan acara - acara peringatan.

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik dengan teman sekerja, atasan maupun orang luar organisasi tempat bekerja.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang karena pengakuan atas suatu prestasi memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi uang ataupun hadiah. Wujud dari penghargaan terdiri dari :

- a. Penghargaan fisik merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda seperti barang konsumsi, uang maupun pakaian.
- b. Penghargaan non fisik mencakup hal - hal yang berhubungan dengan kepuasan, seperti ucapan terima kasih, pemberian tanda jasa maupun piagam penghargaan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri terkait dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang yaitu untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang keahlian dan kemampuan. Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri para pegawai dapat dilihat melalui :

- a. Kebutuhan mewujudkan potensi diri yaitu kemampuan pegawai, mewujudkan kemampuan kerja.
- b. Kemampuan dan kemauan mengembangkan diri yaitu kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan.

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, dapat dijelaskan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu

terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau kebutuhan yang menuntut penenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampakkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi, tidak dapat terlepas dari usahanya mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya.

a. Teori ERG Alderfer

Teori lain tentang motivasi adalah motivasi Alderfer membagi kebutuhan menjadi 3 kelompok Gibson, (1997) yaitu :

1. Eksistensi adalah merupakan suatu kebutuhan untuk tetap bisa hidup dalam teori Moslow hal ini dikelompokkan kedalam kebutuhan tingkat rendah , yaitu meliputi fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja.
2. Keterkaitan adalah kebutuhan untuk bergaul yang menekankan pentingnya hubungan antara sesama dan hubungan - hubungan sosial.
2. Pertumbuhan berkaitan dengan kemauan diri dari dalam individu itu sendiri untuk mengembangkan diri untuk maju.

b. Teori dua faktor.

Teori dua faktor ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Faktor kebutuhan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, terdiri dari :

1. Keberhasilan pelaksanaan (*Achievement*)
2. Pengakuan (*Recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan (*Advancement*)

Rangkaian faktor-faktor motivator diatas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya. Selanjutnya faktor - faktor (faktor - faktor *Hygiene*) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (De motivasi) terdiri dari :

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company Policy And Administration*).
2. Supervisi (*Technical Supervisi*)
3. Hubungan antara pribadi (*Interpersonal Supervisor*).
4. Kondisi kerja (*Working Condition*)
5. Gaji (*Wages*)

c. Teori kebutuhan.

Menurut Thoha (2002) tiga kebutuhan yang dimaksud yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi antara lain :

- Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan.
- Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya.
- Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan bersahabat dan hangat dengan orang lain yang mirip dengan kebutuhan sosial dari Maslow. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- Mereka memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan kepuasan dan ketentraman dari orang lain
- Mereka cenderung menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada dilingkungannya
- Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggungjawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain
- Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pemimpin pengikut.

Dari keempat teori motivasi tersebut diatas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi dari Maslow, dengan pertimbangan bahwa teori motivasi dari Maslow tersebut dapat digunakan untuk memotivasi semua tingkatan pekerja.

2.1.2. Disiplin Kerja.

Pengertian kedisiplinan pegawai pada dasarnya merupakan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, seorang pegawai terhadap ketentuan, peraturan, atau norma yang berlaku. Jika dikaitkan dengan kedisiplinan pegawai dapat dikatakan kedisiplinan bagi pegawai merupakan peraturan yang wajib ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap

Pegawai (Wursanto, 1998). Menurut Nainggolan (1982) kedisiplinan adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat atau melakukan sesuatu kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang ditetapkan. Disiplin juga diartikan sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur .

Menurut Lestari (2000) kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain untuk meningkatkan prestasi kerja. Ada tiga hal yang perlu diperhatikan agar disiplin pribadi menjadi kokoh, yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
2. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
3. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya - biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

2.1.3. Prestasi Kerja

Prestasi dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan usaha dengan memperhatikan efisiensi dan efektivitas. Sedangkan menurut Hasibuan (1996) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik maka prestasi kerja akan semakin tinggi.

Apabila para pegawai suatu organisasi merasa yakin bahwa organisasi tempat bekerja dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan dan tujuan hidupnya, maka hal ini merupakan suatu dorongan bagi mereka untuk memberikan yang terbaik dari dirinya kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan jalan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik - baiknya, yang pada akhirnya membuahakan prestasi yang baik (Hasibuan, 1996).

Berdasarkan teori motivasi kerja, disiplin kerja dan beberapa kebutuhan di atas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan - kebutuhan yang menuntut pemenuhan / pemuasan akan merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih giat agar tujuan pribadinya dapat tercapai dan pada akhirnya dengan bekerja lebih giat akan dapat mewujudkan prestasi yang baik. Sementara itu dalam Undang - undang Nomor 8 Tahun 1974 yang

diubah dengan Undang - undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian, menyebutkan pengertian prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penekanan pada kedua pengertian prestasi kerja dicapai pada kesatuan waktu maupun ukuran yang telah ditetapkan (Gibson, 1997).

Dari pengertian tentang prestasi kerja diatas maka pada prinsipnya terdapat tiga unsur utama prestasi kerja yaitu hasil-hasil yang lebih baik, kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan kesanggupan dari pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran (Hasibuan, 1996).

Dalam penilaian prestasi kerja pegawai seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai segi, sehingga sistim penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan dari para pegawai. Pokok-pokok atau hal- hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistim penilaian prestasi kerja menurut Rao (1982) adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas
- b. Kualitas dan kuantitas kerja
- c. Tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan
- d. Tingkat ketrampilan dalam melaksanakan tugas
- e. Tingkat pengalaman dalam bidang tugas

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Lestari, 2000). Sedangkan menurut Ayer (2016) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Djudi, 2017). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja / prestasi kerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Hutagol, 1999). Pratiwi (2014) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Prastian, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2014) tentang meningkatkan Motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan menyebutkan bahwa strategi-strategi manajer untuk mendapatkan komitmen pegawainya lebih besar lagi dalam produksinya telah banyak mendapatkan perhatian dalam penelitian industrial saat ini. Pelatihan dipandang sebagai suatu bentuk strategi utama menghasilkan dampak yang menguntungkan seperti meningkatkan efisiensi dan motivasi kerja.

Ashari (2016), melakukan penelitian tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia pengaruhnya terhadap kinerja dan imbalan yang merupakan suatu kajian terhadap karyawan. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan dapat direalisasikan apabila dalam penghargaan sumberdaya manusia diperhatikan motivasi kerja para karyawan, kemampuan mereka masing-masing, pemberian kesempatan pada masing-masing karyawan atas dasar hasil

performance appraisal secara terbuka, obyektif dan akurat, serta penggunaan fasilitas atau teknologi yang memadai.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil
1	Nugroho (2013)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT Dan Liris di Sukoharjo	Regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2	Pranata (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Tbk, Arga Makmur Bengkulu Utara	Regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Pratiwi (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia wilayah Telkom Pekalongan	Regresi linear berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif (tidak signifikan) terhadap prestasi kerja
4	Prastian (2015)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten jepara	Regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh baik pada kinerja
5	Ashari (2016)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) unit pelayanan transmisi SULSELBAR	Regresi linear berganda	Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari peningkatan motivasi dan disiplin kerja
6	Ayer (2016)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten supiori	Regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Djudi (2017)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang	Regresi linear berganda	Motivasi dan disiplin kerja meningkatkan kinerja secara signifikan.

Sumber: Studi Literatur (2018)

Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sangat beragam, seperti halnya pada PT. Industri Soda Indonesia yang diteliti oleh Hutagol (1999), yang menyebutkan bahwa faktor - faktor motivasi yang terdiri dari *need for achievement, need for power, need for affiliation, need for security,*

need for status mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT. Industri Soda Indonesia (Persero) dan yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah *need achievement*.

Penelitian serupa dilakukan oleh Lestari (2000) yang melakukan analisa mengenai pengaruh faktor motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung, dan disimpulkan bahwa motivasi lebih berperan terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan mediasi Disiplin Kerja perawat unit rawat inap RS OMNI Cikarang. Beberapa penelitian serupa telah dilakukan sebelumnya seperti yang dijabarkan pada Tabel 2.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak (Umar, 2003). Pengembangan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan (Hasibuan, 1996). Sedangkan Nugroho (2013) menyebutkan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki. Ashari (2016) dalam penelitiannya terhadap 100 orang karyawan PT PLN (Persero) unit Pelayanan Transmisi

Sulselbar menyimpulkan terdapat hubungan yang bermakna ($P=0,042$) antara Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja. Dengan memberikan atau meningkatkan motivasi, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan Nugroho (2013) juga menyimpulkan adanya hubungan yang bermakna antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Dan Liris Sukoharjo, dengan hasil uji t sebesar 3,293. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Adira Multi Finance Tbk yang dilakukan oleh Pranata (2014), dimana didapatkan hubungan yang bermakna antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan t hitung sebesar 2,156. Motivasi Kerja juga ditemukan berhubungan signifikan ($P=0,011$) pada karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera Malang (Djudi, 2017). Sehingga dapat di kembangkan sebuah hipotesis berupa:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

2.3.2 Motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan

Motivasi yang tercermin dari kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, serta pekerjaan itu sendiri diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikuatkan oleh (Ayer, 2016) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Kumarawati (2017) menyebutkan adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan pada 69 orang responden. Sehingga dapat dikembangkan sebuah hipotesis berupa:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

2.3.3. Disiplin kerja dan presrasi kerja karyawan

Djudi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dinyatakan berdasarkan pada hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, dan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ashari (2016) pada penelitiannya menemukan adanya hubungan yang bermakna antara Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja ($P=0,00$). Pendisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik dalam perusahaan, efektifitas karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Pada penelitian terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Dan Liris Sukoharjo (Nugroho, 2013), ditemukan hubungan yang bermakna antara Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja, dengan hasil uji t sebesar 4,882. Pada penelitian terhadap 40 responden yang dilakukan oleh Pranata (2014), didapatkan pula hubungan yang bermakna antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan t hitung sebesar 2,255. Djudi (2017) juga menemukan hubungan yang bermakna ($P=0,034$) antara Disiplin Kerja dan Pretasi Kerja. Sehingga dapat dikembangkan hipotesis berupa:

H3 : Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

2.3.4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi.

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja secara berkelanjutan melalui disiplin kerja terlebih dahulu. Adapun disiplin kerja juga merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat diasumsikan bahwa pegawai dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik, maka prestasi kerja diharapkan akan meningkat dengan baik. Sehingga dapat dikembangkan hipotesis berupa:

H4: Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan model yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu, dimana pada penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda dalam judul penelitian ini, yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Perawat Unit Rawat Inap di RS OMNI Cikarang, sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja perawat ruang rawat inap RS OMNI Cikarang.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RS OMNI Cikarang.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja perawat ruang rawat inap RS OMNI Cikarang.

4. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja perawat ruang rawat inap RS OMNI Cikarang.

2.4 Model Penelitian

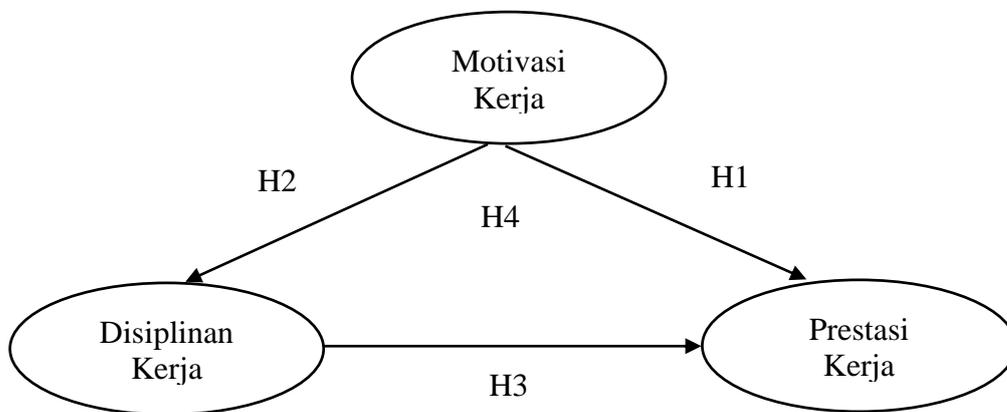
Motivasi muncul dari adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga seseorang berusaha mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dengan cara beraktivitas atau berperilaku yang berorientasi pada tujuan. Jadi pemberian motivasi dapat dilakukan untuk mengarahkan perilaku seorang pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi merealisasikan tujuan organisasi. Jadi kedisiplinan merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap perilaku pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan teori mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi/perusahaan sehingga apabila motivasi kerja dan disiplin kerja dijalankan dengan baik oleh organisasi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi / perusahaan. Berdasarkan di atas maka dapat disusun model penelitian seperti dijabarkan pada Gambar 5.

Dari Gambar 5 mengenai model penelitian tampak bahwa penelitian ini terdiri dari satu variable bebas / eksogenus (*independent variable*), satu

variable terikat / endogenus (*dependent variable*), dan satu variable perantara / mediator (*intervening variable*). Variabel bebas / eksogenus dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, sedangkan variable terikat adalah Prestasi Kerja, dan variable perantara adalah Disiplin Kerja. Kerangka ini disusun untuk menggambarkan mengenai analisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja dengan menggunakan program smartPLS Versi 3.



Gambar 5. Model Penelitian

Sumber: Lestari, 2000

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap seluruh perawat rawat inap di RS OMNI Cikarang pada periode 25 Juli sampai dengan 3 Agustus 2018.

3.2. Unit analisis da subyek penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian (Hadi, 1992). Populasi adalah individu atau sejumlah penduduk yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama. Populasi adalah keseluruhan subyek yang berada dalam daerah penelitian yang dimaksud, dimana hasil penelitian tersebut akan digeneralisasikan. Pada penelitian ini populasinya mencakup seluruh perawat rawat inap RS OMNI Cikarang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (Sugiyono,

1999). Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang (seluruh) perawat rawat inap di RS OMNI Cikarang.

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampling pada penelitian ini adalah *probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memberi peluang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Hadi, 1992). Teknik ini dilakukan karena pertimbangan bahwa populasinya bervariasi, berbeda-beda karakternya dan bersifat heterogen sehingga peneliti merasa perlu memberikan peluang yang sama kepada semua anggota populasi.

3.4. Jenis Penelitian

Jenis atau metode penelitian menurut Sugiyono (2007) didefinisikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Paparan teori yang telah dikemukakan sebelumnya menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu pengajaran dan penelaahan terhadap suatu kebenaran terhadap masalah yang sedang dikaji dengan menggunakan suatu tatanan atau cara serta pertimbangan-pertimbangan logis. Jenis penelitian dapat digunakan untuk memandu peneliti tentang urutan bagaimana penelitian dilakukan secara logis dan sistematis. Atas dasar tinjauan yang dirumuskan dalam bagian bab sebelumnya, maka jenis

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara survey yaitu cara pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis. Jika pernyataan yang diajukan dalam bentuk lisan maka dinamakan wawancara, sedangkan apabila diajukan dengan tertulis disebut kuisioner (Nazir, 1998). Selanjutnya peneliti juga ingin menjelaskan terhadap hubungan variabel-variabel melalui penelitian dan pengujian Hipotesis yang telah dirumuskan terdahulu.

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana metode analisis yang dilakukan berupa angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemnudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk table, grafik, atau gambar (Nazir, 1998). Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang saat ini terjadi atau ada. dengan kata lain penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasiinformasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada. Pada metode penelitian deskriptif ini tidak terbatas sampai pada pengumpulan data saja, akan tetapi juga meliputi analisis dan mengnterpretasikan data tersebut sehingga membentuk suatu kesimpulan ilmiah yang dapat diterima oleh berbagai kalangan.

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan, sampel yang digunakan adalah perawat yang bekerja di RS OMNI Cikarang, dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer. Menurut Sugiyono (2007), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk direspon. Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti adalah tertutup, dimana responden hanya diperkenankan untuk memilih satu dari sejumlah alternative jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Sementara itu, skala pengukuran instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Indikator variabel yang disusun melalui item-item instrument dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan diberikan jawaban setiap item instrumennya. Item instrument menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

3.5. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1. Klasifikasi variabel

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel penelitian diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Variabel Eksogen, yaitu Motivasi Kerja (MK).

Yaitu variabel yang tidak disebabkan oleh variable lain dan oleh sebab itu selalu memainkan peranan sebagai variabel independent (Gudono, 2016)

2. Variabel Endogen, yaitu Prestasi Kerja (PK)

Yaitu variable yang nilainya ditentukan atau dipengaruhi oleh variable lainnya dalam model (Gudono, 2016).

3 . Variabel mediasi atau intervening, yaitu Disiplin Kerja (DK)

Yaitu variable penghubung pengaruh antar variabel (Gudono, 2016)

3.5.2. Definisi Konseptual variabel

Setelah variabel diklasifikasikan maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara konseptual. Definisi konseptual dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Definisi variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan dari luar yang berupa kebutuhan dan situasi lingkungan yang mendorong perawat yang bekerja di ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang untuk melakukan tugas dan fungsinya. Kebutuhan dan situasi yang dimaksud mengacu pada konsep Maslow yang ditulis oleh Gibson (1997) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

b. Definisi variabel Disiplin Kerja

Definisi konseptual kedisiplinan mengacu pada pendapat Nainggolan (1982) bahwa Disiplin adalah berhubungan dengan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan seorang pegawai terhadap ketentuan, peraturan, atau norma yang berlaku. Jadi disiplin kerja dimaksud meliputi sikap seorang pegawai untuk selalu menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku serta setia dan taat kepada negara dan pemerintah.

d. Definisi variabel Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang juga merupakan kesanggupan dari perawat untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bermutu dan tepat sasaran (Rao, 1992)

3.5.3. Definisi Operasional Variabel

Setelah variabel didefinisikan secara konseptual maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Definisi operasional ini merupakan suatu definisi yang ditujukan agar variabel dapat diukur. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dijabarkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Sumber
1	Motivasi Kerja	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Pratiwi, 2014).	Kebutuhan gaji pokok dan tunjangan Kebutuhan sarana dan prasarana kerja Kebutuhan sesama rekan kerja Kebutuhan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri	MK1 MK2 MK3 MK4 MK5	Alderfer (dalam Hasibuan, 2005)
2	Disiplin Kerja	Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Lestasi, 2000).	Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di rumah sakit Mematuhi peraturan rumah sakit Bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan Datang dan pulang sesuai dengan ketentuan Kesopanan dan Etika Setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia	DK1 DK2 DK3 DK4 DK5 DK6	Rivai (2004)
3	Prestasi Kerja	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hutagol, 1999).	Penetapan target kerja Penyelesaian pekerjaan sesuai target Tingkat ketelitian Penetapan standar mutu pekerjaan Dampak positif pekerjaan Penetapan target jumlah kerja Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	PK1 PK2 PK3 PK4 PK5 PK6 PK7	Mathis Dan Jackson (2006)

Sumber: Studi Literatur (2018)

3.6. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data persepsi dan sikap yang berupa respons atau tanggapan responden sebagai hasil jawaban dari kuesioner yang diajukan dengan cara memilih jawaban yang sesuai dan sudah tersedia pada tiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Adapun sumber data penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner, kepada perawat yang bekerja di ruang rawat inap di RS OMNI Cikarang.

Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami dengan tujuan agar data mentah yang dikumpulkan mempunyai arti dan bermakna guna menjawab permasalahan yang ada. Sejalan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan pada Bab I maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam hal ini, digunakan untuk memberikan deskripsi tentang variabel berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan, dalam hal ini digunakan nilai rata-rata skor sehingga dapat diketahui kategori pada masing-masing variabel. Untuk mengetahui tinggi atau rendahnya hasil pengukuran variabel, digunakan lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Maka nilai tertinggi yang diperoleh adalah 5 dan terendah adalah 1, jadi diperoleh

interval sebagai berikut = [(nilai tertinggi – nilai terendah) / jumlah kategori] = 0,8. Sehingga ditemukan kategori sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Analisis Deskriptif

Kategori	Interval
Sangat Tinggi	$4,2 \leq X \leq 5$
Tinggi	$3,3 \leq X \leq 4,1$
Sedang	$2,4 \leq X \leq 3,2$
Rendah	$1,5 \leq X \leq 2,8$
Sangat Rendah	$0,6 \leq X \leq 1,4$

Sumber: Sugiyono (2007)

3.7 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model persamaan structural (*structural equation modelling*, disingkat SEM) dan menguji model penelitiannya.

3.7.1. Pengertian SEM-PLS

SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan memaksimalkan variasi dari variabel laten criterion yang dapat dijelaskan (*explained variance*) oleh variabel laten predictor. SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. SEM-PLS juga dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variabel laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah identifikasi (Sholihin dan Ratmono, 2013).

3.7.2. Analisis Data dengan *Partial Least Square* (PLS)

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) . PLS adalah metode penyelesaian *structural equation modeling* (SEM) yang dalam hal ini (sesuai tujuan penelitian) lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. Peilihan metode PLS juga didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten yang dibentuk dengan indikator formative, dan bukan reflektif. Dalam PLS path modeling terdapat dua model yaitu *outer* model dan *inner* model.

Tahapan dalam menghitung algoritma untuk model SEM-PLS di atas adalah :

3.7.2.1 Menilai Outer model

Tahap pertama menilai *outer* model atau measure model. Bila indikator reflektif maka diperlukan evaluasi berupa kalibrasi instrumen yaitu dengan pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen. Oleh karena itu, penerapan PLS pada data hasil uji coba (*try out*) pada prinsipnya adalah suatu kegiatan kalibrasi instrument penelitian, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, seperti halnya SEM. Pengujian dilakukan dengan smartPLS versi 3 menunjukkan nilai muatan item (*loading factor*) pada *cross loading* lebih besar dari 0,7 di antara dimensi terhadap variabelnya serta nilai muatannya harus lebih besar untuk dimensi sama terhadap variable lainnya.

3.7.2.1.1 Uji Validitas

Pengujian yang pertama dilakukan adalah pengujian validitas variabel.

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau sesuatu set dari

operasional mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas variabel dapat dinilai melalui uji *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. Uji validitas konvergen (*Convergent validity*).

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip-prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu variable seharusnya berkorelasi tinggi terhadap dirinya sendiri. Validitas konvergen terjadi jika skor-skor yang diperoleh dari dua instrument berbeda untuk mengukur variable yang sama mempunyai korelasi tinggi (Jogiyanto, 2008).

Validitas konvergen dievaluasi dengan menggunakan dua kriteria berdasarkan usulan dari Fornell dan Lacker (1981). Langkah pertama, semua muatan faktor (*factor loading*) seharusnya signifikan dan nilainya melebihi 0,7. Langkah kedua, rata-rata varian yang diekstraksi (*average variance extracted* atau AVE) dan *communality* untuk masing-masing variable seharusnya melebihi varian yang diakibatkan oleh kesalahan pengukuran untuk variable tersebut (yang seharusnya melebihi nilai 0,5).

Jogiyanto dan Willy (2009) menyebutkan AVE adalah rata-rata prosentasi skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variable laten yang diestimasi melalui *loading standardized* dimensinya dalam proses *iterasi algoritma* dalam PLS. Sedangkan *communality* adalah ukuran

kualitas model pengukuran pada tiap blok variable laten yang dihasilkan dalam *iterasi algoritma* dalam PLS.

b. Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur di variabel yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Pengujian dilakukan dengan membandingkan muatan faktor dari item pertanyaan pada variabelnya dengan muatan *factor item* pertanyaan yang sama dengan variabel lainnya. Tujuannya untuk menentukan bahwa suatu item pertanyaan membentuk variabel yang benar, sehingga item pertanyaan harus termuat dengan skor yang tinggi di variabel tersebut dan tidak boleh termuat lebih tinggi di variabel yang lain.

Validitas diskriminan memiliki prinsip bahwa pengukur-pengukur di variabel yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Parameter yang diukur adalah dengan membandingkan dengan korelasi antar variabel laten tersebut atau dengan melihat *cross loading* (Jogiyanto dan Willy, 2009).

Pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Bilamana nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel bersangkutan mempunyai nilai terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid. Membandingkan nilai AVE setiap konstruk dengan korelasi antar

konstruk dalam model, jika AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

3.7.2.1.2 Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas variable, pengujian selanjutnya adalah menilai reliabilitas. Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep. Reliabilitas variable diukur dengan koefisien *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Skor *cronbach's alpha* di atas 0,7 dapat dikategorikan reliabilitas tinggi (Jogiyanto, 2008).

Jogiyanto dan Willy (2009) mengungkapkan bahwa *cronbach's alpha* adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal di dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. *Cronbach's alpha* dapat digunakan pada seperangkat dimensi dalam variabel laten reflektif *unidimensional*. Sedangkan *composite reliability* adalah teknik statistika yang digunakan untuk menguji reliabilitas yang sama dengan *cronbach's alpha*.

Namun *composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variable sedangkan *cronbach's alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variable sehingga nilai *composite reliability* selalu lebih

tinggi dibandingkan dengan *cronbach's alpha*. Hasilnya diuji dengan menggunakan perangkat smartPLS versi 3. Apabila koefisien reliabilitas instrument yang dihasilkan lebih besar, berarti instrument tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik (Tabel 5).

Tabel 5. Tingkat reliabilitas berdasarkan nilai alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0 - 0,2	Kurang Reliabel
>0,2 – 0,4	Agak reliabel
>0,4 – 0,6	Cukup reliabel
>0,6 – 0,8	Reliabel
>0,8 – 1	Sangat reliabel

Sumber: Sugiyono (2007)

3.7.2.2. Menilai *inner model* atau *structural model*.

Goodness of fit model diukur menggunakan *R-square* variable laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi: *Q-square predictive relevant* untuk semua model structural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameteranya. Nilai *Q-square* >0 menunjukkan model memiliki predictive relevance. Sebaliknya apabila nilai *Q-square* lebih kecil atau sama dengan 0, menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.7.2.3 Pengujian hipotesis

Pengujian model structural ini merupakan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone (Gozali, 2008). Menurut Jogiyanto (2008), untuk melakukan pengujian hipotesis diperlukan prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menyatakan hipotesis

Hipotesis dapat dinyatakan dalam bentuk nol (*null hypothesis*) dan hipotesis alternatif (*altermative hypothesis*). Hipotesa nol menyatakan tidak berpengaruh, sedangkan hipotesis alternative menyatakan berpengaruh.

b. Memilih pengujian statistik

Untuk memilih pengujian statistic yang digunakan, maka pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan parametrik atau non parametrik. Jenis pengujian menggunakan pengujian beda rata-rata atau pengujian asosiasi atau pengujian pengaruh.

c. Menentukan tingkat keyakinan

Menentukan keyakinan menunjukkan besarnya interval keyakinan di kurva normal. Koefisien keyakinan menunjukkan probabilitas keyakinan bahwa suatu nilai yang diuji akan masuk di dalam interval keyakinan. Tabel 6 menunjukkan besarnya koefisien keyakinan yang berbeda. Uji t dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dan 99%. Hipotesis diterima jika t-hitung lebih besar dari t-tabel. Jika hipotesis diterima pada tingkat kepercayaan 99% berarti juga diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika

hipotesis ditolak pada tingkat kepercayaan 95% berarti bahwa hipotesis juga ditolak pada tingkat kepercayaan 99%.

Untuk menentukan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dalam regresi maka dipakai rumus:

$$df = n - k$$

n = banyaknya responden (30)

k = banyaknya variable (3)

maka $df = 27$

Tabel 5. Koefisien keyakinan

Koefisien keyakinan	A	Area di bawah kurva	t-tabel
95%	5%	95,00%	1,7011
99%	1%	99,73%	2,0518

Sumber: Sugiyono (2007)

d. Menghitung nilai statistik

Nilai statistic dihitung dengan aplikasi statistic seperti smartPLS versi 3 untk mendapatkan nilai t-statistik.

e. Mendapatkan nilai uji kritis

Nilai uji kritis tergantung dari dua hal, yaitu besarnya koefisien keyakinan dan arah dari hipotesisnya. Arah hipotesis menentukan pengujiannya apakah satu sisi (*one tail*) atau dua sisi (*two-tail*). Hipotesis tak berarah diuji dengan menggunakan pengujian dua sisi (*two-tail*) dan hipotesis berarah diuji dengan menggunakan satu sisi (*one-tail*).

f. Menginterpretasikan

Nilai t -hitung $>$ t -tabel menunjukkan bahwa hipotesis didukung, sedangkan nilai t -hitung $<$ t -tabel menunjukkan hipotesis tidak didukung. Untuk menentukan arah hubungan koefisien korelasi digunakan koefisien jalur (*path coefficients*). Koefisien yang positif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antar variable, sedangkan koefisien negatif menunjukkan hubungan yang sebaliknya antar variable. Model juga diuji dengan melihat koefisien determinasi (R^2) yang mepresentasikan jumlah varian yang diterangkan oleh variable independent. Nilai dari R^2 adalah antara nol dengan satu. R^2 bernilai nol berarti variable independent tidak dapat menjelaskan sedikitpun variansi terhadap variable dependen. R^2 bernilai satu berarti variable independent menjelaskan seratus persen variansi terhadap variable dependen.

3.7.2.4. Metode Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) ke variabel dependent (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalihkan jalur X-M (a) dengan jalur M-Y (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah

mengontrol M. standart error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standart error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 + S_b^2}$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu

menghitung t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = (ab) / (S_{ab})$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan terjadi hubungan mediasi (Ghozali, 2013 : 236-237).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hal - hal yang berkaitan dengan hasil pengolahan data dan pembahasan dari hasil pengolahan data tersebut. Adapun pembahasan yang dimaksud meliputi: karakteristik responden, pengujian analisis regresi linear berganda dan pembahasan.

4.1 Profil Responden

Dari 30 perawat unit rawat inap RS OMNI Cikarang, didapatkan profil responden seperti tertera pada Tabel 7, dimana 93% responden adalah perempuan dengan pendidikan D3, dengan umur responden bervariasi antara 20-25 tahun dan 25 – 30 tahun (46,5%). Sedangkan sebagian kecil lainnya (7%) adalah responden dengan variasi berjenis kelamin laki – laki, umur 30-35 tahun, dan dengan pendidikan Sarjana.

Tabel 7. Profil Responden

Jenis Kelamin		
Laki – laki	2	7%
Perempuan	28	93%
Umur		
20 – 25 tahun	14	46,5%
25 – 30 tahun	14	46,5%
30 – 35 tahun	2	7%
Pendidikan		
D3	28	93%
S1	2	7%

Sumber: Hasil pengolahan data (2019)

4.2 Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui karakteristik hasil survey responden, dilakukan uji statistic deskriptif seperti dijabarkan pada Tabel 8, yang didapatkan indikator Motivasi Kerja dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan Tinggi, seluruh indikator Disiplin Kerja dengan kategori Tinggi, sedangkan Prestasi Kerja dengan kategori Tinggi dan Sedang.

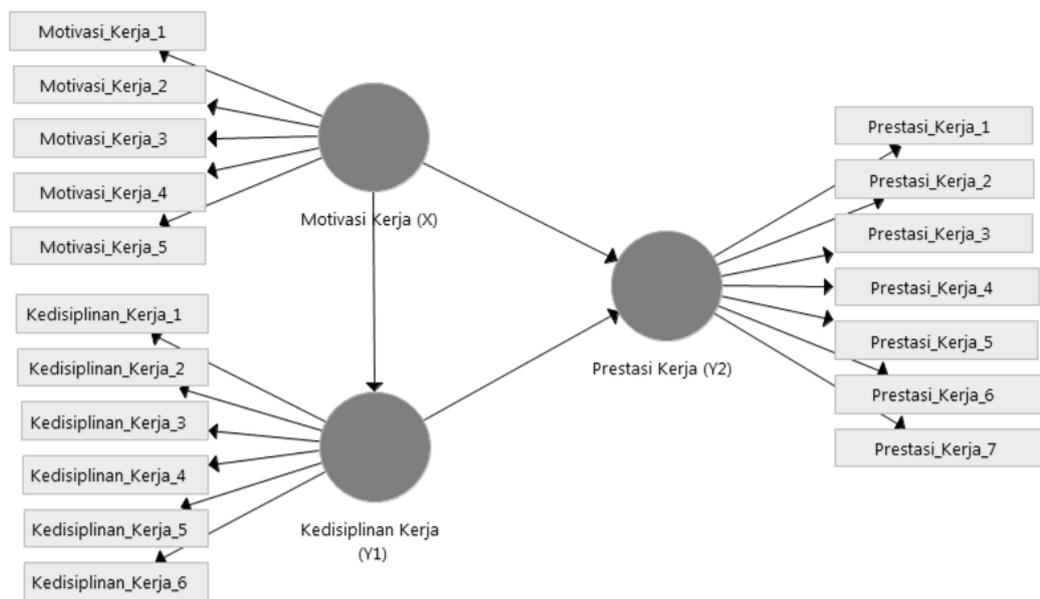
Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Indikator	N	Min	Max	Mean	SD	Kategori
Motivasi Kerja						
MK 1	30	3	5	4,2	0,7	Sangat Tinggi
MK 2	30	3	5	4,4	0,64	Sangat Tinggi
MK 3	30	3	5	4,6	0,63	Sangat Tinggi
MK 4	30	3	5	4,4	0,69	Sangat Tinggi
MK 5	30	2	5	4,1	0,89	Tinggi
Disiplin Kerja						
DK 1	30	2	5	3,8	0,63	Tinggi
DK 2	30	1	5	3,8	0,81	Tinggi
DK 3	30	2	5	3,7	0,71	Tinggi
DK 4	30	1	5	3,9	0,87	Tinggi
DK 5	30	2	5	4,1	0,78	Tinggi
DK 6	30	2	5	3,9	0,65	Tinggi
Prestasi Kerja						
PK 1	30	1	4	2,7	0,77	Sedang
PK 2	30	2	5	2,8	0,72	Sedang
PK 3	30	1	4	2,7	0,76	Sedang
PK 4	30	1	4	2,5	0,8	Sedang
PK 5	30	2	4	2,6	0,62	Sedang
PK 6	30	1	3	2,6	0,61	Sedang
PK 7	30	2	5	3,7	0,71	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data (2019)

4.3. Hasil pengolahan data dengan model Partial Least Square (PLS)

Pengujian instrument dalam penelitian ini dilanjutkan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternative analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Alat bantu yang digunakan berupa program smart PLS versi 3 yang dirancang khusus untuk melakukan estimasi persamaan structural dengan basis *variance*. Program SmartPLS versi 3 dapat diperoleh secara gratis di www.smartpls.com. Model structural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 6.



Gambar 6. Model Struktural

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Gambar 6 menunjukkan bahwa konstruk Motivasi Kerja diukur dengan 5 buah dimensi, yaitu MK1, MK2, MK3, MK4, dan MK5. Konstruk Disiplin Kerja diukur dengan 6 konstruk, yaitu DK1, DK2, DK3, DK4, DK5, dan DK6.

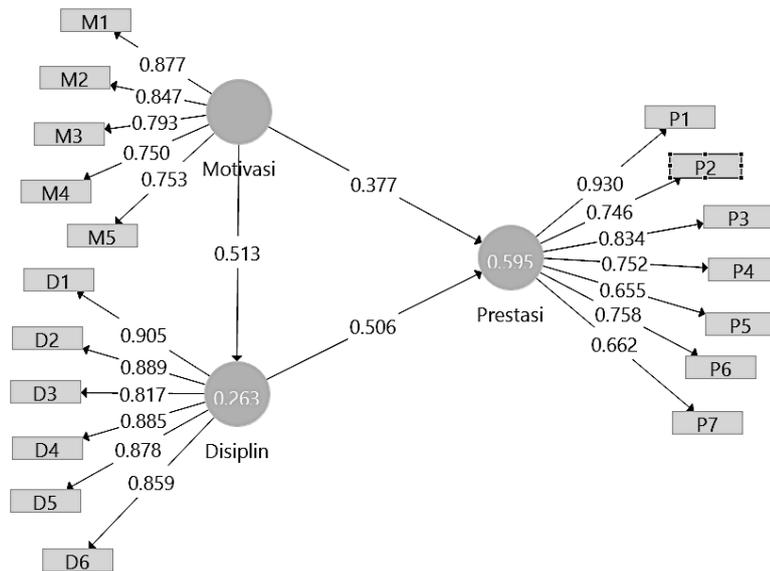
Konstruk Prestasi Kerja diukur dengan 7 dimensi, yaitu PK1, PK2, PK3, PK4, PK5, PK6, dan PK7.

4.3.1. Pengujian Kualitas Data / Evaluasi *Measurement (Outer)* Model.

Dalam menilai outer model dalam PLS, terdapat tiga kriteria, salah satunya adalah melihat *convergent validity* sedangkan untuk dua kriteria yang lain yaitu *discriminant validity* dalam bentuk *square root of average variavnce extracted (AVE)* dan *composite reliability*.

Untuk *convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksi dimensi dinilai berdasarkan korelasi antara item score yang diestimasi dengan software smartPLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dari konstruk yang diukur (Ghozali dan Latan, 2012). Pada Gambar 7 memperlihatkan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja; pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, serta pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi.

Model structural tersebut didapatkan korelasi konstruk terendah yaitu 0,655 (pembulatan menjadi 0,7), sehingga data ini akan digunakan oleh peneliti untuk diolah dan dijadikan data primer pada penelitian ini.



Gambar 7. Full Model Struktural

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

4.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebuah instrument dikatakan valid jika mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variable yang dimaksud. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument pengukuran. Prinsip validitas mengandung dua unsur yang tidak dapat dipisahkan yaitu kecermatan dan ketelitian. Alat ukur yang valid tidak sekedar mampu mengungkapkan data yang tepat, tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Valid atau tidaknya instrument dapat dinilai dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya pada signifikansi 5%. Pengujian terhadap kesesuaian model melalui

pengujian validasi pada smartPLS versi 3, dilakukan dengan *goodness of fit outer model*.

Model pengukuran atau *outer model* dengan dimensi reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari dimensinya dan *composite reliability* untuk blok dimensi. Sedangkan *outer model* dengan dimensi formatif dievaluasi berdasarkan pada *substantive content* nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut (Solimun, 2007). *Outer model* sering juga disebut dengan *outer relation* atau *measurement model* yang didefinisikan bagaimana setiap blok dimensi berhubungan dengan variable latennya (Ghozali, 2008).

4.4.1. Uji Validitas

4.4.1.1. Convergent validity

Pengujian validitas data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan software SmartPLS Versi 3 dengan *Outer Model* yaitu *Convergent Validity* yang dilihat dengan *outer loading*. Suatu dimensi dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* diatas 0,7 terhadap konstruk yang dituju. Output smartPLS versi 3.0 untuk *loading factor* memberikan hasil seperti pada Tabel 9.

Pengujian validitas untuk dimensi reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan dimensi reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu dimensi dalam suatu konstruk jika dimensi lain pada konstruk yang sama berubah (atau

dikeluarkan dari model). Tabel 9 menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan, yaitu sebesar 0,7. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,655 (pembulatan menjadi 0,7) untuk dimensi PK5. Berarti dimensi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Gambar 6 dijadikan model penelitian ini atau disebut juga dengan struktur model penelitian.

Tabel 9. Hasil *Outer loading* dengan uji *convergent validity*

	DK	MK	PK	Keterangan
DK1	0,905			Valid
DK2	0,889			Valid
DK3	0,817			Valid
DK4	0,885			Valid
DK5	0,878			Valid
DK6	0,859			Valid
MK1		0,877		Valid
MK2		0,847		Valid
MK3		0,793		Valid
MK4		0,750		Valid
MK5		0,753		Valid
PK1			0,930	Valid
PK2			0,746	Valid
PK3			0,834	Valid
PK4			0,752	Valid
PK5			0,655	Valid
PK6			0,758	Valid
PK7			0,662	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

4.4.1.2. Discriminant Validity

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur di variabel yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Pengujian dilakukan dengan membandingkan muatan factor dari dimensi pada variabelnya dengan muatan factor dimensi yang sama dengan variabel lainnya. Untuk

menentukan bahwa suatu dimensi membentuk variable dengan benar, maka dimensi harus termuat dengan nilai yang tinggi di variabel tersebut dan tidak boleh termuat lebih tinggi di variable yang lain. Nilai *cross loading* dimensi pada variabelnya lebih tinggi dibandingkan dimensi pada variable yang lain seperti pada Tabel 10 yang menunjukkan tentang validitas diskriminan untuk variable-variabel tersebut.

Tabel 10. Hasil *Cross Loading* dengan menggunakan uji *discriminant validity*.

	DK	MK	PK	Keterangan	Kesimpulan
DK1	0,905	0,427	0,583	DK1 (DK>MK dan PK)	Valid
DK2	0,889	0,418	0,582	DK2 (DK>MK dan PK)	Valid
DK3	0,817	0,536	0,662	DK3 (DK>MK dan PK)	Valid
DK4	0,885	0,447	0,609	DK4 (DK>MK dan PK)	Valid
DK5	0,878	0,438	0,597	DK5 (DK>MK dan PK)	Valid
DK6	0,859	0,396	0,614	DK6 (DK>MK dan PK)	Valid
MK1	0,380	0,877	0,535	MK1 (MK>DK dan PK)	Valid
MK2	0,471	0,847	0,386	MK2 (MK>DK dan PK)	Valid
MK3	0,472	0,793	0,582	MK3 (MK>DK dan PK)	Valid
MK4	0,331	0,750	0,545	MK4 (MK>DK dan PK)	Valid
MK5	0,400	0,753	0,491	MK5 (MK>DK dan PK)	Valid
PK1	0,615	0,664	0,930	PK1 (PK>MK dan DK)	Valid
PK2	0,434	0,393	0,746	PK2 (PK>MK dan DK)	Valid
PK3	0,421	0,462	0,834	PK3 (PK>MK dan DK)	Valid
PK4	0,407	0,433	0,752	PK4 (PK>MK dan DK)	Valid
PK5	0,255	0,208	0,655	PK5 (PK>MK dan DK)	Valid
PK6	0,495	0,499	0,758	PK6 (PK>MK dan DK)	Valid
PK7	0,817	0,536	0,662	PK7 (PK>MK dan DK)	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Dari Tabel 10 menunjukkan nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap konstruksya lebih tinggi dibanding nilai korelasi indikator konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi loading factor DK1 adalah sebesar 0,905 yang lebih tinggi dari

pada loading faktor dengan konstruk lain, yaitu 0,427 pada Motivasi Kerja, dan 0,583 pada Prestasi Kerja.

Metode lain untuk melihat *descreminant validity* adalah dengan *square root of average variance extractred* (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Pada penelitian ini nilai AVE dijabarkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan	Kesimpulan
DK	0,762	AVE DK > 0,5	Valid
MK	0,649	AVE MK > 0,5	Valid
PK	0,589	AVE PK > 0,5	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Tabel 11 menjelaskan nilai AVE dari Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK)m dan Presteasi Kerja (PK). Dapat dilihat bahwa setiap konstruk (variable) tersebut mempunyai nilai AVE di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk tersebut memiliki nilai validitas yang baik dari setiap dimensi. Nilai terendah AVE adalah pada Motivasi Kerja (MK), yaitu 0,649.

Validitas diskriminan juga memiliki prinsip bahwa pengukur-pengukur di variable yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Parameter yang diukur adalah dengan membandingkan akar dari AVE suatu variable seharusnya lebih tinggi bila dibandingkan dengan korelasi antar variable laten tersebut (Jogiyanti dan Willy, 2009).

4.4.2. Uji Reliabilitas

4.4.2.1. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok dimensi yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Artinya data yang diperoleh bersifat reliabel. Nilai *composite reliability* pada pada Analisa statistik penelitian ini dijabarkan pada Tabel 12.

Tabel 12. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
DK	0,950	Reliabel
MK	0,902	Reliabel
PK	0,908	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Dari Tabel 12 dapat dilihat setiap konstruk atau variable tersebut memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7 yang menandakan bahwa *internal consistency* dari variable dependen (Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja) dan independennya (Motivasi Kerja) memiliki reliabilitas yang baik.

4.4.2.2. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas juga dapat diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* dimana pada hasil olah data dijabarkan pada Tabel 13.

Tabel 13. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
DK	0,937	Reliabel
MK	0,864	Reliabel
PK	0,884	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk berada di atas 0,6; dengan nilai terendahnya 0,863.

4.3.2.2. *Communality dan Redundancy*

Pengukuran *Communality* dan *Redundancy* pada penelitian ini dijabarkan pada Tabel 14.

Tabel 14. *Communality dan Redundancy*

Variabel	<i>Communality</i>	<i>Redundancy</i>
DK	0,761	0,194
MK	0,649	
PK	0,691	0,198

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Pada Tabel 14 tampak bahwa nilai *communality* pada semua konstruk di atas 0,5 yang memperkuat hasil pengujian dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan uraian kualitas data penelitian yang dilakukan menggunakan pengujian *Outer Model* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa estimasi memenuhi kriteria *Outer Model*. Artinya data yang diuji valid dan *reliable*.

4.5 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) atau Pengujian Hipotesis

Dalam pembahasan selanjutnya akan dibahas mengenai pengaruh korelasi dari setiap variabel serta pengaruh tidak langsung antar variabel *independent* dan *dependen* yang dimediasi oleh variabel *intervening*.

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian struktural (*Inner model*). Nilai *R-square* pada konstruk dijelaskan pada Tabel 15.

Table 15. *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>
DK	0,263
MK	
PK	0,595

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Tabel 15 memberikan nilai *R-square* 0,263 untuk konstruk Disiplin Kerja (DK), yang berarti Motivasi Kerja (MK) mampu menjelaskan varians Disiplin Kerja (DK) sebesar 26,3%. Sedangkan Prestasi Kerja (PK) memberikan nilai *R-square* 0,595 yang berarti bahwa Motivasi Kerja (MK) mampu menjelaskan varians Prestasi Kerja (PK) sebesar 59,5%.

Model structural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variable dependen dan nilai koefisien pada *path* untuk variable independent yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistik setiap *path*. Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model structural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variable independent ke variable dependen dalam *path coefficient* pada output smartPLS seperti pada Tabel 16.

Tabel 16. Koefisien jalur pada pengujian model *Path Coefficient*.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P
DK → PK	0,506	0,497	0,149	3,409	0,000
MK → DK	0,513	0,496	0,223	2,296	0,011
MK → PK	0,377	0,417	0,127	2,971	0,002

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Tabel 17. Koefisien jalur *indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P
DK → PK					
MK → DK					
MK → PK	0,260	0,229	0,115	2,250	0,012

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Uji t dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dan 99%. Hipotesis diterima jika t-hitung lebih besar dari t-tabel. Jika hipotesis diterima pada tingkat kepercayaan 99% berarti juga diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika hipotesis ditolak pada tingkat 95% berarti bahwa hipotesis juga ditolak pada tingkat kepercayaan 99%. T-tabel tingkat keyakinan 95% adalah 1,7011.

Berdasarkan nilai t-statistik pada Tabel 16 dan Tabel 17 dapat diuji hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis 1 (H1) menyebutkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil perhitungan menggunakan smartPLS versi 3 menunjukkan nilai t-statistik 2,971. Nilai ini lebih besar dari t-tabel (1,7011) pada tingkat keyakinan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis 2 (H2) menyebutkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Hasil perhitungan menggunakan smartPLS versi 3 menunjukkan

nilai t-statistik 2,296. Nilai ini lebih besar dari t-tabel (1,7011) pada tingkat keyakinan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis 3 (H3) menyebutkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil perhitungan menggunakan smartPLS versi 3 menunjukkan nilai t-statistik 3,409. Nilai ini lebih besar dari t-tabel (1,7011) pada tingkat keyakinan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, dimana Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

H4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan dimediasi oleh disiplin kerja.

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja dan prestasi kerja dengan mediasi disiplin kerja menggunakan rumus Sobel. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui nilai pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,377, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja sebagai mediasi adalah sebesar $0,506 \times 0,513 = 0,260$ seperti pada Tabel 17.

Besarnya standard error tidak langsung motivasi kerja (MK) merupakan perkalian dari hubungan motivasi kerja (MK) dengan prestasi kerja (PK) dengan disiplin kerja (DK) terhadap prestasi kerja (PK) (Tabel 17). Dengan demikian, diperoleh nilai uji t sebagai berikut:

$$t = O / Se = 0,260/0,115 = 2,260.$$

Nilai t hitung sebesar 2,260 tersebut lebih besar dari t table 1,7011 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut. Maka dengan demikian model motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan mediasi disiplin kerja dapat diterima (H4 diterima).

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis smartPLS versi 3, dengan hasil seperti dijabarkan pada Tabel 20, dimana didapatkan pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja ($P = 0,002$), pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja ($P = 0,011$), serta pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja ($P = 0,000$). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Mediasi Disiplin Kerja juga bernilai signifikan ($P = 0,012$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H1, H2, H3, dan H4 diterima.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Hipotesis

Hipotesis	Path	t hitung	T table	Sig	Keterangan
H1	MK → PK	2,971	1,7011	0,002	H1 diterima
H2	MK → DK	2,296	1,7011	0,011	H2 diterima
H3	DK → PK	3,409	1,7011	0,000	H3 diterima
H4	MK → PK mediasi DK	1,80	1,7011	0,012	H4 diterima

Sumber: Hasil pengolahan data smartPLS (2019)

Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat dapat dikategorikan baik, hal ini terutama didukung oleh adanya kesempatan yang sangat besar bagi pegawai untuk mewujudkan potensi diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja apabila mereka diberi kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan potensi dirinya. Kondisi ini dapat dipahami karena suatu pekerjaan yang bersifat rutinitas dan kurang menantang akan menimbulkan rasa bosan bagi pegawai, dampaknya adalah rendahnya semangat dan kegairahan kerja atau rendahnya motivasi dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya tingginya motivasi kerja pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerjanya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Lestari (2001) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pada dasarnya munculnya motivasi selain karena adanya pemenuhan kebutuhan atau faktor-faktor ekstrinsik juga karena adanya faktor-faktor intrinsik dari suatu pekerjaan. Sebagaimana teori dua faktor

Herzberg (Gibson, 1997) bahwa kondisi intrinsik atau isi kerja akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik, oleh karena itu disebut motivator. Kondisi intrinsik tersebut terdiri dari pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Jadi kondisi intrinsik dalam hal ini kesempatan untuk mengembangkan potensi dirilah yang mampu memotivasi perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Dimana Motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan disiplin kerja terdiri dari selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi. Secara statistik motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,011 ($\text{sig} < 0,05$). Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya disiplin kerja karyawan. Sebaliknya jika

motivasi kerja rendah, maka disiplin kerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kedisiplinan perawat berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dikategorikan sudah baik. Kondisi ini terutama dicerminkan dari kepatuhan terhadap setiap pekerjaan, ketaatan terhadap segala peraturan yang berlaku serta datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat, artinya tingginya kedisiplinan perawat akan menyebabkan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lestari (2001) bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Temuan ini juga mendukung pendapat Pratiwi (2004) bahwa kedisiplinan perawat berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku perawat sehingga secara sukarela bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerja. Tingginya kedisiplinan mencerminkan bahwa pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, prosedur itu sendiri ditetapkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin, sehingga dengan terlaksanakannya prosedur maka pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Penelitian ini sejalan dengan pernyataan Ashari (2016) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Djudi (2017) motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Selain itu penelitian ini juga mendukung pernyataan Hutagol (1999) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Adapun Disiplin Kerja menurut Lestasi (2000) adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan.

4.6.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Mediasi Disiplin Kerja

Dari uraian-uraian sebelumnya yang membuktikan hipotesis bahwa motivasi mempengaruhi prestasi kerja secara langsung, motivasi mempengaruhi disiplin kerja secara langsung, dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja secara langsung, maka dapat pula dibuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi secara tidak langsung antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian mengenai pengaruh mediasi disiplin kerja terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja belum pernah dilakukan sebelumnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat ruang rawat inap RS OMNI Cikarang.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat ruang rawat inap RS OMNI Cikarang.
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat ruang rawat inap RS OMNI Cikarang.
4. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pada perawat ruang rawat inap RS OMNI Cikarang.

5.2. Implikasi Manajerial

Beberapa kesimpulan sebagaimana dikemukakan di atas penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis perawat, tetapi bagaimana perawat dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk dapat diaplikasikan pada pekerjaan yang

dihadapi. Sehingga dalam rangka meningkatkan prestasi kerja perlu diperhatikan kesesuaian antara pendidikan dan kemampuan perawat dengan jabatan yang diduduki.

2. Pengembangan potensi diri perawat akan terhambat apabila sarana dan prasarana yang ada masih kurang memadai, oleh karena itu perlu dukungan sarana dan prasana yang lebih memadai dalam rangka meningkatkan motivasi kerja perawat, sebab berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar berpendapat bahwa sarana dan prasarana yang ada masih perlu ditingkatkan.
3. Secara umum kedisiplinan perawat memang sudah baik, walaupun demikian perlu ditekankan bahwa kedisiplinan bukan hanya melihat tingkat kehadiran perawat maupun tingkat kepatuhan perawat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku, tetapi juga masalah tertib waktu dan efisiensi waktu. Hal ini perlu sebab dengan memperhatikan tertib waktu maka semakin memperkecil waktu terbuang atau menghilangkan waktu terbuang, akhirnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang sama akan lebih banyak, sehingga perawat dapat bekerja lebih efisien.
4. Penelitian ini tidak memasukkan variabel pengalaman kerja serta kemampuan perawat dalam kaitannya dengan prestasi kerja. Padahal prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan perawat, artinya perawat dengan motivasi tinggi didukung dengan kemampuan yang tinggi akan mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Penelitian ini akan lebih lengkap jika memasukkan variabel

pengalaman kerja serta kemampuan perawat dalam kaitannya dengan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- (Anonim). (2017). Laporan Tahunan 2017 OMNI Hospitals Redefining Indonesian Health care delivery. *OMNI Hospitals*. Jakarta
- Alwy, S (2018). Analisis Kepuasan Pasien Rawat Inap Pemerintah (RSUD Haji Makassar). <http://digilib.unhas.ac.id/opac/>. *Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin*. Makassar.
- Ashari M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) unit pelayanan transmisi SULSELBAR. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/858>. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin*. Makassar.
- Ayer, J. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Supiori. *Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 - 46
- Assauri, S. (2003). Customer Service yang Baik Landasan Pencapaian Customer Satisfaction dalam *Usahawan*, No. 01, Tahun XXXII, Januari, hal.25-30: Jakarta.
- Djudi M. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 48 No. 1 Juli 2017*. Jakarta.
- Fitri, AM. (2017). Implementasi Kualitas Pelayanan Kesehatan Terhadap Pasien di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. <http://digilib.uin-suka.ac.id/26189/>. *Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Gibson, James L, John M. Ivencevich, James H. Donnelly, Jr. (1997) Organisasi. (perilaku, Struktur, Proses) jilid II. Terjemahan Edisi Kedelapan. *Binarupa Aksara*. Jakarta.
- Hadi, S. (1992). Statiska 2. *Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah mada*. Yogyakarta.
- Handoko, T. (1992) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. *BPFE*. Yogyakarta
- Hasibuan, S. (1996) Organisasi dan Motivasi. *Bumi Aksara*. Bandung.

- Hutagol, S. (1999) *Analisis Faktor-faktor Motivasi yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Industri Soda Indonesia (Persero)*. (Unpublished Master Thesis). Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Irawan, P. (2006). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Ilmi-Ilmu Sosial. Departmen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Jakarta
- Jacobalis, S. (1995). Liberalisasi Bisnis Jasa Kesehatan dan Dampaknya Bagi Rumah Sakit Indonesia. Jakarta: *IRSJAM XXXVII*. Jakarta
- John, J., (1992). Patient Satisfaction: The Impact of Past Exdperience. *JHCM*. Vol 12. No. 3. pp 56-64.
- Lestari, Andri Reni, (2000) *Pengaruh Faktor Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung (Unpublished master thesis)*. Program Pascasarjana Universitas Merdeka, Malang.
- Nainggolan. (1982). Pembinaan Pegawai Sipil. *PT. Nuttu*. Jakarta
- Nazir, M. (1998). Metode Penelitian. *Ghalia Indonesia*. Jakarta
- Nova, R. (2010). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta (Unpublished master thesis)*. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Nugroho, A. (2013). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT Dan Liris di Sukoharjo. <http://eprints.ums.ac.id/23816/>. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Pratiwi, A. (2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia wilayah Telkom Pekalongan. Unpublished Manuscript*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Perdanasari, V. (2017). Kualitas Pelayanan Kesehatan Bagi Pasien Pada Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek Provinsi Lampung. <http://digilib.unila.ac.id/29360/3/3>. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Bandar Lampung.

- Pranata, R. (2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Tbk, Arga Makmur Bengkulu Utara*. <http://repository.unib.ac.id/8320/2/I,II,III,1-14-riz-FE.pdf>. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Prastian, C. (2015). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten Jepara (Unpublished master thesis)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Rao, V. (1982) *Penelitian Prestasi Kerja PT. Binaman Presindo*. Jakarta.
- Sugiyono. (1999) *Statiska Untuk Penelitian*. Alfabeta Jakarta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta. Jakarta
- Thoha, M. (2002). *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Waworuntu, B. (1997). *Dasar-dasar Keterampilan Abdi Negara Melayani Masyarakat*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wursanto, G. (1998). *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius Jakarta.

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia Responden :
2. Jenis Kelamin : L / P
3. Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN :

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia, dimana menurut Bapak/Ibu adalah PALING TEPAT dari masing-masing pernyataan.

Variabel Motivasi Kerja (MK)

1. Selama ini kebutuhan akan gaji dan tunjangan perawat OMNI Hospitals Cikarang sudah terpenuhi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Kebutuhan akan sarana dan prasarana perawat OMNI Hospitals Cikarang sudah terjamin.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Kebutuhan social perawat OMNI Hospitals Cikarang sudah tercapai.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Kebutuhan penghargaan / prestasi perawat OMNI Hospitals Cikarang sudah dilaksanakan dengan baik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri perawat OMNI Hospitals Cikarang terbuka dengan lebar.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

b. Variabel Disiplin Kerja (DK)

1. Perawat selalu patuh terhadap jam kerja di OMNI Hospitals Cikarang.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Perawat OMNI Hospitals Cikarang Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku kedinasan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Perawat OMNI Hospitals Cikarang Bersedia menerima hukuman bila melakukan pelanggaran terhadap peraturan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Perawat OMNI Hospitals Cikarang Datang dan pulang sesuai dengan ketentuan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Perawat OMNI Hospitals Cikarang senantiasa bersikap sopan selama melaksanakan tugasnya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Perawat OMNI Hospitals Cikarang Setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

d. Variabel Prestasi Kerja (PK)

1. Rumah Sakit selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan
 - a. Selalu menetapkan target waktu
 - b. Sering menetapkan target waktu
 - c. Kadang-kadang menetapkan target waktu
 - d. Jarang menetapkan target waktu
 - e. Tidak pernah menetapkan target waktu
2. Pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan Rumah Sakit
 - a. Selalu sesuai target waktu
 - b. Sering sesuai target waktu
 - c. Kadang-kadang sesuai target waktu
 - d. Jarang sesuai target waktu
 - e. Tidak sesuai target waktu
3. Setiap pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian
 - a. Sangat teliti
 - b. Teliti
 - c. Kurang teliti
 - d. Tidak teliti
 - e. Sangat tidak teliti
4. Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan Rumah Sakit
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
5. Setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif
 - a. Sangat positif
 - b. Positif
 - c. Kurang positif
 - d. Tidak positif
 - e. Sangat tidak positif
6. Rumah Sakit selalu menetapkan target tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan setiap harinya
 - a. Selalu menetapkan target
 - b. Sering menetapkan target
 - c. Menetapkan target
 - d. Jarang menetapkan target
 - e. Tidak menetapkan target
7. Jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan Rumah Sakit
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai