

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG JAWA TENGAH**

SKRIPSI



ditulis oleh

Nama : Mustakimah
Nomor Mahasiswa : 02311312
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

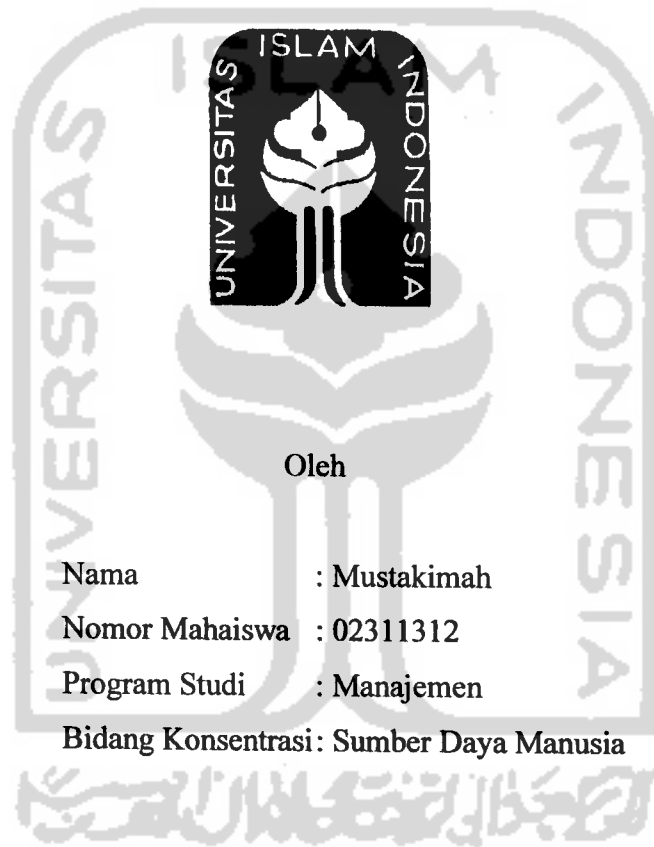
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2006

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG JAWA TENGAH**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh

Nama : Mustakimah

Nomor Mahasiswa : 02311312

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

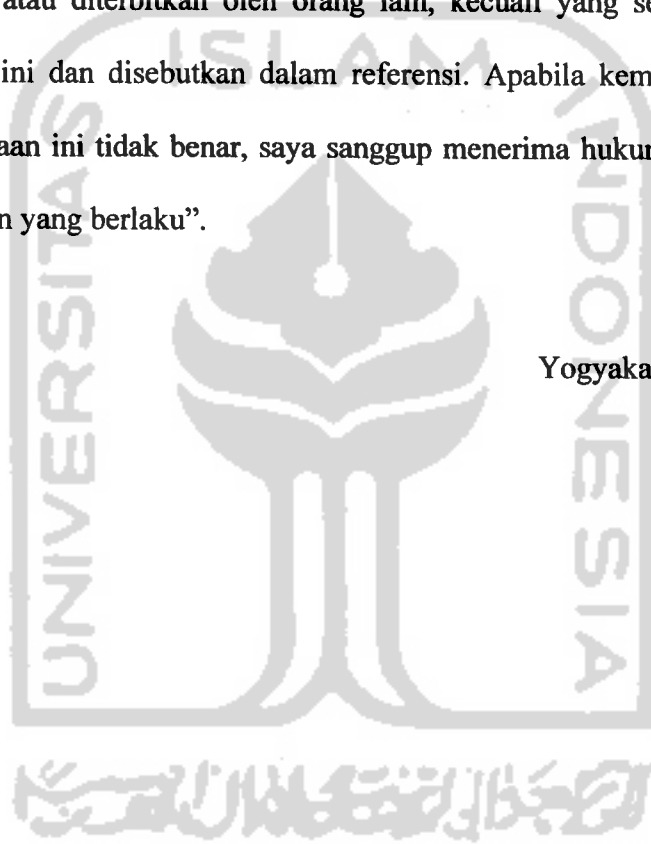
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta,

April 2006

Penulis



Mustakimah

PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI

KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG JAWA TENGAH

Nama : Mustakimah

Nomor Mahasiswa : 02311312

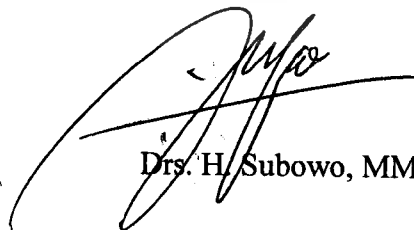
Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 5 April 2006

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen pembimbing,



Drs. H. Subowo, MM

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah**

Disusun Oleh: MUSTAKIMAH
Nomor mahasiswa: 02311312

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 15 Mei 2006

Penguji/Pemb. Skripsi: Drs. Subowo, MM

Penguji : Drs. Syafaruddin Alwi, MS



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Drs. Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang beralamat di Jl. Raya Kaligawe KM. 4 Semarang Jawa Tengah.

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2), uji F, Korelasi Parsial (r^2) dan uji t penulis mencoba mengungkapkan keterkaitan antara variabel *independent* yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel *dependent* yaitu Prestasi kerja diberi simbol (Y), sebelumnya juga telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas kepada 60 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 60 orang responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui Observasi, Studi putaka, Dokumentasi, Kuesioner. Dari keseluruhan data yang telah diperoleh dan dianalisis, maka penulis mencoba menuangkan hasil penelitian baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif yang pada akhirnya penulis mampu menyelesaikan penelitian ini dan mengetahui bagaimana pengaruh Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Hasil uji analisis diketahui bahwa dengan menggunakan uji F, secara simultan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja, dari hasil uji F yang didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,104 > 3,1588$). Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap Prestasi Kerja ditunjukkan oleh nilai $R Square$ yaitu 0,545. Berdasarkan uji t, secara parsial variabel Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Ini ditunjukkan dengan nilai dari t_{hitung} dari kedua variabel masing-masing lebih besar dari t_{tabel} (1,6720). Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini dapat dilihat pada koefisien determinasi parsial dari variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai terbesar yaitu sebesar 0,300 dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,202.

PERSEMBAHAN

*SKRIPSI INI DIPERSEMBAHKAN
UNTUK:*

- 1. Bapak dan ibu tersayang*
- 2. kakak-kakakku tercinta*
- 3. keponakanku yang lucu-lucu*
- 4. Teman-temanku*
- 5. FE VII*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin. Puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahNya serta kasih sayangNya hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun laporan penelitian skripsi ini dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMRANG”.

Penulisan ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Selama dalam penulisan ini penulis mendapat bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Suwarsono, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Drs. H. Subowo, MM selaku dosen pembimbing skripsi.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan untuk masa depan.
4. Bapak dan Ibu (H. Tasrip dan Hj. Sopiya) yang telah mendidik, membesarkan, mendoakan, memberikan dorongan serta memberikan kasih sayangnya sampai saat ini dan nanti, Terimakasih .

5. kakak-kakakku (Yuk mas, kang mun, yuk kah, mas yasir) dan keponakan-keponakan (Farit, Habibi, Luki, dll), terimakasih telah memberikan warna yang baru bagi keluarga kita, semoga keluarga kita akan tetap selalu bahagia.
6. Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ijin lokasi penelitian, (ibu Kelasworo dan ibu Ziadah Mustafa) atas kesediaannya membantu proses penelitian.
7. Buat seseorang yang memberikan dorongan dan memberikan perhatian selama ini, thank you for everything.
8. Terimakasih buat teman-teman manajemen 2002 kelas D (Sari, Prisa, Ai, Rosy, Eko, Ivan, Muklis, dan teman-teman yang lain) yang telah mendukungku.
9. Teman-teman LEM UII periode 2003-2005 (mas Rizal, Ragil, mas Kiki, mas Iwan, Ardan, Meli, Yati, Aji, dan teman-teman yang lain) terimakasih atas kerjasamanya selama di lembaga.
10. Teman-teman HMI kom fak Ekonomi UII (mbak Susi, mbak Lia, mas Alex, mas Dedik, mas Edy, Ela, Susi, Dina, April, dll), terimakasih atas pengalaman dan kerjasamanya.
11. Buat teman-teman SMU Kesatrian 1 Semarang (Niken, Nida, Ayub, dll) dan teman-teman ANDIKAPALA (Sutri, Yogi, Wahyu, Adi, Sukahar, Candra, dll) Ayo tetap semangat .
12. Teman-teman KKN Angkatan XXX unit 30 Opik, Deni, Nana, Wahyu, Teta, Wanda, Takul dll. Cepetan lulus, dan cepat dapat kerja.

13. Citra kusuma: Sekar, Hany, Ejang, Ari, Eno, Sari, Yusroh, mbak Dwi, mbak Alam dan Kos Baru: Puput, Enjin, Nana, dan adekku tersayang Sari
Terimakasih udah direpotkan selama ini.
14. Terimakasih untuk motorku, komputer dan seluruh fasilitas yang telah membantu mempermudah proses skripsi sampai selesai.

Tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah ikhlas membantu dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas semua kebaikan dan semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhirnya, penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, April 2006

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMA SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	6
2.2. Landasan Teori.....	9
2.2.1. Pengertian Manajemen.....	9

2.2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia.....	12
2.2.3. Pengertian Motivasi	13
2.2.4. Teori Motivasi.....	15
2.2.4.1. Teori Isi	15
2.2.4.2. Teori Proses.....	23
2.2.4.3. Reinforcement theory.....	25
2.2.5. Pengertian Disiplin Kerja.....	26
2.2.6. Macam-macam Tindakan Disiplin.....	28
2.2.7. Tipe Disiplin	29
2.2.8. Pedoman Disiplin.....	31
2.2.9. Indikator-indikator Kedisiplinan.....	32
2.2.10. Pengertian Prestasi Kerja	35
2.2.11. Penilaian Prestasi Kerja.....	36
2.2.12. Metode Penilaian Prestasi Kerja	38
2.2.13. pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja	43
2.2.14. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja.....	43
2.4. Hipotesis	45
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian.....	46
3.2. Variabel Penelitian dan Definsi Operasional	46
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	
3.3.1. Populasi atau Universe.....	52
3.3.2. Sampel.....	52
3.4. Data dan Metode Pengumpulan Data	
3.4.1. Jenis Data	54
3.4.2. Metode Pengumpulan Data	57
3.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	
3.5.1. Uji Validitas Instrumen	57

3.5.2. Uji Reliabilitas	57
3.6. Metode Analisis Data	
3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.6.2. Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi dan Uji F.....	59
3.6.3. Korelasi Parsial dan uji t	61
 BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	
4.1.1. Pengujian Validitas	64
4.1.2. Pengujian Reliabilitas.....	66
4.2. Analisis Deskriptif	
4.2.1. Jenis Kelamin Responden	67
4.2.2. Umur Responden.....	67
4.2.3. Pendidikan Responden.....	68
4.2.4. Masa Kerja Responden	70
4.3. Variabel Independent	71
4.4. Analisis Verifikatif.....	76
4.4.1. Analisis Regresi Linear berganda	76
4.4.2. Korelasi Berganda, koefisien Determinasi dan uji F	78
4.4.3. Korelasi Parsial dan uji t	80
4.5. Variabel Dominan	83
4.6. Pembahasan dan Implikasi.....	84
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	88
5.2. Saran.....	91
 DAFTAR PUSTAKA	 94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. Hasil Uji Validitas.....	64
4.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	66
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	68
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
4.7. Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi (X1)	72
4.8. Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja (X2).....	73
4.9. Nilai Rata-Rata Variabel Prestasi Kerja (Y)	75
4.10. Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda.....	77
4.11. Koefisien Korelasi Parsial dan Determinasi Parsial.....	80
4.12. Koefisien Determinasi Parsial.....	83
4.13. Descriptive Statistics	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Model Motivasi dari Content Theory.....	16
2.2. Konsep Kedisiplinan	35
3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 untuk uji F	61
3.2. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 untuk uji t	63
4.1. Uji Distribusi F Variabel X_1 dan X_2	79
4.2. Uji t pada Variabel Motivasi (X_1)	82
4.3. Uji t Pada Variabel Disiplin kerja (X_2)	83



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia kerja semakin marak dengan memasuki era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Tingkat kompetisi yang semakin ketat pada dunia bisnis menuntut kita untuk meningkatkan kompetensi dan daya saingnya agar dapat bertahan. Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Bagaimanapun sempurna suatu perencanaan, kebijaksanaan maupun peralatan yang dimiliki perusahaan. Semua itu tidak dapat berjalan apabila tidak ada faktor yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi supaya mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Untuk itu diperlukan pengembangan SDM untuk meningkatkan ketrampilan serta kemampuan kerja di dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam perusahaan. Pembinaan SDM yang berjalan dengan baik maka akan menghasilkan manusia yang berkualitas yang mempunyai ketrampilan maupun kemampuan kerjanya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak pada prestasi kerja yang baik pula, sehingga akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap pencapaian tujuan organisasi. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi ini adalah suatu yang diharapkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang memiliki

prestasi kerja yang rendah sulit untuk mencapai hasil-hasil yang diharapkan. Penilaian prestasi kerja memberikan informasi yang sangat membantu di dalam keputusan-keputusan yang menyangkut kebijaksanaan perusahaan. Prestasi kerja juga sangat digunakan untuk mendorong pengembangan karyawan. Dorongan (motivasi) seseorang salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi.

Motivasi merupakan salah satu cara untuk menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan penuh kesadaran dan bertanggung jawab. Motivasi karyawan di pengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor internal adalah dari kebutuhan, prestasi, kepuasan kerja, persepsi dan harga diri. Sedangkan faktor eksternal adalah kelompok kerja, organisasi, jenis dan sifat pekerjaan, lingkungan dan system imbalan.

Tidak hanya faktor motivasi saja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk menjamin kesuksesan mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai sukses. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki oleh setiap unsur yang ada dalam organisasi.

Upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan tidak dapat dilakukan begitu saja. Karena karyawan adalah seorang pribadi yang dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Dalam hal ini faktor yang berkaitan dengan disiplin kerja belum dapat diketahui dengan pasti maka sebagai akibatnya peningkatan disiplin karyawan tidak dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Karyawan

yang melakukan disiplin kerja secara kontinyu akan berpengaruh pada prestasi kerja seseorang.

Oleh karena itu manajer dalam usaha meningkatkan prestasi bawahannya di samping perlu mengetahui kemampuan pekerjaannya, mereka juga dituntut mengetahui motivasinya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka menarik dilakukan penelitian dengan judul: PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG JAWA TENGAH.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara bersama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?
2. Bagaimana pengaruh masing-masing motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka diberikan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.
2. Sebagai lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah.
3. Responden dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah.
4. Motivasi kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.
5. Disiplin kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.
6. Prestasi kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap.

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dengan prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?
2. Untuk mengetahui apakah masing-masing motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dengan prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang, sebagai masukan dan alat monitoring untuk mengetahui indikator prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2. Bagi Pihak Luar dan Peneliti Mendatang

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumber pengetahuan bagi para akademisi khususnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pikiran dan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penting untuk dikemukakan untuk menjadikan penelitian selanjutnya memiliki nilai lebih dan kemajuan dari penelitian yang telah dilakukan. Disamping itu, penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dan pembanding keadaan pada masa penelitian terdahulu dengan kenyataan yang dihadapi pada masa kini dengan dimensi objek yang berbeda. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan diantaranya adalah:

2.1.1. Sutarto Wijono pada tahun 2001 dengan judul, “Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja dan kepribadian terhadap Prestasi Kerja Supervisor di Sebuah Pabrik Tekstil di Salatiga”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Dian Ekonomi) Vol VII, No. 2 september 2001, Hal 279-294. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa ada pengaruh interaksi di antara motivasi kerja, motif afiliasi dan kekuasaan dengan kepribadian terhadap prestasi kerja.
- b. Sebaliknya tidak ada pengaruh interaksi di antara motif keberadaan dan motif berprestasi dengan kepribadian terhadap prestasi kerja sebuah Pabrik Tekstil di Salatiga.

2.1.2. Siti Nurkhayati pada tahun 2001 dengan judul, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Batik dan Konveksi Tribuana Nusa Indah di Yogyakarta”. Skripsi

Sarjana (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor aktualisasi diri, kebutuhan social, kebutuhan rasa aman dan fisiologis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Faktor pekerjaan, promosi dan upah secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Faktor motivasi dan faktor kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan batik dan konveksi Tribuana Nusa Indah.

2.1.3. Yadi Mulyadi pada tahun 2000 dengan judul, “pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Rekatama mandiri klaten”. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor financial, faktor psikologi dan faktor social secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Rekatama Mandiri.
- b. Faktor psikologi adalah faktor yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Rekatama Mandiri. Sehingga faktor

financial merupakan faktor yang dominan mempengaruhi prestasi kerja ditolak.

2.1.4. Mariana Yuliana V. seran pada tahun 2004, “Hubungan antara Motivasi dan Disiplin kerja dengan produktivitas karyawan pada PT. Semen kupang di kupang”. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hubungan antara motivasi dengan produktivitas karyawan adalah positif pada PT. Semen Kupang di kupang.
- b. Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan adalah positif pada PT. Semen Kupang di kupang.
- c. Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah positif pada PT. Semen Kupang di kupang.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian-penelitian di atas yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Adapun perbedaan penelitian ini dari penelitian terdahulu yang terdapat di atas adalah lokasi penelitian, teori yang di pakai dalam penelitian, variabel penelitian dan pertanyaan kuisioner.

2.2.Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan dasar dalam proses integrasi aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Kebutuhan manajemen timbul karena keterbatasan sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Manajemen dapat diartikan berbeda-beda tergantung dari sudut pandang orang mengartikannya.

Menurut T. Hani Handoko mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (1997:8).

James A. F. Stoner mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja ini lebih bermanfaat bagi manusia. (T. Hani Handoko,1997: 8)

Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja ini lebih bermanfaat bagi manusia. (T. Hani Handoko,1997: 11)

Dari definisi tersebut dapat dibuat kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses pengelolaan yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia

dalam organisasi agar tercapai tujuan, efektifitas dan efisien dalam organisasi.

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen yang baik maka usahanya akan sia-sia dan pencapaian tujuannya lebih sulit. Ada 3 (tiga) alasan utama mengapa manajemen diperlukan dalam organisasi yaitu (T. Hani Handoko, 1997:6-7):

1. Mencapai tujuan, manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
2. Menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi.
3. Mencapai efisiensi dan efektivitas, suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektifitas.

Menurut T. Hani Handoko fungsi-fungsi atau bagian-bagian dari proses manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. (1997: 23-26)

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan yang berhubungan dengan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi,

kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah 1) penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat “membawa” hal-hal tersebut ke arah tujuan, 3) penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian, 4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan.

3. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan, latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. Pengarahan (*Leading*)

Pengarahan dapat diartikan secara sederhana sebagai usaha membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan harus mereka lakukan. Fungsi ini meliputi kualitas, gaya dan kekuasaan kepemimpinan serta kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi, dan disiplin

5. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa pendapat mengenai arti manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan,

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat (2002:5).

2. Menurut T. Hani Handoko

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi (2001:4).

3. Menurut Edwin B. Flippo

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individual, organisasi dan masyarakat. (T. Hani Handoko, 2001: 3)

4. Menurut Wendell French

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia. (T. Hani Handoko, 2001: 3)

5. Menurut Manullang

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja (1993:14).

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

2.2.3. Pengertian Motivasi

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi antara lain:

1. Menurut Stephen P. Robbins

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. (2001: 166)

2. Menurut T. Hani Handoko

Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (1997: 252)

3. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. (1996: 185)

4. Menurut Sondang P. Siagian

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk mencapai tujuan keberhasilan organisasi dan tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. (2002: 102)

5. Menurut Robert Kreitner & Angelo Kinicki

Motivasi adalah proses-proses psikologis memengaruhi mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarahkan pada tujuan. (2005: 248)

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas seseorang dan memberi energi

kepada seorang tenaga kerja dan mengarahkan pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak-seimbangan.

2.2.4. Teori Motivasi

Pandangan para ahli mengenai motivasi, untuk membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Motivasi dipengaruhi beberapa kelompok antara lain yaitu *content theory*, *process theory*, dan *reinforcement theory*. (Haidjrachman dan suad Husnan, 2002: 197-201)

2.2.4.1. Teori Isi (Haidjrachman dan suad Husnan, 2002: 197-199)

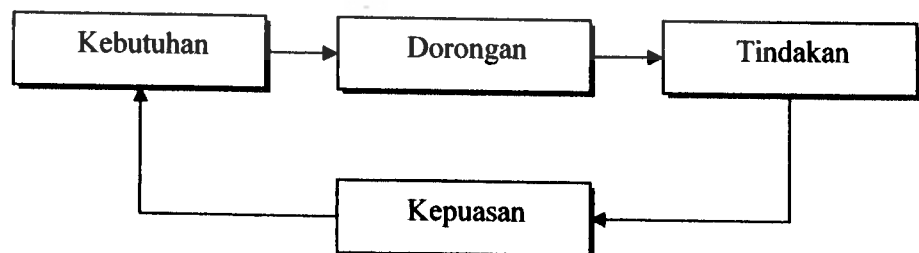
Teori isi (*Content theory*) ini berkaitan dengan beberapa nama seperti: Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson dan McClland. Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. *Content theory* ini mencoba menjawab pertanyaan seperti: kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang, apa yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya yaitu para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

Yang diperlukan manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan dengan mengamati perilaku mereka dan memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut.

Hal-hal yang menyangkut betapa sulitnya penerapan teori dengan praktek adalah

1. Kebutuhan sangat bervariasi antar individu, banyak manajer yang ambisius, sangat didorong untuk mencapai status dan kekuasaan, sangat sulit untuk memahami bahwa tidak semua orang yang bekerja di bawah pimpinannya bisa didorong dengan nilai-nilai yang sama.
2. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan sangat bervariasi antar satu orang dengan orang lain. Seseorang dengan security need yang kuat mungkin memilih “bermain aman” dan menghindari tanggung jawab yang lebih besar, karena takut gagal.
3. Para individu tidak terlalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan.
4. Reaksi individu terhadap suatu keberhasilan atau kegagalan memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka.

Adapun gambar bagan model motivasi dari *content theory* adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Model Motivasi dari *Content Theory*

Tokoh-tokoh yang terkenal dalam *content theory* ini adalah: (Sondang P. Siagian, 2002:103)

1. Menurut Abraham Maslow (Sondang P. Siagian, 2002:103-106)

Menurut Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang di klasifikasinyanya pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*) yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan nyata, bahkan sejak seseorang masih dalam kandungan ibunya, dan berlanjut hingga yang bersangkutan memasuki liang kubur (*from womb to tomb*). Kenyataan menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis tidak pernah berhenti pada titik tertentu dan arena itu perwujudannya pun tidak pernah 'tuntas'.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan tidak hanya keamanan fisik di tempat kediaman, di permukiman, dalam perjalanan, dan di tempat pekerjaan, meskipun hal itu termasuk penting akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karier, dalam arti, mendapat perlakuan yang

manusiawi dan tidak selalu dihantui oleh pengenaan sanksi, apalagi pemutusan hubungan kerja.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial timbul dan harus dipenuhi, karena penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan, dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan penghargaan umumnya tercermin pada simbol-simbol status yang bersangkutan seperti: tanda pangkat, tanda jabatan, tanda-tanda penghargaan, tanda-tanda jasa, piagam, letak ruangan kerja dll.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali ketrampilan baru. Kebutuhan ini terpenuhi terlihat pada keinginan yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas sekarang dengan lebih baik dan pemutakhiran ilmu dan ketrampilan agar sesuai dengan tuntutan organisasi di masa yang akan datang.

2. **Teori Motivasi menurut Douglas McGregor**

Menurut McGregor (Sondang P. Siagian, 2002:106) menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para

bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu disebut dengan 'manusia X'. Sebaliknya dalam organisasi terdapat pula para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab, dan mampu mengendalikan diri; mereka dikategorikan sebagai 'manusia Y'.

3. Teori Pemeliharaan menurut Frederick Herzberg

Menurut Herzberg (Sondang P. Siagian, 2002:107) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfiers*) dan faktor yang membuat orang merasa puas (*statisfiers*).

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor higiene yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja,

kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

Teori Herzberg ini ialah bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar: mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, dan faktor-faktor ekstrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya.

Faktor hygiene pada dasarnya adalah hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Seseorang umumnya belum dapat mencapai kepuasan kerja, sebelum kekecewaan di dalam pekerjaan dapat dihilangkan terlebih dahulu. Tindakan pimpinan untuk dapat menghilangkan kekecewaan karyawan tersebut adalah dengan memperbaiki faktor-faktor hygiene sebagaimana disebutkan di atas mulai dari kebijaksanaan dan administrasi perusahaan sampai dengan gaji.

4. Teori prestasi dari Mc Clelland

David McClelland (Sondang P. Siagian, 2002:108) menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis yaitu:

a. Berprestasi (*need for achievement*)

Keberhasilan merupakan kebutuhan seorang manusia. Kebutuhan berprestasi tercermin pada keinginan mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya, dan dia berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

b. Kekuasaan (*need for power*)

Adalah kebutuhan yang ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerja sama, senang bergaul, dia berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain dan dia akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efisien bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

c. afiliasi (*need for affiliation*)

Adalah kebutuhan yang tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia

aktif menjalankan “policy” sesuatu organisasi-organisasi dimana dia menjadi anggota, dia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang terkesan padanya serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Mc Clelland juga menemukan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu: (T.Hani Handoko, 1997:262)

- a. Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan; menyukai suatu tantangan; dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- b. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.
- c. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang dikerjakannya.
- d. Mempunyai ketrampilan dalam perancangan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Melalui program-program pengembangan manajemen para manajer dapat mendasarkan pada teori prestasi dan Mc. Clelland ini untuk tujuan meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena motivasi berprestasi dapat diajarkan melalui berbagai bentuk latihan.

2.2.4.2. Teori Proses (Haidjrachman dan suad Husnan, 2002: 200)

Teori proses (*Process Theory*) bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana tujuan pada setiap individu dimotivisir. Kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak laku.

Dasar teori proses ini adalah adanya pengharapan yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

Teori pengharapan menyatakan bahwa perilaku kerja karyawan dapat dijelaskan dengan kenyataan: para karyawan menentukan terlebih dahulu apa perilaku mereka yang dapat dijalankan dan nilai yang diperkirakan sebagai hasil-hasil alternatif dari perilakunya. Sebagai contoh bila seorang karyawan mengharapkan bahwa menyelesaikan pekerjaan

pada waktunya akan memperoleh penghargaan, maka ia akan dimotivasi untuk memenuhi sasaran tersebut.

Teori ini mengandung beberapa kesulitan dalam penerapannya, tetapi penemuan-penemuan sejenis lainnya menunjukkan konsistensi dalam hal adanya pengaruh sebab dan akibat antara pengharapan, prestasi, dan penghargaan (balas jasa).

Teori proses (*Process Theory*) bersangkut paut dengan pengindenvikasian variabel-variabel yang menjadi motivasi dan bagaimana mereka berhubungan satu dengan yang lain. Model-model pengharapan memberikan kontribusi paling besar untuk memahami proses-proses kognitif yang terlibat dalam motivasi kerja. Teori proses berkaitan dengan beberapa nama diantaranya (Sukanto Reksohadiprodjo & T. Hani handoko, 2000: 269):

1. Teori pengharapan Vroom (Sukanto Reksohadiprodjo & T. Hani handoko, 2000: 269-271).

Teori pengharapan yang di kemukakan oleh Victor vroom sebagai suatu alternative terhadap model-model isi, yang dirasakan tidak memberikan penjelasan yang memadai tentang kekompleksan proses motivasi kerja. Teori Vroom hanya menunjukkan penentu-penentu (*determinants*) konseptual motivasi dan bagaimana hal-hal tersebut

berhubungan satu dengan yang lain; tetapi, seperti model-model Maslow dan Herzberg tidak memberikan saran-saran khusus tentang apa yang memotivasi manusia dalam organisasi. Model Vroom tidak secara langsung menyumbang teknik-teknik untuk memotivasi manusia dalam organisasi.

2. Teori Prestasi- Kepuasan kerja Porter dan Lowler (Sukanto Reksohadiprodjo & T. Hani Handoko, 2000: 272-274).

Model Porter dan Lowler merupakan model pengharapan yang mulai dengan pengertian bahwa motivasi (usaha atau dorongan) tidak sama dengan kepuasan dan atau prestasi kerja. Motivasi, kepuasan dan prestasi kerja adalah variabel-variabel terpisah dan berhubungan dengan cara yang lain, bukan seperti apa yang secara tradisional diasumsikan. Porter dan Lowler menyarankan kepada manajer untuk meninggalkan pengukuran sikap tradisional dan berusaha untuk mengukur variabel-variabel seperti nilai-nilai pengharapan yang mungkin, persepsi berbagai probabilitas usaha-penghargaan dan persepsi peranan.

2.2.4.3. Reinforcement Theory (Haidjrahman dan Suad Husnan, 2002: 200-201)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motive atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan

bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Karena umumnya individu lebih suka akibat yang tidak menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan. Sebagai misal, individu akan lebih mentaati hukum, karena dengan patuh pada hukum itu, mereka ketahui dari perusahaan dan masyarakat, akan menghasilkan “pujian” dan pelanggaran akan menghasilkan “hukuman”.

2.2.5. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting dan dapat sebagai kunci keberhasilan. Berbicara mengenai disiplin berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sebab disiplin merupakan hal yang mendasar pada pendapat atau keyakinan dan perilaku yang diharapkan dalam kehidupan bermasyarakat, agar tercermin suasana

menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

7. Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2005: 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan untuk patuh, menghormati dan menghargai pada peraturan yang tertulis maupun tidak serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.2.6. Macam-macam Tindakan Disiplin

Pelaku disiplin dalam suatu organisasi dituntut mempunyai sifat dan tindakan yang tegas dan adil untuk setiap pelanggaran disiplin demi menjaga tegaknya disiplin dalam organisasi yang dipimpinnya. Menurut Heidjichman dan Suad Husnan (2002: 241), tindakan pendisiplinan di bagi menjadi dua yaitu yang positif dan yang negative. Yang positif adalah dengan diberi nasehat untuk kebaikan di masa yang akan datang. Sedangkan cara-cara yang negative antara lain adalah dengan:

1. Memberikan peringatan lisan.
2. Memberikan peringatan tertulis.
3. Dihilangkan sebagian haknya.
4. Didenda.

5. Dirumahkan sementara (lay-off).
6. diturunkan pangkatnya.
7. Dipecat.

2.2.7. Tipe Pendisiplinan

Tipe pendisiplinan kerja dalam organisasi ada dua, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (T, Hani Handoko, 2001:208). Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang menunjang pendekatan disiplin preventif, manajer-manajer perlu mengikuti hal-hal berikut (Henry Simamora, 1997:750):

- 1 Menyelaraskan karyawan dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif
- 2 Mengorientasikan karyawan secara benar kepada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan
- 3 Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat
- 4 Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat

- 5 Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para karyawan tentang kinerja
- 6 Memungkinkan para karyawan mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok manajemen karyawan.

Sedangkan disiplin kolektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (T, Hani Handoko, 2001:209). Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sasaran pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa yang lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa

3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

2.2.8. Pedoman Disiplin

Fungsi ketaatan dan kepatuhan yang akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Dalam rangka menegakkan disiplin perlu memperhatikan beberapa pedoman. Heidjrachman dan Suad Husnan (2002: 271-242) menyatakan bahwa pedoman-pedoman tersebut adalah:

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi

Tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan dihadapan orang banyak. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur, sehingga dapat menimbulkan rasa dendam.

2. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun

Memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang lama.

3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera

Jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan sampai masalahnya "terlupakan". Sewaktu kesalahan masih "segera" teguran akan lebih efektif dari pada diberikan selang beberapa waktu.

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula. Jangan melakukan pendisiplinan dengan “pilih kasih”.

5. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan tetap bersikap “membenci” bawahan yang telah melakukan kesalahan. Yang sudah terjadi biarlah kita anggap telah selesai.

2.2.9. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (H. Malayu S.P. Hasibuan, 2005: 194-198):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pemimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladanan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system-sistem kerja yang paling

efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

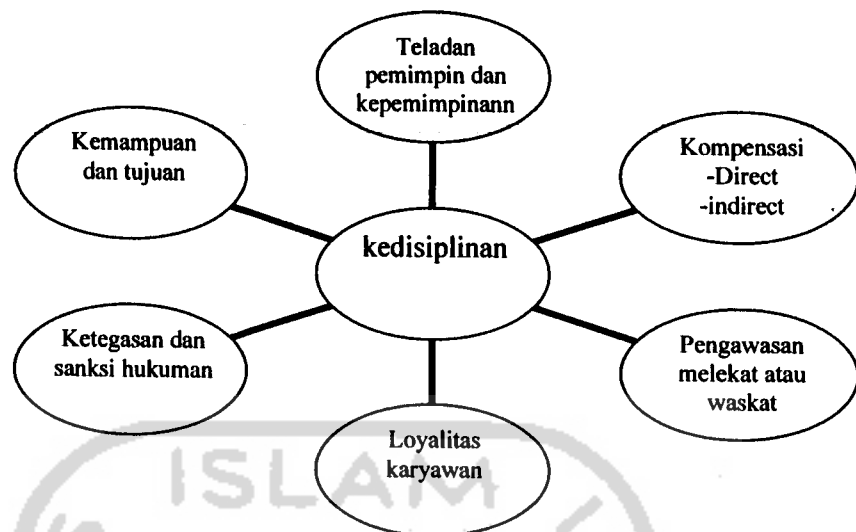
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang teladan ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.



Gambar 2.2.

Konsep kedisiplinan (H. Malayu S.P. Hasibuan, 2005: 201)

2.2.10. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan. Dari semangat dan kegairahan kerja yang tinggi diharapkan tercipta kinerja yang tinggi pula. Indikasi tersebut bisa terlihat dari prestasi kerja karyawan. Menurut Kustini (1997: 7) prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, bermutu dan tepat mengenai sasaran serta sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Supardi (1989: 63) prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dapat dicapai atau ditunjukan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kegiatan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai standar dan ketentuan organisasi, dengan hasil yang berkualitas, bermutu dan tepat mengenai sasaran sesuai tujuan yang ditentukan.

2.2.11. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2001: 135), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan penilaian prestasi kerja karyawan adalah cara untuk mengetahui kemampuan dan kelemahan karyawan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan pada waktu tertentu dengan melalui penilaian tentang kualitas dan kuantitas pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan tugas yang mereka kerjakan tentang masalah penyesuaian, kehandalan, hubungan dan keselamatan kerja karyawan.

Prestasi kerja memang perlu dievaluasi dalam setiap periode dalam perusahaan. Hal ini dilakukan agar kualitas dan kinerja individu terus meningkat, apalagi dengan persaingan yang semakin ketat. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut (T. Hani Handoko, 2001: 135):

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyelesaian-penyelesaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang

tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal

Prestasi kerja kadang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

2.2.12. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode-metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya bisa dibagi menjadi 3, yaitu (Heidjerahman dan Suat Husnan, 2002: 121):

1. Penilaian secara “kebetulan”, tidak sistematis dan sering membayangkan.
2. Metode tradisional yang sistematis, yang mengukur a) karakteristik karyawan, b) sumbangan karyawan kepada organisasi atau c) keduanya.

3. Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran (MBS) atau yang dikenal sebagai "Management By Obyektives".

Metode penilaian prestasi kerja dapat didasarkan pada dua hal yaitu:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu (T. Hani Handoko, 2001: 142-149)

Metode-metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan, sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja di masa lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik yang berorientasi masa lalu antara lain:

- a). Rating scale

Evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

Evaluasi ini hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

b). Checklist

Metode penilaian checklist dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Metode ini berisi item-item yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Penilaian dilakukan dengan memberi bobot (nilai) terhadap item-item yang berbeda pada checklist. Kebaikan checklist adalah ekonomis, mudah administrasinya, latihan bagi penilai terbatas dan terstandarisasi. Kelemahannya meliputi penggunaan kriteria kepribadian di samping kriteria prestasi kerja, kemungkinan terjadinya bias penilai (terutama halo effect) interpretasi salah terhadap item-item checklist dan penggunaan bobot yang tidak tepat.

c). Metode peristiwa kritis

Metode peristiwa kritis (*critical incident method*) merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

Metode peristiwa krisis sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir. Kelemahan-kelemahan metode ini adalah bahwa

para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa kritis atau cenderung mengada-ada, dan bersifat subyektif.

d). Metode peninjauan lapangan

Metode peninjauan lapangan (*field review method*), metode penilaian ini dilakukan dengan cara departemen personalia turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan meninjau pelaksanaan kerja karyawan. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut.

e). Tes dan observasi prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan, baik secara tertulis maupun peragaan ketrampilan. Agar tes berguna, maka tes yang dilakukan harus reliabel dan valid.

f). Metode-metode evaluasi kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek. Berbagai metode evaluasi kelompok di antaranya adalah metode ranking, grading dan point allocation.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan (T. Hani Handoko, 2001: 150-152)

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah:

a). Penilaian diri (*Self appraisals*)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

b). Penilaian psikologis (*Psychological appraisals*)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi lainnya. Penilainya dilakukan oleh para psikolog terutama untuk menilai potensi karyawan pada waktu yang akan datang. Evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi karyawan dan karakteristik-karakteristik hubungan pekerjaan lainnya sebagai hasil penilaian diharapkan bisa membantu untuk memperkirakan prestasi kerja di waktu yang akan datang.

c). Pendekatan Management by objectives (*MBO*)

Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

Kemudian, dengan melakukan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

2.2.13. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain (T. Hani Handoko, 1997:251). Motivasi seseorang dalam bekerja akan berpengaruh pada hasil kerja atau prestasi karyawan. Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Pengaruh motivasi, kemampuan, ketrampilan dan persepsi seseorang akan saling berhubungan dengan tingkat prestasi seseorang.

Seseorang yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan, mungkin kurangnya dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Menjadi tugas seorang atasan untuk memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai yang ditugaskan. Sehingga bawahan yang mempunyai motivasi untuk menyelesaikan tugas yang baik berarti mempunyai prestasi yang baik pula.

2.2.14. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Henry Simamora (1997: 746), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena

melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi, memperbaiki karyawan yang melanggar, dan mencegah pelanggaran. Disiplin kerja pada hakekatnya merupakan suatu usaha yang sistematis dalam manajemen, yakni merupakan usaha memberikan petunjuk pada para karyawan agar tidak melanggar standar organisasi.

Dengan adanya disiplin diharapkan adanya pengurangan pelanggaran yang menyimpang, sehingga tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai dengan baik. Disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan begitu karyawan akan bekerja dengan hati-hati dan akan mengurangi kesalahan atau pelanggaran. Disiplin yang ketat bukan jaminan yang utama untuk tercapainya tujuan organisasi, namun disiplin kerja yang kontinyu yang lebih bermanfaat bagi karyawan dan organisasi.

2.3.Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja”.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang terletak di Jl. Raya Kaligawe KM. 4 Semarang Jawa Tengah. Berdiri diatas seluas 8,64 ha pada tahun 1970, diresmikan sebagai “Healt Center” pada tahun 1971 dan mulai beroperasi dalam bidang pelayanan kesehatan pada tanggal 17 Agustus 1971. berdasarkan SK Mentri Kesehatan No. 1 024/Yankes/1.0/75 tertanggal 23 Oktober 1975 diresmikan sebagai Rumah Sakit Umum type C dan menjadi Rumah sakit Umum Sultan Agung merupakan organisasi islam dibawah naungan yayasan badan wakaf sultan agung, maka pada tahun 1992 berubah menjadi rumah sakit islam sultan agung pada tahun 1998 lulus akreditasi rumah sakit lima pelayanan.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah sesuatu yang dapat menjadi obyek pengamatan atau faktor-faktor yang berperan dalam gejala yang akan diteliti. Variabel bebas (*independen variable*) dan variabel terikat (*dependen variable*). Variabel bebas adalah variabel yang tidak terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat adalah variabel yang terikat dengan variabel yang lain atau variabel yang dipengaruhi.

Untuk menyamakan pemahaman tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu:

1. Variabel independent

Variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

- a. Motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Maka dengan adanya dorongan tersebut akan timbul berbagai kebutuhan dalam diri individu, kebutuhan tersebut meliputi afiliasi, kekuasaan dan berprestasi. Variabel motivasi sebagai variabel independen atau variabel bebas (X_1). David McClelland (Sondang P. Siagian, 2002:108) menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis yaitu:

- 1). Berprestasi (*need for achievement*)

Keberhasilan merupakan kebutuhan seorang manusia. Kebutuhan berprestasi tercermin pada keinginan mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya, dan dia berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

- 2). Kekuasaan (*need for power*)

Kekuasaan adalah kebutuhan yang tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan "policy" sesuatu organisasi-

organisasi dimana dia menjadi anggota, dia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang terkesan padanya serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3). Afiliasi (*need for affiliation*)

Afiliasi adalah kebutuhan yang ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerja sama, senang bergaul, dia berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain dan dia akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efisien bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

- b. Sedangkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Henry Simamora, 1997: 746). Variabel disiplin kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas (X_2), terdiri (H. Malayu S.P. Hasibuan, 1993: 194-198):

1). Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2). Teladanan Pemimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladanan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3). Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4). Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5). Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6). Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7). Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang teladan ditetapkan.

8). Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu

perusahaan. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2. Variabel dependent

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dapat dicapai atau ditunjukan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Supardi,1989: 63). Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dicapai atau ditunjukan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, yang meliputi (Supardi, 1989: 69):

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat dilihat pada diri karyawan itu sendiri saat bekerja, yang meliputi ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan, ketrampilan dalam mengerjakan tugas dan juga dalam menjaga lingkungan kerja.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu Pencapaian prestasi kerja yang dapat diukur atas dasar hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam bekerja. Variabel dapat diukur melalui indikator-indikator output dibandingkan dengan standar output yang ditetapkan perusahaan dan indikator tambahan jam kerja yang diberikan dalam pekerjaan.

c. **Pengetahuan Kerja.**

Pengetahuan kerja yaitu kemampuan seseorang yang dilihat dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penguasaan alat kerja maupun teknis atas pekerjaannya.

d. **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja yaitu pencapaian prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari hubungan seseorang pegawai terhadap lingkungan kerjanya yang meliputi hubungan atasan, bawahan, dan rekan kerja.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi atau *universe*

Menurut Sugiyono (2005:55) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah, yang berjumlah 147 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Supardi (2005: 103) Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai “wakil” dari para anggota populasi. Dalam penelitian ini tidak semua perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menjadi responden penelitian, hanya diambil sebagian saja yang dapat mewakili populasi.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah pengambilan sampel secara acok (*random sample*).

Menurut Soehardi Sigit (2001: 91) hampir seluruh praktik proyek penelitian sangat sukar memenuhi sampling yang ideal. Seringkali peneliti melakukan hal yang berbeda dari aturan yang ada, karena terpaksa oleh adanya keterbatasan, antara lain, data, dana, waktu dan tenaga. Besar sampel yang umum adalah 1/10, namun angka ini juga bisa terlalu besar atau terlalu kecil.

Adapun penentuan jumlah sampel tersebut menggunakan rumus berikut (Consuelo G. Sevilla, 1993: 161):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = nilai kritis (batas penelitian) yang diinginkan
(prosentase kelonggaran ketidakpastian
karena kesalahan pengambilan sampel
populasi e = 10 %)

$$\begin{aligned} \text{jadi: } n &= \frac{147}{1 + 147 \times 0,1^2} \\ &= 59,51 \end{aligned}$$

Dengan pertimbangan di atas, dan kemampuan menyebarkan kuesioner bagi responden yang sangat terbatas, maka jumlah sampel ditetapkan

60 orang, angka telah memenuhi syarat minimum pengambilan sampel.

3.4.Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung pada organisasi. Data ini didapat dengan metode *field research* (riset lapangan), meliputi motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan membagikan kuisioner kepada para perawat RSI Sultan Agung yang menjadi sampel penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dianggap perlu untuk melengkapi pembahasan. Data ini dapat berupa angka-angka atau informasi dari catatan-catatan organisasi atau perawat. Adapun data sekunder yang diperlukan meliputi data jumlah perawat, system gaji dan besarnya gaji para perawat sesuai dengan golongan dan jabatannya, pembagian jam kerja, tata tertib perusahaan dan kewajiban karyawan.

3.4.2. Metode Pengambilan Data

Untuk mendapatkan data tersebut di atas dapat digunakan cara sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara datang atau mengamati secara langsung objek penelitian atau kegiatan yang berhubungan dengan penelitian.

2) Studi Pustaka

Studi putaka yaitu penelitian dengan membaca literatur dan diktat yang berkaitan dengan penelitian. Riset ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang selanjunya digunakan untuk menganalisis, menilai dan menyimpulkan permasalahan yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar.

3) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data-data yang ada di perusahaan, untuk dapat melengkapi data yang mempunyai hubungan masalah yang akan diteliti.

4) Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang sudah disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden.

Selanjutnya untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel-variabel yang digunakan harus diukur terlebih dahulu. Pengukuran di sini dimaksudkan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, karena data kuantitatif dapat dijadikan sebagai alat pembuktian melalui angka-

angka untuk mendapatkan kesimpulan secara lebih kongkrit dan dapat diperoleh gambaran terhadap suatu aktivitas dengan lebih pasti, sehingga dapat menghilangkan rasa keraguan dalam pengambilan keputusan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert, yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini di dalam penelitian telah ditetapkan spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yakni dengan menggunakan skala Likert. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| a) Jawaban Sangat Setuju | diberi Skor 5 |
| b) Jawaban Setuju | diberi skor 4 |
| c) Jawaban Ragu-ragu | diberi skor 3 |
| d) Jawaban Tidak Setuju | diberi skor 2 |
| e) Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih.

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval yang berjumlah lima.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Bilson Simamora, 2004: 59) metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi *pearson*. Rumus yang digunakan adalah: (Bilson Simamora, 2004: 67)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden (sampel)

X = Skor butir

Y = Skor total

XY = skor butir x skor total

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologi pada responden (Bilson Simamora, 2004: 63). Metode yang digunakan dalam reliabilitas ini adalah dengan teknik alpha. Rumus alpha adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11 = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

3.6. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun bentuk persamaannya sebagai berikut (Zaenal Mustafa, 1995:127):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin kerja

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien regresi X₁, X₂,

Dengan melihat nilai koefisien regresi pada persamaan di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.2. Koefisien Korelasi Berganda (R), Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji F (Pengujian Secara Serempak)

Korelasi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingginya derajat berpengaruh antara semua variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y. Koefisien korelasi berganda diberi notasi R sedangkan koefisien determinasinya diberi notasi R^2 . Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) dihitung dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang secara umum dirumuskan sebagai berikut (Zaenal Mustafa, 1995:117):

$$R = \frac{b_1 \sum YX_1 + b_2 \sum YX_2}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$X_1, X_2, \dots, X_k$ = Variabel independen

Y = Variabel dependen

$b_1, b_2, \dots, b_k$ = Koefisien regresi berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) secara serempak terhadap variabel

dependen (prestasi kerja karyawan) maka digunakan uji F. Adapun langkah pengujiannya sebagai berikut:

a). Menentukan hipotesis:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel-variabel independen secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel-variabel independen secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen

b). Menghitung harga statistik pengujian dengan rumus (Zaenal Mustafa, 1995:115):

$$f_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data dalam variabel

R^2 = Koefisien determinasi

c). Menentukan nilai F tabel dengan taraf signifikansi (α) = 5 % dan derajat kebebasan (df) = (n-k);(k-1)

d). Kriteria pengujian:

H_0 diterima bila: $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak bila: $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan) maka digunakan uji t. Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis:

$H_0: b_i = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

b) Menghitung harga statistik pengujian dengan rumus (Zaenal Mustafa, 1995:114):

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t_h = Harga statistik t

b_i = Koefisien regresi

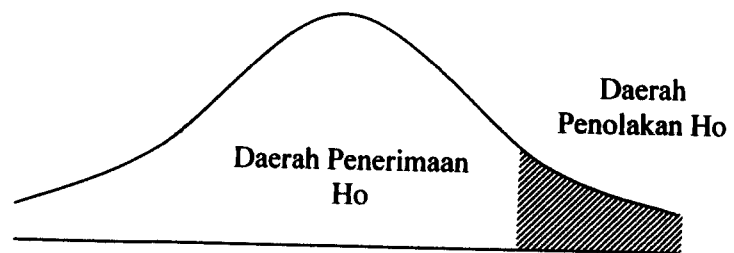
S_{b_i} = Standar error dari koefisien regresi (b)

c) Menentukan nilai t tabel dengan taraf signifikansi (α) = 5 %, derajat kebebasan (df) = (n-k) = 93 dan pengujian satu sisi.

d) Kriteria pengujian:

H_0 diterima bila: $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak bila: $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tab}}$



Gambar 3.2.
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Untuk Uji t

- e) Pengambilan kesimpulan dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.1.1. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r_{xy}) dengan r_{tabel} . Dengan jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 60 responden maka dapat ditentukan besarnya r_{tabel} yaitu 0,2540. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Hasil Uji Validitas

No	Korelasi (r_{hitung})	Nilai kritis (r_{tabel})	Keterangan
Motivasi (X_1), Koef. Alpha = 0,9319			
X1.1	0,843	0,2540	Valid
X1.2	0,773	0,2540	Valid
X1.3	0,850	0,2540	Valid
X1.4	0,802	0,2540	Valid
X1.5	0,838	0,2540	Valid
X1.6	0,787	0,2540	Valid
X1.7	0,840	0,2540	Valid
X1.8	0,844	0,2540	Valid
X1.9	0,732	0,2540	Valid

Disiplin Kerja (X ₂), Koef. Alpha = 0,8872			
X2.1	0,704	0,2540	Valid
X2.2	0,826	0,2540	Valid
X2.3	0,722	0,2540	Valid
X2.4	0,638	0,2540	Valid
X2.5	0,819	0,2540	Valid
X2.6	0,688	0,2540	Valid
X2.7	0,794	0,2540	Valid
X2.8	0,795	0,2540	Valid
Prestasi Kerja (Y ₁), Koef. Alpha = 0,9096			
Y1.1	0,630	0,2540	Valid
Y1.2	0,861	0,2540	Valid
Y1.3	0,753	0,2540	Valid
Y1.4	0,630	0,2540	Valid
Y1.5	0,813	0,2540	Valid
Y1.6	0,654	0,2540	Valid
Y1.7	0,750	0,2540	Valid
Y1.8	0,795	0,2540	Valid
Y1.9	0,825	0,2540	Valid
Y1.10	0,724	0,2540	Valid
Prestasi Kerja (Y ₂), Koef. Alpha = 0,8911			
Y2.1	0,806	0,2540	Valid
Y2.2	0,793	0,2540	Valid
Y2.3	0,668	0,2540	Valid
Y2.4	0,714	0,2540	Valid
Y2.5	0,726	0,2540	Valid
Y2.6	0,644	0,2540	Valid
Y2.7	0,665	0,2540	Valid
Y2.8	0,751	0,2540	Valid
Y2.9	0,712	0,2540	Valid
Y2.10	0,696	0,2540	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Dari Tabel 4.1. di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari 9 butir pernyataan untuk variabel Motivasi (X₁), 8 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₂), 10 butir pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja dari perawat (Y₁) dan 10 butir pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja dari pimpinan (Y₂). Dari hasil perhitungan

koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,2540$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

4.1.2. Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koef. Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X_1)	0,9319	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,8872	Reliabel
3	Presasi Kerja (Y_1)	0,9096	Reliabel
4	Prestasi Kerja (Y_2)	0,8911	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien alpha sebesar 0,9319 untuk variabel Motivasi. Koefisien alpha untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,8872. Koefisien alpha untuk variabel Prestasi Kerja (perawat) sebesar 0,9096. Sedangkan untuk variabel Prestasi Kerja (pimpinan), besarnya koefisien alpha adalah 0,8911. Variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan mengenai Motivasi, Disiplin Kerja, Prestasi kerja (perawat) dan Prestasi Kerja (pimpinan) merupakan pernyataan yang reliabel. Dari keempat hasil analisis reliabilitas diatas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok pria dan wanita. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	12	20.0%
Wanita	48	80.0%
Total	60	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah mayoritas adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 80% dan sisanya sebanyak 12 orang atau sebesar 20% adalah pria. Ini disebabkan untuk pekerjaan perawat lebih banyak wanita, karena wanita lebih telaten dan sabar menghadapi pasien.

4.2.2. Umur

Berdasarkan umur responden, dibagi atas 5 kelompok, yaitu kelompok kurang dari 20 tahun, 20–25 tahun, 26 – 30 tahun, 31 – 35 tahun dan lebih dari 35 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada Tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	2	3.3%
20 – 25 tahun	12	20.0%
26 – 30 tahun	14	23.3%
31 – 35 tahun	24	40.0%
Lebih dari 35 tahun	8	13.3%
Total	60	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas dapat diketahui bahwa responden yang berumur kurang dari 20 tahun adalah sebesar 3,3% atau sebanyak 2 orang, yang berumur antara 20 – 25 tahun yaitu sebesar 20% atau sebanyak 12 orang, yang berumur 26 – 30 tahun sebesar 23,3% atau 14 orang, yang berumur 31 – 35 tahun sebesar 40% atau 24 orang dan yang berumur lebih dari 35 tahun sebesar 13,3% atau 8 orang. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas perawat adalah berumur 31 – 35 tahun dan ini menunjukkan bahwa perawat pada rumah sakit tersebut masih tergolong yang muda dan masih termasuk tenaga kerja yang produktif sehingga masih sangat mempunyai banyak kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

4.2.3. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, dibagi atas 9 kelompok, yaitu sarjana keperawatan, kesehatan kemasyarakatan, D3 perawat, D3

kebidanan, Sekolah kebidanan, AKC/PKU, SPK, Akademi Perawat Gigi, D3 Refraksi Optik. Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada Tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sarjana Keperawatan	1	1.7%
Kesehatan Kemasyarakatan	1	1.7%
D3 Perawat	43	71.7%
D3 Kebidanaan	2	3.3%
Sekolah Kebidanan	1	1.7%
AKC/PKU	7	11.7%
SPK	3	5.0%
Akademi Perawat Gigi	1	1.7%
D3 Refraksi Optik	1	1.7%
Total	60	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan sarjana keperawatan adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%, yang berpendidikan kesehatan masyarakat yaitu sebesar 1,7% atau sebanyak 1 orang, yang berpendidikan D3 perawat sebesar 71,7% atau 43 orang, yang berpendidikan D3 kebidanan sebesar 3,3% atau 2 orang, yang berpendidikan D3 kebidanan sebesar 3,3% atau 2 orang, yang berpendidikan sekolah kebidanan sebesar 1,7% atau 1 orang, yang berpendidikan AKC/PKU sebesar 11,7% atau 7 orang, yang berpendidikan SPK sebesar 5,0% atau 3 orang, yang berpendidikan Akademi Perawat Gigi sebesar 1,7% atau 1 orang, dan yang berpendidikan D3 Refraksi Optik sebesar 1,7% atau

1 orang. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas perawat adalah berpendidikan D3 perawat dan ini disebabkan karena rumah sakit tersebut dalam menerima perawat lebih banyak mengambil lulusan dari akademi perawat, karena dengan perawat yang lulus pendidikan tinggi maka pengetahuan tentang keperawatan juga akan semakin banyak.

4.2.4. Masa kerja

Berdasarkan masa kerja responden, dibagi atas 5 kelompok, yaitu kelompok kurang dari 1 tahun, 1–3 tahun, >3 – 6 tahun, >6 – 9 tahun dan lebih dari 9 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 tahun	6	10.0%
1 – 3 tahun	7	11.7%
>3 – 6 tahun	18	30.0%
>6 – 9 tahun	17	28.3%
Lebih dari 9 tahun	12	20.0%
Total	60	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebesar 10,0% atau sebanyak 6 orang, yang mempunyai masa kerja antara 1 – 3 tahun yaitu sebesar 11,7% atau sebanyak 7 orang, yang

mempunyai masa kerja >3 – 6 tahun sebesar 30,0% atau 18 orang, yang mempunyai masa kerja >6 – 9 tahun sebesar 28,3% atau 17 orang dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 9 tahun sebesar 20,0% atau 12 orang. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas perawat adalah mempunyai masa kerja >4 – 6 tahun dan ini menunjukkan bahwa dari segi pengalaman kerja, perawat pada rumah sakit tersebut sudah digolongkan mempunyai masa kerja yang cukup lama sehingga sudah terbiasa dan mempunyai pengalaman dengan pekerjaan yang biasa dilaksanakan.

4.3. Variabel *Independent*

Variabel *Independent* dalam penelitian ini meliputi variabel Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel-variabel tersebut terdiri dari item-item pernyataan yang masing-masing terdiri dari lima jawaban yaitu jawaban sangat tidak setuju; tidak setuju; ragu-ragu; setuju; dan sangat setuju. Jawaban sangat tidak setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi. Hasil jawaban responden pada masing-masing variabel pernyataan dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

1. Motivasi.

Variabel Motivasi terdiri dari 9 butir pernyataan. Berikut hasil jawaban responden terhadap item-item pada variabel Motivasi.

Tabel 4.7.
 Nilai rata-rata variabel Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Perawat selalu bekerja maksimal, untuk menyelesaikan pekerjaan	3.90
2	Perawat akan merasa bersalah, jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.77
3	Perawat akan bangga jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4.03
4	Perawat dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan hasil yang baik	3.98
5	Kemampuan dan pengetahuan perawat dapat mempengaruhi orang lain	3.98
6	Perawat diberi hak mengajukan berbagai usulan	4.03
7	Perawat dapat bekerjasama dengan perawat lain untuk menyelesaikan pekerjaan	3.87
8	Bekerjasama dengan perawat lain mampu membangun persahabatan dengan orang lain	3.92
9	Pergaulan di lingkungan kerja membuat perawat bersikap sosial pada perawat lain	3.98
Rata		3.94

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.7. di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,94, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4,03 pada pernyataan perawat diberi hak mengajukan berbagai usulan dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,77 pada pernyataan perawat akan merasa bersalah jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,94 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Motivasi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa perawat selalu bekerja maksimal, untuk menyelesaikan pekerjaan, perawat akan merasa bersalah jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, perawat akan merasa bangga jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik,

perawat dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan hasil baik, kemampuan dan pengetahuan perawat dapat mempengaruhi orang lain, perawat diberi hak mengajukan berbagai usulan, perawat dapat bekerjasama dengan perawat lain untuk menyelesaikan pekerjaan, bekerja sama dengan perawat lain mampu membangun persahabatan dengan orang lain dan pergaulan di lingkungan kerja membuat perawat bersikap sosial pada perawat lain.

2. Disiplin Kerja.

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 8 butir pernyataan. Berikut hasil jawaban responden terhadap item-item pada variabel Disiplin kerja.

Tabel 4.8.
Nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Perawat dalam bekerja sesuai dengan kemampuan, sehingga membuat perawat disiplin dalam bekerja	3.58
2	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik dalam disiplin kerja	3.68
3	Perawat selalu disiplin dalam bekerja karena gaji yang diterima sesuai	3.88
4	Keadilan dalam pemberian balas jasa (gaji) mendorong perawat untuk melakukan disiplin dalam bekerja	4.10
5	Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan dalam perusahaan membuat perawat melakukan disiplin dalam bekerja	3.72
6	Adany sanksi hukuman dalam perusahaan membuat perawat berperilaku disiplin dalam bekerja	3.83
7	Ketegasan pimpinan membuat perawat menghindari melanggar peraturan dan membuat berperilaku disiplin	3.87
8	Hubungan antara karyawan dan atasan yang harmonis membuat karyawan melakukan disiplin kerja	3.78
Rata		3.81

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.8. di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,81, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4,10 pada pernyataan keadilan dalam pemberian balas jasa (gaji) mendorong perawat untuk melakukan disiplin dalam bekerja dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,58 pada pernyataan perawat dalam bekerja sesuai dengan kemampuan, sehingga membuat perawat disiplin dalam bekerja. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,81 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Disiplin Kerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa perawat dalam bekerja sesuai dengan kemampuan, sehingga membuat disiplin dalam bekerja, pimpinan selalu memberikan contoh yang baik dalam disiplin kerja, perawat selalu disiplin dalam bekerja karena gaji yang diterima sesuai, keadilan dalam pemberian balas jasa (gaji) mendorong perawat untuk melakukan disiplin dalam bekerja, tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan dalam perusahaan membuat perawat melakukan disiplin dalam bekerja, adanya sanksi hukuman dalam perusahaan membuat perawat berperilaku disiplin dalam bekerja, ketegasan pimpinan membuat perawat menghindari melanggar peraturan dan membuat berperilaku disiplin dan hubungan antara karyawan dan atasan yang harmonis membuat karyawan melakukan disiplin kerja.

3. Variabel Dependent (Prestasi Kerja)

Variabel Prestasi Kerja terdiri dari 10 butir pernyataan penilaian dari perawat dan 10 butir penilaian dari pimpinan, yang kemudian dari hasil

penilaian karyawan dan pimpinan dicari rata-rata tiap-tiap butir. Hasil jawaban responden rata-rata pada variabel Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9.
Nilai rata-rata variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Perawat selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3.80
2	Perawat mempunyai perhatian terhadap pekerjaan	3.93
3	Perawat selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya	3.93
4	Perawat berusaha menggunakan waktu yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan	3.79
5	Perawat selalu melakukan pekerjaan yang lain, jika pekerjaan sudah selesai	4.03
6	Perawat memahami penggunaan alat dan perlengkapan kerja yang digunakan	3.75
7	Perawat mengoptimalkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	3.97
8	Hubungan perawat dengan rekan sekerja baik	3.88
9	Hubungan perawat dengan atasan terjalin dengan baik	3.93
10	Perawat dapat mentaati peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dengan baik	3.95
Rata		3.90

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.9. di atas dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,90, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 4,03 pada pernyataan perawat selalu melakukan pekerjaan yang lain jika pekerjaan sudah selesai dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,75 pada pernyataan perawat memahami penggunaan alat dan perlengkapan kerja yang digunakan. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel

Prestasi Kerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa perawat selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, perawat mempunyai perhatian terhadap pekerjaan, perawat selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, perawat berusaha menggunakan waktu yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan, perawat selalu melakukan pekerjaan yang lain, jika pekerjaan sudah selesai, perawat memahami penggunaan alat dan perlengkapan kerja yang digunakan, perawat mengoptimalkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, hubungan perawat dengan rekan sekerja baik, hubungan perawat dengan atasan terjalin dengan baik dan perawat dapat mentaati peraturan dan kebijakan perusahaan dengan baik.

4.4. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Model analisis Regresi Linear Berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah.

4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda untuk variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil analisis Regresi Linear Berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.10. sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t _{hitung}	Sig t	Keterangan
Konstanta	0,821				
Motivasi (X1)	0,445	0,491	4,949	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,347	0,377	3,796	0,000	Signifikan
$SE\ of\ Estimate = 0,3656$					
$Adjusted\ R\ Square = 0,529$					
$R\ Square = 0,545$					
$(R)\ Multiple\ R = 0,738$					
			F _{hitung}	=	34,104
			Sig F	=	0,000

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2006

Berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengujian regresi linier berganda maka persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah sebagai berikut :

$$Y = 0,821 + 0,445X_1 + 0,347X_2$$

Berdasarkan berbagai koefisien dalam persamaan Regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,821 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X₁), dan Disiplin Kerja(X₂), yang mempengaruhi Prestasi Kerja maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,821.
- 2) Variabel Motivasi (X₁) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,445. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja,

dengan koefisien regresi sebesar 0,445 yang artinya apabila variabel Motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,445 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X_2), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Motivasi dan Prestasi Kerja menunjukkan hubungan yang searah.

- 3) Pada variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,347. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,347 yang artinya apabila pada variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,347 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Motivasi (X_1), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja menunjukkan hubungan yang searah.

4.4.2. Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi dan Uji F

Berdasarkan Tabel 4.10. di atas dapat diketahui Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,738 dan koefisien determinasi berganda (R^2) 0,545, maka dapat diartikan bahwa 54,5% Prestasi Kerja dapat dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

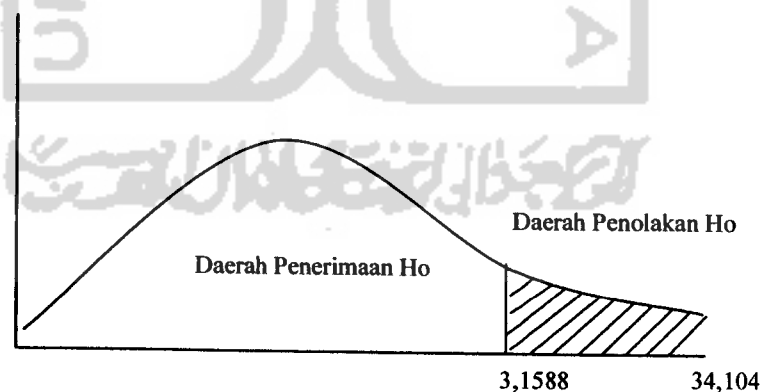
Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi yang ditolelir yaitu 5% atau 0,05.

Syarat pengujian hipotesisnya adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 34,104, dan besarnya F_{tabel} berdasarkan $DF = N-k-1$ atau $F_{0,05;2;57}$ yaitu sebesar 3,1588. Ini berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,104 > 3,1588$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya bahwa motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

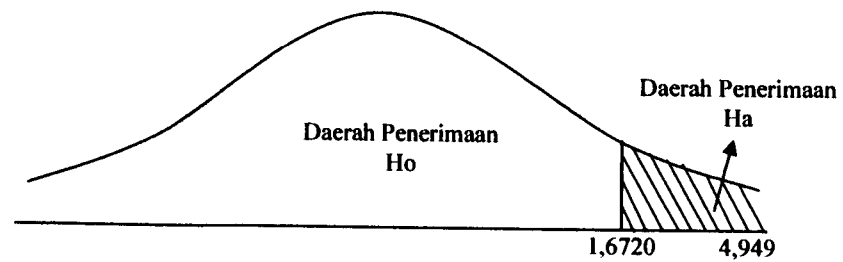
Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.1. sebagai berikut:



Gambar 4.1.
Uji Distribusi F Variabel X_1 dan X_2

- a) Analisis korelasi parsial dan Pengujian terhadap t hitung pada variabel Motivasi (X_1).

$r^2_{x1,y} = 0,300$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif sebesar 30,0% antara variabel motivasi dan prestasi kerja. Dengan nilai korelasi parsial (r) sebesar 0,548 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi adalah positif, cukup erat dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji t sebesar 4,949 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Maksudnya dengan motivasi yang semakin tinggi maka prestasi kerja perawat juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k) = 60-3 = 57$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6720$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,949. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,949 > 1,6720$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam pengambilan keputusan dapat diperjelas dengan Gambar 4.2. sebagai berikut:



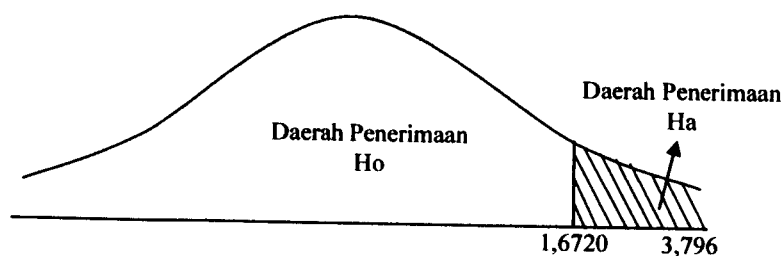
Gambar 4.2.
Uji t pada Variabel Motivasi (X_1)

- b) Analisis korelasi parsial dan Pengujian terhadap t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X_2).

$r^2_{x_2,y} = 0,202$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif sebesar 20,2% antara variabel disiplin kerja dan prestasi kerja. Dengan nilai korelasi parsial (r) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja positif cukup erat dan signifikan. Hasil uji t sebesar 3,79 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Maksudnya dengan disiplin kerja yang semakin meningkat maka prestasi kerja perawat juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k) = 60-3 = 57$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6720$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,796. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,796 > 1,6720$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Dalam pengambilan keputusan dapat diperjelas dengan Gambar 4.3.

sebagai berikut:



Gambar 4.3.
Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)

4.5. Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel yang dominan dari Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah digunakan koefisien determinasi parsial. Dari hasil analisis Regresi Linear Berganda diperoleh koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.12.
Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	r^2
Motivasi (X_1)	0.300
Disiplin Kerja(X_2)	0.202

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.12. di atas terlihat bahwa koefisien determinasi parsial untuk variabel motivasi (X_1) diperoleh koefisien determinasi parsial terbesar yaitu sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah.

besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap Prestasi Kerja ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu 0,545 atau sebesar 54,5% sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Perawat yang bekerja dengan maksimal, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, karyawan bisa bekerjasama dengan karyawan yang lain akan menimbulkan motivasi dari diri karyawan serta adanya kemampuan yang dimiliki karyawan, adanya contoh yang baik dari pimpinan, adanya keadilan dalam pemberian balas jasa mendorong orang melakukan disiplin dalam bekerja serta adanya sanksi dan hukuman dalam perusahaan juga akan membuat karyawan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehingga adanya motivasi dan disiplin kerja yang dilaksanakan dari karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja perawat itu sendiri.

- 3) Berdasarkan analisis regresi motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Perawat. Ini dapat dilihat dari hasil *t* hitung variabel motivasi sebesar $4,949 > t \text{ tabel } 1,6720$. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas seseorang dan memberi energi kepada seorang tenaga kerja dan mengarahkan pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan. Motivasi seseorang dalam bekerja akan berpengaruh pada hasil kerja atau prestasi karyawan. Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi

seseorang. Pengaruh motivasi, kemampuan, ketrampilan dan persepsi seseorang akan saling berhubungan dengan tingkat prestasi seseorang. Seseorang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan, mungkin kurangnya dorongan atau motivasi untuk bekerja dengan baik. Menjadi tugas seorang atasan untuk memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai yang ditugaskan, sehingga bawahan yang mempunyai motivasi untuk menyelesaikan tugas yang baik berarti mempunyai prestasi yang baik pula.

- 4) Berdasarkan analisis regresi berganda disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Perawat. Ini dapat dilihat dari hasil t hitung variabel motivasi sebesar $3,796 > t$ tabel $1,6720$. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan untuk patuh, menghormati dan menghargai pada peraturan yang tertulis maupun tidakserta sanggup menjalankan dan menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan analisis regresi disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Perawat. Disiplin kerja sangat penting dan dapat sebagai kunci keberhasilan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karywan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi. Dengan adanya disiplin diharapkan

adanya pengurangan pelanggaran yang menyimpang, sehingga tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai dengan baik. Disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan begitu karyawan akan bekerja dengan hati-hati dan akan mengurangi kesalahan atau pelanggaran.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok pria dan wanita. Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah mayoritas adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 80% dan sisanya sebanyak 12 orang atau sebesar 20% adalah pria.
2. Berdasarkan umur responden, dibagi atas 5 kelompok, yaitu kelompok kurang dari 20 tahun, 20–25 tahun, 26 – 30 tahun, 31 – 35 tahun dan lebih dari 35 tahun. Diketahui bahwa responden yang berumur kurang dari 20 tahun adalah sebesar 3,3% atau sebanyak 2 orang, yang berumur antara 20 – 25 tahun yaitu sebesar 20% atau sebanyak 12 orang, yang berumur 26 – 30 tahun sebesar 23,3% atau 14 orang, yang berumur 31 – 35 tahun sebesar 40% atau 24 orang dan yang berumur lebih dari 35 tahun sebesar 13,3% atau 8 orang.
3. Berdasarkan pendidikan responden, dibagi atas 9 kelompok, yaitu sarjana keperawatan, kesehatan masyarakat, D3 perawat, D3 kebidanan, Sekolah kebidanan, AKC/PKU, SPK, Akademi Perawat Gigi, D3 Refraksi Optik. Diketahui bahwa responden yang berpendidikan sarjana keperawatan adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%, yang

berpendidikan kesehatan masyarakat yaitu sebesar 1,7% atau sebanyak 1 orang, yang berpendidikan D3 perawat sebesar 71,7% atau 43 orang, yang berpendidikan D3 kebidanan sebesar 3,3% atau 2 orang, yang berpendidikan D3 kebidanan sebesar 3,3% atau 2 orang, yang berpendidikan sekolah kebidanan sebesar 1,7% atau 1 orang, yang berpendidikan AKC/PKU sebesar 11,7% atau 7 orang, yang berpendidikan SPK sebesar 5,0% atau 3 orang, yang berpendidikan Akademi Perawat Gigi sebesar 1,7% atau 1 orang, dan yang berpendidikan D3 Refrakasi Optik sebesar 1,7% atau 1 orang.

4. Berdasarkan masa kerja responden, dibagi atas 5 kelompok, yaitu kelompok kurang dari 1 tahun, 1–3 tahun, >3 – 6 tahun, >6 – 9 tahun dan lebih dari 9 tahun. Diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebesar 10,0% atau sebanyak 6 orang, yang mempunyai masa kerja antara 1 – 3 tahun yaitu sebesar 11,7% atau sebanyak 7 orang, yang mempunyai masa kerja >3 – 6 tahun sebesar 30,0% atau 18 orang, yang mempunyai masa kerja >6 – 9 tahun sebesar 28,3% atau 17 orang dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 9 tahun sebesar 20,0% atau 12 orang.
5. Berdasarkan analisis regresi berganda didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,821 + 0,445X_1 + 0,347X_2$$
 sehingga dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah.

6. Berdasarkan analisis korelasi berganda didapat R Square atau R^2 sebesar 0,545. Maka dapat diartikan bahwa 54,5% Prestasi kerja perawat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun berdasarkan uji serentak atau uji F dapat diketahui nilai F hitung sebesar 34,104 dengan nilai signifikansi 0,000 dan F tabel sebesar 3,1588, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif, cukup kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja.
7. Berdasarkan korelasi parsial menunjukkan terdapat korelasi variabel motivasi (X_1) dengan prestasi kerja. Dengan nilai korelasi parsial (r) sebesar 0,548 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,300 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah positif dan cukup erat. Hasil uji t sebesar 4,949 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi dan prestasi kerja adalah signifikan. Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k) = 60-3 = 57$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6720$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,949. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,949 > 1,6720$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel motivasi secara parsial

mempunyai pengaruh positif, cukup erat dan signifikan terhadap prestasi kerja.

8. Berdasarkan korelasi parsial menunjukkan terdapat korelasi variabel disiplin kerja (X_2) dengan prestasi kerja. Dengan nilai korelasi parsial (r) sebesar 0,449 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,202 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah positif dan kurang erat. Hasil uji t sebesar 3,79 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Maksudnya dengan disiplin kerja yang semakin meningkat maka prestasi kerja perawat juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k) = 60-3 = 57$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6720$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,796. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,796 > 1,6720$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
9. Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini dapat dilihat pada koefisien determinasi parsial (r^2) dari variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai terbesar yaitu sebesar 0,300 yang nilainya lebih besar di variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,202.

5.2.Saran

Berdasar kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi pihak manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah dengan pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan cukup kuat serta signifikan, maka disarankan kepada manajemen perusahaan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang tetap mempertahankan dan meningkatkan variabel Motivasi dan disiplin kerja karena berdasarkan penelitian variabel ini mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah. Disarankan kepada manajemen perusahaan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang tetap mempertahankan dan meningkatkan variabel Motivasi karena berdasarkan penelitian variabel ini mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja perawat misalnya diberikannya jenjang karier kepada karyawan atau perawat yang berprestasi dan mempunyai masa kerja lama sehingga karyawan selalu termotivasi untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya, adanya jaminan dan diberikannya hak kepada karyawan untuk memberikan saran atau masukan kepada pimpinan atau perusahaan

dengan harapan ide-ide dari bawahan dapat tersalurkan dan mungkin dapat memberi masukan yang baik pada perusahaan.

3. Disarankan manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk memperhatikan variabel disiplin kerja karena berdasarkan penelitian variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap prestasi kerja perawat, hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau perawat disesuaikan dengan kemampuan atau keahliannya dengan harapan karyawan semakin tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan, pemberian gaji sebaiknya disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja dengan harapan perawat atau karyawan merasa sangat dihargai dan berupaya untuk selalu meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja.
4. Berdasarkan penelitian diatas baik korelasi berganda ataupun korelasi parsial dapat memberikan masukan kepada pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, bahwa penilaian prestasi kerja hendaknya dilakukan secara teratur agar dapat menghasilkan suatu evaluasi tentang prestasi kerja perawat sehingga dapat dijadikan sebagai kualitas kontrol.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto, P.S. & Subagyo, Pangestu. (1995). *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Flippo, Edwin B. (1998). *Manajemen Personalia*. Terjemahan: muh. Masud. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. Hani. (1997). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivanchevich, Gibson, Donnelly. (1996). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Keith Davis & John W. Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. jilid 1. (Terjemahan Bahasa Indonesia). Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Kustini. (1997). *Pokok-Pokok Pikiran tentang Manajemen dan Pembukuan Hasil Kerja*. Yogyakarta: BBA UGM.
- Manullang, M. (1993) *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Mustofa EQ, Zainal. (1995). *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Robbins, Stephen P. Robbins (2001). *Perilaku organisasi* (Versi Bahasa Indonesia) Edisi Kedepan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sevilla, Consuelo G. (1993). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: UI Press.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sigit, Soehardi. (2001). *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan FE Universitas Sarjanawiyata.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Alfabeta.
- Simamora, Bilson. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Garamedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supardi. (1989). *Manajemen Personalia II*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE UII.
- Supardi. (2005). *Metodologi penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII press.



Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr Perawat
Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Daftar pertanyaan ini dibuat untuk melengkapi data yang diperlukan dalam menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG", sehingga jawaban yang Bpk/Ibu/Sdr berikan akan kami jaga kerahasiaannya.

Berkenaan maksud di atas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara-i untuk meluangkan waktunya dalam mengisi pertanyaan yang telah tersusun berikut dengan sejujur-jujurnya tanpa paksaan maupun tekanan dari siapapun.

Atas perhatian dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara-i kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Februari 2006

Peneliti

(Mustakimah)

Kuisisioner

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Jawa Tengah

Karakteristik Karyawan

1. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
2. Umur : a. Kurang dari 20 th
b. 20 -- 25 tahun
c. 26 -- 30 tahun
d. 31 -- 35 tahun
e. Lebih dari 35 tahun
3. Pendidikan : a. Sarjana Kperawatan
b. Kesehatan Kemasyarakatan
c. D3 Perawat
d. D3 Kebidanan
e. Sekolah Kebidanan
f. AKC/PKU
g. SPK
h. Akademi Perawat Gigi
i. D3 Refreksi Optik
4. Masa kerja : a. Kurang dari 1 tahun
b. 1 --3 tahun
c. >3 -- 6 tahun
d. >6 -- 9 tahun
e. >9 tahun

Variabel Penelitian

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang Bpk/Ibu/Sdr anggap sesuai dengan keadaan Bpk/Ibu/Sdr.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju, diberi skor 5
- S = Setuju, diberi skor 4
- R = Ragu-ragu, diberi skor 3
- TS = Tidak Setuju, diberi skor 2
- STS = Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1

Motivasi Perawat

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	<u>Kebutuhan Berprestasi</u>					
1.	Saya selalu bekerja maksimal, untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya akan merasa bersalah jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Saya akan bangga jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
	<u>Kebutuhan Kekuasaan</u>					
4.	Saya dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan hasil yang baik.					
5.	Kemampuan dan Pengetahuan saya dapat mempengaruhi orang lain.					
6.	Saya diberi hak mengajukan berbagai usulan.					
	<u>Kebutuhan Afiliansi</u>					
7.	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Bekerjasama dengan karyawan lain membuat saya mampu membangun persahabatan dengan orang lain.					
9.	Pergaulan di lingkungan kerja membuat saya bersikap sosial pada karyawan lain.					

Sumber dari: Teori kebutuhan McClelland

Disiplin Kerja Perawat

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	<u>Tujuan dan Kemampuan</u>					
	Saya dalam bekerja sesuai dengan kemampuan saya, sehingga membuat saya disiplin dalam bekerja.					
2.	<u>Teladan Pimpinan</u>					
	Pimpinan saya selalu memberikan contoh yang baik dalam disiplin kerja.					
3.	<u>Balas Jasa</u>					
	Saya selalu disiplin dalam bekerja karena gaji yang saya terima sesuai.					
4.	<u>Keadilan</u>					
	Keadilan dalam pemberian balas jasa (gaji) mendorong saya untuk melakukan disiplin dalam bekerja.					
5.	<u>Waskat</u>					
	Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan dalam perusahaan membuat saya melakukan disiplin dalam bekerja.					
6.	<u>Sanksi Hukuman</u>					
	Adanya sanksi hukuman dalam perusahaan, membuat saya berperilaku disiplin dalam bekerja.					
7.	<u>Ketegasan</u>					
	Ketegasan pimpinan membuat saya menghindari melanggar peraturan dan membuat saya berperilaku disiplin					
8.	<u>Hubungan Kemanusiaan</u>					
	Hubungan antara sesama karyawan dan atasan yang harmonis membuat saya melakukan disiplin kerja.					

Sumber dari: Teori Disiplin Kerja, H.Malayu S.P. Hasibuan

Prestasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	<u>Kualitas Kerja</u>					
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya mempunyai perhatian terhadap pekerjaan.					
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
	<u>Kuantitas kerja</u>					
4.	Saya berusaha menggunakan waktu yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
5.	Saya selalu melakukan pekerjaan yang lain, jika pekerjaan sudah selesai.					
	<u>Pengetahuan Kerja</u>					
6.	Saya memahami penggunaan alat dan perlengkapan kerja yang digunakan.					
7.	Saya Mengoptimalkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
	<u>Hubungan Kerja</u>					
8.	Hubungan saya dengan rekan sekerja baik.					
9.	Hubungan saya dengan atasan terjalin baik.					
10.	Saya dapat mentaati peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dengan baik.					

Sumber dari: Teori Prestasi Kerja, Supardi

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang Bpk/Ibu/Sdr anggap sesuai dengan keadaan Bpk/Ibu/Sdr.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju, diberi skor 5
- S = Setuju, diberi skor 4
- R = Ragu-ragu, diberi skor 3
- TS = Tidak Setuju, diberi skor 2
- STS = Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1

Prestasi Kerja (diisi oleh pimpinan)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
	<u>Kualitas Kerja</u>					
1.	Perawat selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Perawat mempunyai perhatian terhadap pekerjaan.					
3.	Perawat selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
	<u>Kuantitas Kerja</u>					
4.	Perawat berusaha menggunakan waktu yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
5.	Perawat selalu melakukan pekerjaan yang lain, jika pekerjaan sudah selesai.					
	<u>Pengetahuan Kerja</u>					
6.	Perawat dapat menggunakan alat dan perlengkapan kerja yang digunakan dengan baik.					
7.	Perawat mengoptimalkan kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
	<u>Hubungan Kerja</u>					
8.	Hubungan kerja perawat dengan rekan sekerja baik.					
9.	Hubungan perawat dengan atasan terjalin baik.					
10.	Perawat dapat mentaati peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dengan baik.					

Sumber dari: Teori Prestasi Kerja, Supardi

The background of the page features a large, light gray watermark of the Universitas Islam Indonesia logo. The logo is a shield-shaped emblem with the word "ISLAM" at the top, a stylized tree or plant in the center, and the words "UNIVERSITAS" and "INDONESIA" on the left and right sides respectively. Below the shield is a line of Arabic calligraphy.

LAMPIRAN 2

Surat Keterangan Penelitian



65 / Sek

YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG

Jl. Raya Kaligawe Kotak Pos 1235 Telp. (024) 6580019 (5 Saluran) Fax. (024) 6581928
Email : rsisula@indosat.net.id
SEMARANG

Bismillaahirrahmaanirrahlim

SURAT - KETERANGAN

No. : 047 /B/RSI-SA/II/2006

Direktur Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA,

Nama : MUSTAKIMAH
NIM : 02 311 312

Telah melaksanakan penelitian di RS. Islam Sultan Agung mulai tgl. 13 s/d 25 Februari 2006, dengan judul skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

26 Muharram . 1427 H.

Semarang ,

25 Februari 2006 M.

RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

Dr. H. MASYHUDI AM

Direktur Pendidikan & Jang Med.

LAMPIRAN 3
Rekapitulasi dan Hasil Jawaban
Responden

REKAPITULASI DATA HASIL JAWABAN 60 RESPONDEN

No	Motivasi (X1)									X1	Disiplin kerja (X2)								X2
	X1,1	X1,2	X1,3	X1,4	X1,5	X1,6	X1,7	X1,8	X1,9		X2,1	X2,2	X2,3	X2,4	X2,5	X2,6	X2,7	X2,8	
1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3,56	4	3	3	5	4	5	3	4	3,88
2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3,89	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3,56	3	3	3	3	3	2	3	4	3,00
4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4,22	4	4	5	4	4	4	5	4	4,25
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,67	4	4	4	5	4	5	4	4	4,25
6	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4,33	4	4	4	4	4	5	4	4	4,25
7	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3,67	3	4	4	5	3	3	5	5	4,25
8	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4,44	3	4	4	4	4	4	4	4	4,25
9	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2,33	4	4	4	4	3	4	4	4	3,75
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4,67	5	5	4	5	4	5	5	5	4,50
11	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4,22	3	4	4	5	5	4	5	4	4,63
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,11	3	4	4	4	5	3	5	5	4,38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	5	5	3	4	3	4,25
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3	5	5	4,25
15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4,22	3	4	4	5	5	3	4	5	4,38
16	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00
17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4,22	3	4	4	4	5	4	5	5	3,88
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	5	5	4,38
19	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3,67	4	3	4	4	4	3	3	4	4,38
20	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3,67	4	5	5	5	4	5	5	4	3,63
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	2	3	3	3	3	3	3	2,88
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	5	3	4	4	4	4	3,63
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,78	3	4	4	5	4	3	4	4	3,75
24	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,67	4	4	4	4	4	3	5	5	3,75
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2,89	4	4	4	4	3	4	3	3	3,63
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,89	4	4	5	4	4	5	4	4	4,25
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3	5	3	3,75
28	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4,44	5	4	4	5	4	3	5	5	4,38
29	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3,44	4	4	4	4	4	4	5	5	4,13
30	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3,11	4	4	5	3	5	4	4	4	4,13

No	Motivasi (X1)									X1	Disiplin Kerja (X2)								X2
	X1,1	X1,2	X1,3	X1,4	X1,5	X1,6	X1,7	X1,8	X1,9		X2,1	X2,2	X2,3	X2,4	X2,5	X2,6	X2,7	X2,8	
31	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3.00	3	3	3	3	3	2	2	2	2.50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	4	4	5	4	3	5	4	5	4.25
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.78	5	5	4	4	4	3	4	5	4.25
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.11	5	4	5	4	4	5	4	5	4.50
36	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2.56	3	2	3	2	2	3	2	3	2.63
37	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2.78	2	2	2	2	2	3	2	3	2.25
38	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4.44	5	4	4	4	4	4	4	4	4.00
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.22	4	5	5	3	3	4	4	4	4.00
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.89	4	4	4	4	4	3	3	3	3.50
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
42	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4.44	3	3	3	3	3	3	3	3	2.88
43	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4.56	3	3	4	3	3	3	4	3	3.25
44	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4.33	3	3	3	3	3	3	3	3	2.88
45	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4.44	5	5	5	5	5	4	4	4	4.75
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.11	3	3	3	3	3	3	3	3	3.50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	5	4.13
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3	3	3	3	3	3.50
49	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4.25
50	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4.56	4	4	5	4	4	5	5	4	4.25
51	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4.44	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
52	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4.22	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.00	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.22	4	3	3	4	4	4	4	3	3.50
55	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3.89	4	3	3	4	4	4	3	4	3.63
56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.22	2	3	3	5	5	3	3	2	3.13
57	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3.56	3	4	3	5	5	5	3	3	3.63
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	4	4	4	3	3	3.25
59	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3.33	2	4	4	5	5	4	4	2	3.50
60	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.33	3	3	4	3	3	4	4	3	3.25
Rata	3.90	3.77	4.03	3.98	3.98	4.03	3.87	3.92	3.98	3.94	3.58	3.68	3.88	4.10	3.72	3.83	3.87	3.78	3.81

No	Prestasi Kerja (Perawat) (Y1.1)										Y1	Prestasi Kerja (Pilihinan) (Y1.2)										Y	Prestasi Kerja (Y)										
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Y1.1.5	Y1.1.6	Y1.1.7	Y1.1.8	Y1.1.9	Y1.1.10		Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.2.4	Y1.2.5	Y1.2.6	Y1.2.7	Y1.2.8	Y1.2.9	Y1.2.10		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
31	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2.50	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3.30	2.50	2.50	3.00	3.00	2.50	3.50	3.00	2.50	3.00	2.50	2.90	
32	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3.50	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4.30	4.00	4.00	4.00	3.00	4.50	4.00	3.00	4.00	4.00	3.90		
33	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3.50	4	5	4	3	2	4	4	3	3	3.40	3.50	4.00	4.00	3.00	3.00	2.50	4.00	4.00	4.00	4.50	3.90	
34	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4.40	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4.50	5.00	4.00	4.50	4.00	4.00	4.50	5.00	4.00	3.50	3.45		
35	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4.30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3.00	4.50	4.50	4.00	4.50	4.00	4.50	5.00	4.00	4.45		
36	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2.60	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2.70	2.00	2.00	3.00	2.50	3.00	2.50	3.00	2.50	2.50	4.15		
37	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2.50	2	2	1	3	2	3	3	3	4	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.50	3.00	2.50	2.50	3.50	2.65		
38	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3.60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.10	3.50	4.50	4.00	4.00	4.00	3.50	4.50	3.50	3.50	3.85		
39	2	5	4	4	3	4	4	2	3	4	3.50	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3.90	2.00	4.50	4.00	4.00	4.00	3.50	4.00	3.50	3.50	3.70		
40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3.60	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3.80	4.00	4.00	3.50	3.00	4.00	4.00	3.50	4.00	3.50	3.70		
41	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2.40	3	2	1	2	3	5	2	4	5	2.90	2.50	2.00	2.00	2.00	2.50	3.50	2.50	2.00	3.50	2.65		
42	5	4	5	2	4	2	5	5	4	5	4.10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.20	4.50	4.00	4.50	3.00	4.50	3.50	4.50	4.50	4.00	4.15		
43	4	3	3	2	5	3	4	4	3	4	3.50	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4.30	4.50	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.50	4.00	3.50	3.90		
44	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4.20	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4.10	3.50	5.00	4.00	4.00	4.50	4.50	4.00	4.50	4.00	4.15		
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2.80	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4.60	4.00	3.50	4.00	3.50	3.50	4.00	4.00	4.50	4.00	4.15		
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.80	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4.30	4.50	4.50	4.00	4.00	3.50	4.00	4.00	4.50	4.00	3.70		
47	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4.20	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4.30	4.50	5.00	4.50	4.00	4.50	4.00	4.50	4.00	3.00	4.05		
48	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3.70	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3.40	3.50	3.00	4.00	3.50	4.00	3.50	4.00	3.50	4.00	4.25		
49	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4.50	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4.50	4.50	5.00	4.50	5.00	4.00	4.50	4.00	3.50	3.55	3.55		
50	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4.70	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4.50	4.50	5.00	4.50	5.00	4.00	4.50	4.50	4.00	4.00	4.50		
51	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.50	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3.80	3.50	3.00	4.50	4.00	4.00	4.50	4.00	4.50	4.00	4.60		
52	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4.40	3	4	2	5	4	4	4	5	5	4.70	5.00	4.50	4.50	4.00	4.00	4.50	5.00	4.00	4.50	4.60		
53	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4.40	3	4	2	5	4	5	4	4	5	4.00	3.00	4.50	3.50	5.00	4.00	4.50	4.00	4.50	4.00	4.60		
54	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3.80	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3.90	3.50	4.50	4.50	4.00	4.00	5.00	4.50	4.00	4.50	4.20		
55	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3.90	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4.10	4.00	4.50	3.50	4.00	4.00	4.00	4.50	4.00	4.00	3.95		
56	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4.40	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3.80	3.50	3.00	3.00	4.50	4.50	4.00	4.00	4.00	4.00	3.85		
57	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2.70	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4.30	4.50	4.00	3.50	5.00	4.00	4.50	4.00	4.50	5.00	4.35		
58	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3.60	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3.50	3.50	2.50	4.00	2.50	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.10		
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.30	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3.40	3.50	3.50	3.00	3.50	4.00	4.00	4.00	3.50	3.50	3.55		
60	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4.00	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4.30	4.00	4.50	4.00	3.50	4.50	4.00	4.50	4.00	4.50	4.15		
Rata	3.70	3.93	3.73	3.57	3.92	3.60	3.93	3.83	3.92	3.85	3.80	3.90	3.93	4.12	4.02	4.13	3.90	4.00	3.93	3.93	4.05	3.99	3.80	3.93	3.93	3.79	4.03	3.75	3.97	3.88	3.93	3.95	3.90

The logo of Universitas Islam Indonesia is a large, light gray watermark in the background. It features a shield-like shape with the word "ISLAM" at the top, "UNIVERSITAS" on the left, and "INDONESIA" on the right. In the center is a stylized flame or flower. Below the shield is a line of Arabic calligraphy.

LAMPIRAN 4

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOT X1
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.569**	.674**	.601**	.774**	.560**	.615**	.933**	.558**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.569**	1.000	.642**	.609**	.561**	.660**	.541**	.561**	.410**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.674**	.642**	1.000	.668**	.618**	.636**	.717**	.689**	.514**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.601**	.609**	.668**	1.000	.592**	.453**	.588**	.585**	.702**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.774**	.561**	.618**	.592**	1.000	.708**	.715**	.712**	.520**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.560**	.660**	.636**	.453**	.708**	1.000	.683**	.585**	.475**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.615**	.541**	.717**	.588**	.715**	.683**	1.000	.636**	.606**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.933**	.561**	.689**	.585**	.712**	.585**	.636**	1.000	.583**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.558**	.410**	.514**	.702**	.520**	.475**	.606**	.583**	1.000	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOT_X1	Pearson Correlation	.843**	.773**	.850**	.802**	.838**	.787**	.840**	.844**	.732**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 9

Alpha = .9319



Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOT X2
X2.1	Pearson Correlation	1.000	.579**	.508**	.222	.580**	.338**	.392**	.591**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.089	.000	.008	.002	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.579**	1.000	.677**	.518**	.535**	.559**	.603**	.542**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.508**	.677**	1.000	.250	.591**	.379**	.511**	.462**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.054	.000	.003	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.222	.518**	.250	1.000	.355**	.714**	.501**	.304*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.054		.005	.000	.000	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.580**	.535**	.591**	.355**	1.000	.377**	.577**	.813**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005		.003	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.338**	.559**	.379**	.714**	.377**	1.000	.522**	.313*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.003	.000	.003		.000	.015	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.392**	.603**	.511**	.501**	.577**	.522**	1.000	.629**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.591**	.542**	.462**	.304*	.813**	.313*	.629**	1.000	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.000	.015	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOT_X2	Pearson Correlation	.704**	.826**	.722**	.638**	.819**	.688**	.794**	.795**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P
H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0

N of Items = 8

Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Perawat) (Y1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 10
Alpha = .9096



Alpha = .8872

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Perawat) (Y1)

Correlations												
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOT_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1.000	.432*	.322*	.222	.483*	.255*	.483*	.653*	.516*	.294*	.630*
	Sig. (2-tailed)		.001	.012	.089	.000	.049	.000	.000	.000	.023	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	.432*	1.000	.613*	.580*	.720*	.558*	.556*	.619*	.715*	.587*	.861*
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	.322*	.613*	1.000	.378*	.514*	.440*	.514*	.453*	.618*	.797*	.753*
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	.222	.580*	.378*	1.000	.373*	.558*	.370*	.402*	.442*	.289*	.630*
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.003		.003	.000	.004	.001	.000	.025	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	.483*	.720*	.514*	.373*	1.000	.497*	.597*	.636*	.693*	.531*	.813*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.6	Pearson Correlation	.255*	.558*	.440*	.558*	.497*	1.000	.343*	.418*	.435*	.379*	.654*
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.000	.000	.000		.007	.001	.001	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.7	Pearson Correlation	.483*	.556*	.514*	.370*	.597*	.343*	1.000	.624*	.610*	.502*	.750*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.007		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.8	Pearson Correlation	.653*	.619*	.453*	.402*	.636*	.418*	.624*	1.000	.564*	.527*	.795*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.9	Pearson Correlation	.516*	.715*	.618*	.442*	.693*	.435*	.610*	.564*	1.000	.543*	.825*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.10	Pearson Correlation	.294*	.587*	.797*	.289*	.531*	.379*	.502*	.527*	.543*	1.000	.724*
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.025	.000	.003	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOT_Y1	Pearson Correlation	.630*	.861*	.753*	.630*	.813*	.654*	.750*	.795*	.825*	.724*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Pimpinan) (Y2)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 60.0 N of Items = 10

Alpha = .8911





Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	3.8950	.5326	60
Motivasi (X1)	3.9405	.5882	60
Disiplin Kerja (X2)	3.8083	.5789	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.529	.3656

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.118	2	4.559	34.104	.000 ^a
	Residual	7.620	57	.134		
	Total	16.739	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.821	.376		2.184	.033			
	Motivasi (X1)	.445	.090	.491	4.949	.000	.656	.548	.442
	Disiplin Kerja (X2)	.347	.091	.377	3.796	.000	.591	.449	.339

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

The logo of Universitas Islam Indonesia is a large, light gray watermark in the background. It features a shield-like shape with the word "ISLAM" at the top, "UNIVERSITAS" on the left, and "INDONESIA" on the right. In the center is a stylized flame or flower. Below the shield is a line of Arabic calligraphy.

LAMPIRAN 6

Data Karakteristik Responden

Data Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja
1	Wanita	26 - 30 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
2	Pria	31 - 35 tahun	Sarjana Keperawatan	4 - 6 tahun
3	Wanita	26 - 30 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
4	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun
5	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun
6	Wanita	>35 tahun	Kesehatan Kemasy	>9 tahun
7	Wanita	26 - 30 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
8	Pria	26 - 30 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
9	Pria	26 - 30 tahun	D3 Perawat	1 - 3 tahun
10	Pria	31 - 35 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
11	Wanita	>35 tahun	D3 Refraksi Optik	>9 tahun
12	Wanita	20 - 25 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
13	Pria	>35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun
14	Wanita	31 - 35 tahun	AKPer Gigi	4 - 6 tahun
15	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun
16	Wanita	26 - 30 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
17	Wanita	< 20 tahun	D3 Kebidanan	< 1 tahun
18	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Kebidanan	7 - 9 tahun
19	Wanita	20 - 25 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
20	Wanita	< 20 tahun	AKC/PKU	< 1 tahun
21	Pria	20 - 25 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
22	Wanita	31 - 35 tahun	Sekolah Kebidanan	4 - 6 tahun
23	Wanita	26 - 30 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
24	Wanita	31 - 35 tahun	AKC/PKU	4 - 6 tahun
25	Pria	20 - 25 tahun	D3 Perawat	< 1 tahun
26	Pria	>35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun
27	Wanita	31 - 35 tahun	AKC/PKU	7 - 9 tahun
28	Wanita	20 - 25 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
29	Wanita	26 - 30 tahun	AKC/PKU	4 - 6 tahun
30	Pria	20 - 25 tahun	D3 Perawat	< 1 tahun
31	Wanita	20 - 25 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
32	Wanita	>35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun
33	Wanita	26 - 30 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
34	Wanita	26 - 30 tahun	AKC/PKU	7 - 9 tahun
35	Wanita	20 - 25 tahun	D3 Perawat	1 - 3 tahun
36	Wanita	20 - 25 tahun	D3 Perawat	< 1 tahun
37	Pria	20 - 25 tahun	D3 Perawat	1 - 3 tahun
38	Wanita	20 - 25 tahun	AKC/PKU	1 - 3 tahun
39	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
40	Wanita	31 - 35 tahun	SPK	7 - 9 tahun
41	Wanita	26 - 30 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
42	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
43	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun
44	Wanita	31 - 35 tahun	AKC/PKU	7 - 9 tahun
45	Wanita	20 - 25 tahun	D3 Perawat	< 1 tahun
46	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
47	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
48	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
49	Wanita	31 - 35 tahun	SPK	7 - 9 tahun
50	Wanita	>35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun

NO	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja
51	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	1 - 3 tahun
52	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	1 - 3 tahun
53	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
54	Wanita	>35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun
55	Wanita	26 - 30 tahun	SPK	1 - 3 tahun
56	Wanita	>35 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
57	Pria	26 - 30 tahun	D3 Perawat	4 - 6 tahun
58	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
59	Pria	26 - 30 tahun	D3 Perawat	7 - 9 tahun
60	Wanita	31 - 35 tahun	D3 Perawat	>9 tahun



Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	12	20.0	20.0	20.0
	Wanita	48	80.0	80.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Umur

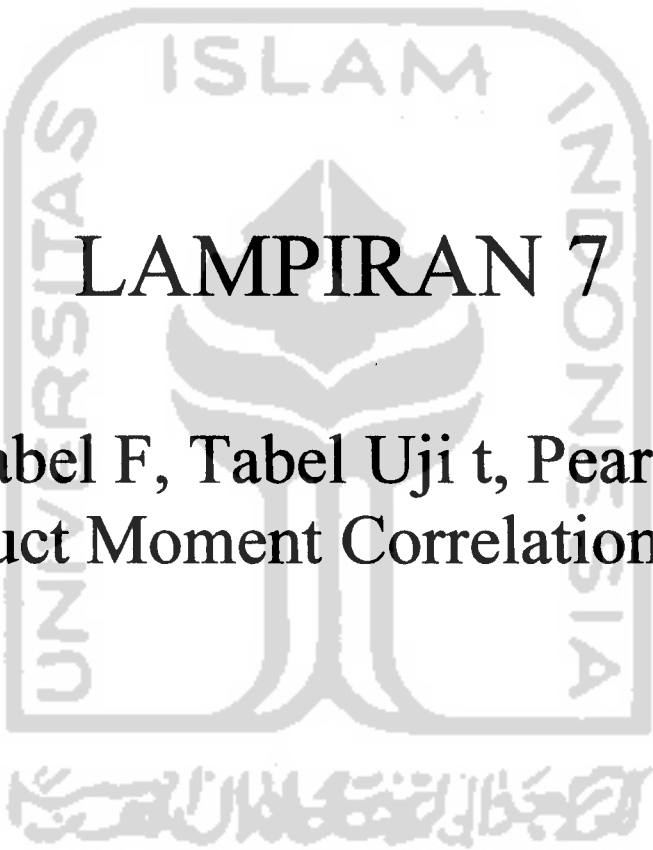
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	2	3.3	3.3	3.3
	20 - 25 tahun	12	20.0	20.0	23.3
	26 - 30 tahun	14	23.3	23.3	46.7
	31 - 35 tahun	24	40.0	40.0	86.7
	> 35 tahun	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana Keperawatan	1	1.7	1.7	1.7
	Kesehatan Kemasyarakatan	1	1.7	1.7	3.3
	D3 Perawat	43	71.7	71.7	75.0
	D3 Kebidanan	2	3.3	3.3	78.3
	Sekolah Kebidanan	1	1.7	1.7	80.0
	AKC/PKU	7	11.7	11.7	91.7
	SPK	3	5.0	5.0	96.7
	Akademi Perawat Gigi	1	1.7	1.7	98.3
	D3 Refraksi Optik	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	6	10.0	10.0	10.0
	1 - 3 tahun	7	11.7	11.7	21.7
	4 - 6 tahun	18	30.0	30.0	51.7
	7 - 9 tahun	17	28.3	28.3	80.0
	> 9 tahun	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

The logo of Universitas Islam Indonesia is a large, light gray watermark in the background. It features a shield-like shape with the word "ISLAM" at the top, "UNIVERSITAS" on the left, and "INDONESIA" on the right. In the center is a stylized emblem resembling a flame or a flower. Below the shield is a line of Arabic calligraphy.

LAMPIRAN 7

Tabel F, Tabel Uji t, Pearson
Product Moment Correlation Table

TABEL F PADA α 5%

1	161.4476	199.5000	215.7073	224.5832	230.1619	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538
2	18.5128	19.0000	19.1643	19.2468	19.2964	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0135	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475
5	6.6079	5.7861	5.4095	5.1922	5.0503	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456
6	5.9874	5.1433	4.7571	4.5337	4.3874	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437
7	5.5914	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418
8	5.3177	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	3.9668	3.1170	2.7249	2.4920	2.3349
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245
19	4.3807	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231
20	4.3512	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145
27	4.2100	3.3541	2.9604	2.7278	2.5719	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	3.9361	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	3.9352	3.0864	2.6946	2.4617	2.3044
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	3.9343	3.0855	2.6937	2.4608	2.3035
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	3.9333	3.0846	2.6928	2.4599	2.3026
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	3.9324	3.0837	2.6920	2.4591	2.3017
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	3.9316	3.0829	2.6911	2.4582	2.3009
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	3.9307	3.0820	2.6903	2.4574	2.3001
42	4.0727	3.2199	2.8270	2.5943	2.4377	3.9298	3.0812	2.6895	2.4566	2.2992
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	3.9290	3.0804	2.6887	2.4558	2.2984
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	3.9282	3.0796	2.6879	2.4550	2.2976
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	3.9274	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	3.9266	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	3.9258	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954
48	4.0427	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	3.9251	3.0766	2.6849	2.4520	2.2946
49	4.0384	3.1866	2.7939	2.5611	2.4044	3.9243	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	3.9236	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	3.9229	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	3.9222	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	3.9215	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	3.9208	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	3.9195	3.0711	2.6795	2.4466	2.2892
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	3.9188	3.0705	2.6789	2.4460	2.2886
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	3.9182	3.0699	2.6783	2.4454	2.2880
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	3.9175	3.0693	2.6777	2.4448	2.2874
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	3.9169	3.0687	2.6771	2.4442	2.2868
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	3.9163	3.0681	2.6765	2.4436	2.2862
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	3.9157	3.0675	2.6760	2.4430	2.2856
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	3.9151	3.0670	2.6754	2.4425	2.2850
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	3.9146	3.0664	2.6748	2.4419	2.2845
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	3.9140	3.0658	2.6743	2.4414	2.2839

Sumber : Database Microsoft Excel

Tabel Distribusi t

DF	α					DF	α				
	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1		0.005	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.6567	25.4517	12.7062	6.3138	3.0777	66	2.6524	2.2937	1.9966	1.6683	1.2945
2	9.9248	6.2053	4.3027	2.9200	1.8856	67	2.6512	2.2929	1.9960	1.6679	1.2943
3	5.8409	4.1765	3.1824	2.3534	1.6377	68	2.6501	2.2921	1.9955	1.6676	1.2941
4	4.6041	3.4954	2.7764	2.1318	1.5332	69	2.6490	2.2914	1.9949	1.6672	1.2939
5	4.0321	3.1634	2.5706	2.0150	1.4759	70	2.6479	2.2906	1.9944	1.6669	1.2938
6	3.7074	2.9687	2.4469	1.9432	1.4398	71	2.6469	2.2899	1.9939	1.6666	1.2936
7	3.4995	2.8412	2.3646	1.8946	1.4149	72	2.6459	2.2892	1.9935	1.6663	1.2934
8	3.3554	2.7515	2.3060	1.8595	1.3968	73	2.6449	2.2886	1.9930	1.6660	1.2933
9	3.2498	2.6850	2.2622	1.8331	1.3830	74	2.6439	2.2879	1.9925	1.6657	1.2931
10	3.1693	2.6338	2.2281	1.8125	1.3722	75	2.6430	2.2873	1.9921	1.6654	1.2929
11	3.1058	2.5931	2.2010	1.7959	1.3634	76	2.6421	2.2867	1.9917	1.6652	1.2928
12	3.0545	2.5600	2.1788	1.7823	1.3562	77	2.6412	2.2861	1.9913	1.6649	1.2926
13	3.0123	2.5326	2.1604	1.7709	1.3502	78	2.6403	2.2855	1.9908	1.6646	1.2925
14	2.9768	2.5096	2.1448	1.7613	1.3450	79	2.6395	2.2849	1.9905	1.6644	1.2924
15	2.9467	2.4899	2.1314	1.7531	1.3406	80	2.6387	2.2844	1.9901	1.6641	1.2922
16	2.9208	2.4729	2.1199	1.7459	1.3368	81	2.6379	2.2838	1.9897	1.6639	1.2921
17	2.8982	2.4581	2.1098	1.7396	1.3334	82	2.6371	2.2833	1.9893	1.6636	1.2920
18	2.8784	2.4450	2.1009	1.7341	1.3304	83	2.6364	2.2828	1.9890	1.6634	1.2918
19	2.8609	2.4334	2.0930	1.7291	1.3277	84	2.6356	2.2823	1.9886	1.6632	1.2917
20	2.8453	2.4231	2.0860	1.7247	1.3253	85	2.6349	2.2818	1.9883	1.6630	1.2916
21	2.8314	2.4138	2.0796	1.7207	1.3232	86	2.6342	2.2813	1.9879	1.6628	1.2915
22	2.8188	2.4055	2.0739	1.7171	1.3212	87	2.6335	2.2809	1.9876	1.6626	1.2914
23	2.8073	2.3979	2.0687	1.7139	1.3195	88	2.6329	2.2804	1.9873	1.6624	1.2912
24	2.7969	2.3909	2.0639	1.7109	1.3178	89	2.6322	2.2800	1.9870	1.6622	1.2911
25	2.7874	2.3846	2.0595	1.7081	1.3163	90	2.6316	2.2795	1.9867	1.6620	1.2910
26	2.7787	2.3788	2.0555	1.7056	1.3150	91	2.6309	2.2791	1.9864	1.6618	1.2909
27	2.7707	2.3734	2.0518	1.7033	1.3137	92	2.6303	2.2787	1.9861	1.6616	1.2908
28	2.7633	2.3685	2.0484	1.7011	1.3125	93	2.6297	2.2783	1.9858	1.6614	1.2907
29	2.7564	2.3638	2.0452	1.6991	1.3114	94	2.6291	2.2779	1.9855	1.6612	1.2906
30	2.7500	2.3596	2.0423	1.6973	1.3104	95	2.6286	2.2775	1.9853	1.6611	1.2905
31	2.7440	2.3556	2.0395	1.6955	1.3095	96	2.6280	2.2771	1.9850	1.6609	1.2904
32	2.7385	2.3518	2.0369	1.6939	1.3086	97	2.6275	2.2767	1.9847	1.6607	1.2903
33	2.7333	2.3483	2.0345	1.6924	1.3077	98	2.6269	2.2764	1.9845	1.6606	1.2902
34	2.7284	2.3451	2.0322	1.6909	1.3070	99	2.6264	2.2760	1.9842	1.6604	1.2902
35	2.7238	2.3420	2.0301	1.6896	1.3062	100	2.6259	2.2757	1.9840	1.6602	1.2901
36	2.7195	2.3391	2.0281	1.6883	1.3055	101	2.6254	2.2753	1.9837	1.6601	1.2900
37	2.7154	2.3363	2.0262	1.6871	1.3049	102	2.6249	2.2750	1.9835	1.6599	1.2899
38	2.7116	2.3337	2.0244	1.6860	1.3042	103	2.6244	2.2746	1.9833	1.6598	1.2898
39	2.7079	2.3313	2.0227	1.6849	1.3036	104	2.6239	2.2743	1.9830	1.6596	1.2897
40	2.7045	2.3289	2.0211	1.6839	1.3031	105	2.6235	2.2740	1.9828	1.6595	1.2897
41	2.7012	2.3267	2.0195	1.6829	1.3025	106	2.6230	2.2737	1.9826	1.6594	1.2896
42	2.6981	2.3246	2.0181	1.6820	1.3020	107	2.6226	2.2734	1.9824	1.6592	1.2895
43	2.6951	2.3226	2.0167	1.6811	1.3016	108	2.6221	2.2731	1.9822	1.6591	1.2894
44	2.6923	2.3207	2.0154	1.6802	1.3011	109	2.6217	2.2728	1.9820	1.6590	1.2894
45	2.6896	2.3189	2.0141	1.6794	1.3006	110	2.6213	2.2725	1.9818	1.6588	1.2893
46	2.6870	2.3172	2.0129	1.6787	1.3002	111	2.6208	2.2722	1.9816	1.6587	1.2892
47	2.6846	2.3155	2.0117	1.6779	1.2998	112	2.6204	2.2719	1.9814	1.6586	1.2892
48	2.6822	2.3139	2.0106	1.6772	1.2994	113	2.6200	2.2717	1.9812	1.6585	1.2891
49	2.6800	2.3124	2.0096	1.6766	1.2991	114	2.6196	2.2714	1.9810	1.6583	1.2890
50	2.6778	2.3109	2.0086	1.6759	1.2987	115	2.6193	2.2711	1.9808	1.6582	1.2890
51	2.6757	2.3095	2.0076	1.6753	1.2984	116	2.6189	2.2709	1.9806	1.6581	1.2889
52	2.6737	2.3082	2.0066	1.6747	1.2980	117	2.6185	2.2706	1.9804	1.6580	1.2888
53	2.6718	2.3069	2.0057	1.6741	1.2977	118	2.6181	2.2704	1.9803	1.6579	1.2888
54	2.6700	2.3056	2.0049	1.6736	1.2974	119	2.6178	2.2701	1.9801	1.6578	1.2887
55	2.6682	2.3044	2.0040	1.6730	1.2971	120	2.6174	2.2699	1.9799	1.6577	1.2886
56	2.6665	2.3033	2.0032	1.6725	1.2969	121	2.6171	2.2696	1.9798	1.6575	1.2886
57	2.6649	2.3022	2.0025	1.6720	1.2966	122	2.6167	2.2694	1.9796	1.6574	1.2885
58	2.6633	2.3011	2.0017	1.6716	1.2963	123	2.6164	2.2692	1.9794	1.6573	1.2885
59	2.6618	2.3000	2.0010	1.6711	1.2961	124	2.6161	2.2689	1.9793	1.6572	1.2884
60	2.6603	2.2990	2.0003	1.6706	1.2958	125	2.6157	2.2687	1.9791	1.6571	1.2884
61	2.6589	2.2981	1.9996	1.6702	1.2956	126	2.6154	2.2685	1.9790	1.6570	1.2883
62	2.6575	2.2971	1.9990	1.6698	1.2954	127	2.6151	2.2683	1.9788	1.6569	1.2883
63	2.6561	2.2962	1.9983	1.6694	1.2951	128	2.6148	2.2681	1.9787	1.6568	1.2882
64	2.6549	2.2954	1.9977	1.6690	1.2949	129	2.6145	2.2679	1.9785	1.6568	1.2881
65	2.6536	2.2945	1.9971	1.6686	1.2947	130	2.6142	2.2677	1.9784	1.6567	1.2881

Sumber : Database Microsoft Excel

$\alpha 5\%$

3	0.99692	0.98769	53	0.27040	0.22824	103	0.19361	0.16295
4	0.95000	0.90000	54	0.26787	0.22607	104	0.19267	0.16215
5	0.87834	0.80538	55	0.26540	0.22397	105	0.19175	0.16137
6	0.81140	0.72930	56	0.26301	0.22193	106	0.19084	0.16060
7	0.75449	0.66944	57	0.26068	0.21994	107	0.18994	0.15984
8	0.70673	0.62149	58	0.25841	0.21800	108	0.18905	0.15909
9	0.66638	0.58221	59	0.25619	0.21611	109	0.18818	0.15835
10	0.63190	0.54936	60	0.25404	0.21427	110	0.18732	0.15763
11	0.60207	0.52140	61	0.25193	0.21248	111	0.18647	0.15691
12	0.57598	0.49726	62	0.24988	0.21073	112	0.18563	0.15620
13	0.55294	0.47616	63	0.24788	0.20902	113	0.18481	0.15550
14	0.53241	0.45750	64	0.24592	0.20736	114	0.18399	0.15481
15	0.51398	0.44086	65	0.24401	0.20573	115	0.18319	0.15413
16	0.49731	0.42590	66	0.24214	0.20414	116	0.18239	0.15346
17	0.48215	0.41236	67	0.24032	0.20259	117	0.18161	0.15279
18	0.46828	0.40003	68	0.23854	0.20107	118	0.18083	0.15214
19	0.45553	0.38873	69	0.23679	0.19959	119	0.18007	0.15149
20	0.44376	0.37834	70	0.23508	0.19814	120	0.17931	0.15085
21	0.43286	0.36874	71	0.23341	0.19671	121	0.17857	0.15022
22	0.42271	0.35983	72	0.23178	0.19532	122	0.17783	0.14960
23	0.41325	0.35153	73	0.23017	0.19396	123	0.17710	0.14899
24	0.40439	0.34378	74	0.22861	0.19263	124	0.17639	0.14838
25	0.39607	0.33652	75	0.22707	0.19132	125	0.17568	0.14778
26	0.38824	0.32970	76	0.22556	0.19004	126	0.17498	0.14719
27	0.38086	0.32328	77	0.22408	0.18879	127	0.17428	0.14660
28	0.37389	0.31722	78	0.22263	0.18756	128	0.17360	0.14602
29	0.36728	0.31149	79	0.22121	0.18635	129	0.17292	0.14545
30	0.36101	0.30606	80	0.21982	0.18517	130	0.17225	0.14488
31	0.35505	0.30090	81	0.21845	0.18401	131	0.17159	0.14433
32	0.34937	0.29599	82	0.21711	0.18287	132	0.17094	0.14377
33	0.34396	0.29132	83	0.21579	0.18175	133	0.17029	0.14323
34	0.33879	0.28686	84	0.21449	0.18065	134	0.16965	0.14269
35	0.33384	0.28259	85	0.21322	0.17957	135	0.16902	0.14215
36	0.32911	0.27852	86	0.21197	0.17851	136	0.16840	0.14163
37	0.32457	0.27461	87	0.21074	0.17747	137	0.16778	0.14110
38	0.32022	0.27086	88	0.20954	0.17644	138	0.16717	0.14059
39	0.31603	0.26727	89	0.20835	0.17544	139	0.16656	0.14008
40	0.31201	0.26381	90	0.20718	0.17445	140	0.16596	0.13957
41	0.30813	0.26048	91	0.20604	0.17348	141	0.16537	0.13907
42	0.30440	0.25728	92	0.20491	0.17252	142	0.16479	0.13858
43	0.30079	0.25419	93	0.20380	0.17158	143	0.16421	0.13809
44	0.29732	0.25121	94	0.20271	0.17065	144	0.16363	0.13761
45	0.29396	0.24833	95	0.20163	0.16974	145	0.16307	0.13713
46	0.29071	0.24555	96	0.20057	0.16885	146	0.16251	0.13665
47	0.28756	0.24286	97	0.19953	0.16797	147	0.16195	0.13618
48	0.28452	0.24026	98	0.19851	0.16710	148	0.16140	0.13572
49	0.28157	0.23773	99	0.19750	0.16624	149	0.16086	0.13526
50	0.27871	0.23529	100	0.19650	0.16540	150	0.16032	0.13480
51	0.27594	0.23292	101	0.19552	0.16457	151	0.15978	0.13435
52	0.27324	0.23062	102	0.19456	0.16375	152	0.15912	0.13372

Sumber : Database Microsoft Excel