BAB I
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pelayanan kesehatan di kabupaten Sumedang sebelum tahun 1920 ditangani oleh dokter zening yang bernama dr.Lemenia. tempat pengobatan di jalan raya yang sekarang bernama Jalan Prabu Geusan Ulun.

Pada tahun 1932 di dalam kota Sumedang dibangun sebuah Rumah Sakit yang kemudian dikenal sebagai Rumah Sakit Sederhana yang dicat hitam (Bahasa Sunda = Hideung) segingga Rumah Sakit ini kemudian dikenal sebagai Rumah Sakit Hideung yang bertempat di Ciuyah (sekarang Jl. R.A Kartini)

Pada tahun 1932 Garnisium Hindu Belanda dikuburkan dan dokter militernya pun dipindahkan, setelah itu kesehatan di daerah Sumedang hanya dijabat oleh seorang Mantri (yaitu Mantri Aan) dibantu oleh seorang pembantu yang mengurus poli klinik, sedangkan perawatan di Rumah Sakit Hideung ditiadakan.

Tanggal 15 Maret 1953 didirikan Kantor Dinas Kesehatan tersendiri yang terpisah dari Rumah Sakit, maka sejak pemisahan itulah Rumah Sakit diadakan berbagai perubahan dan perluasan lahan dari tahun ke tahun.

RSU Daerah Kabupaten Sumedang sebagai Unit Swadana (1992 s/d 2008)

Pada tanggal 1 Juli 1993 RSU Kabupaten Sumedang diresmikan menjadi Rumah Sakit Umum Unit Swadana Daerah Kabupaten Sumedang.

RSU Daerah Kabupaten Sumedang sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)

Pada tanggal 1 April 2009 RSU Unit Swadana Daerah Kabupaten Sumedang ditetapkan sebagai satuan kerja yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Status Penuh berdasarkan Peraturan Bupati Sumedang nomor 47 Tahun 2009.

1.1.2 Visi, Misi, dan Moto Perusahaan

RSUD Kabupaten Sumedang memiliki visi, misi, dan yang dijadikan tujuan RSUD Kabupaten Sumedang untuk menjadikan RSUD Kabupaten Sumedang menjadi Rumah Sakit dengan pelayanan terbaik, yaitu :

VISI

Terwujudnya Pelayanan RSU Daerah Kabupaten Sumedang yang Efektif, Maju, Agamis dan Sejahtera (EMAS) tahun 2018

MISI

Menyelenggarakan pelayanan prima dengan menyempurnakan manajemen Pengelolaan RSUD, meningkatkan Kualitas, kapasitas dan profesionalisme pegawai yang berbasis keimanan dan ketaqwaan.

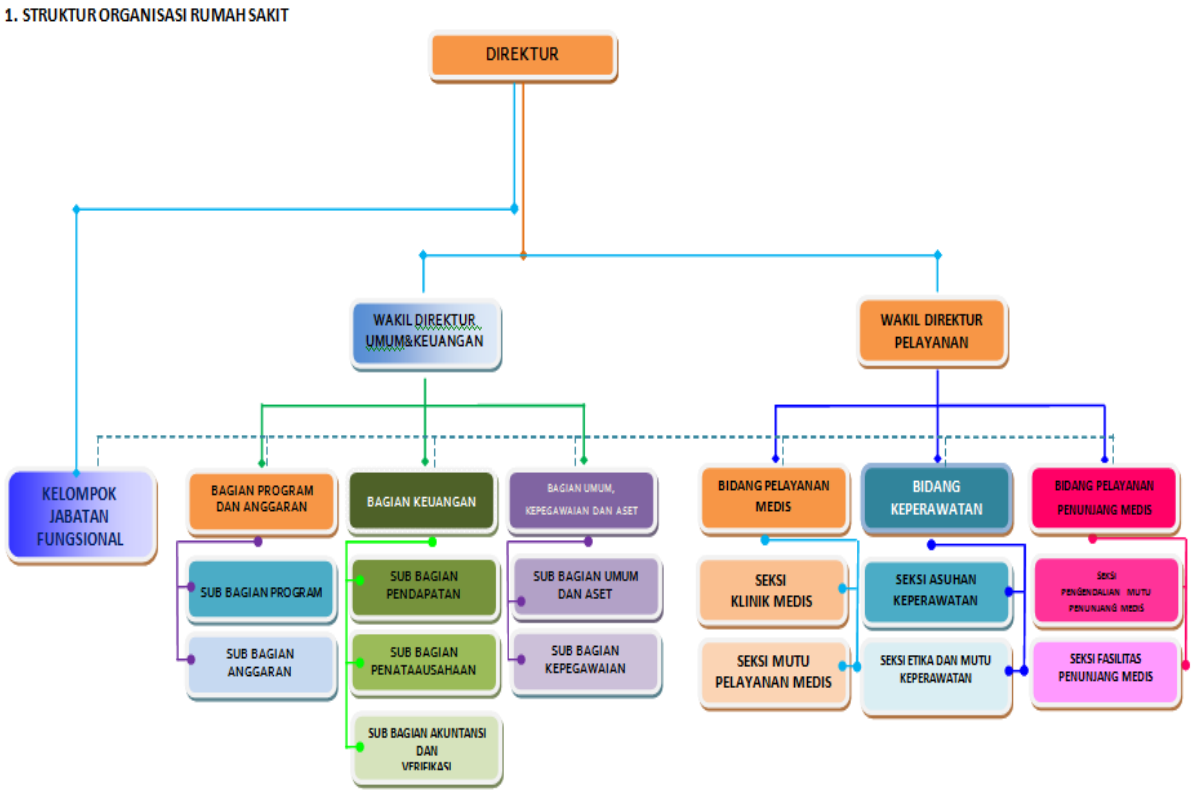
MOTO

Cepat Efisien Ramah Mutu Aman Tertib Maklumat Pelayanan : Memberikan pelayanan prima yang mudah diakses dengan mengutamakan keamanan dan keselamatan untuk pemberi dan penerima pelayanan

1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu organisasi terdapat suatu struktur organisasi yang menunjukan kedudukan masing-masing individu dalam perusahaan tersebut. Struktur organisasi harus dapat menunjukan batasan-batasan yang jelas antara pekerjaan yang memimpin dan dipimpin. Struktur organisasi harus dapat memisahkan secara jelas antara hak, wewenang, tanggung jawab dan kewajiban melaksanakan tugasnya. Stuktur organisasi adalah suatu bagan khusus dari hubungan antara kegiatan usaha dan sumber daya yang ada di dalam organisasi disertai dengan tugas-tugas yang mereka jalankan **(Sukirno, 2006: 129)**.

Berikut adalah struktur organisasi RSUD Sumedang :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi RSUD Kabupaten Sumedang

1.2 Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah hasil tanggapan dari 198 responden yang merupakan perawat di RSUD Sumedang. Data mengenai karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden dibagi menjadi 2 golongan yaitu antara pria dan wanita. Tabel 4.2 menunjukan presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Pria	57	31,81%
2.	Wanita	141	68,18%
Total		198	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa **mayoritas responden berjenis kelamin wanita yang memiliki presentase 68.18%**, sedangkan responden berjenis kelamin pria hanya memiliki presentase 31.81%. Data tersebut sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan RSUD Kabupaten Sumedang untuk mengutamakan wanita sebagai perawat. Karena perawat wanita dianggap memiliki sifat pekerjaan detil, karakter pekerjaan luwes dan telaten, yang didukung oleh kebanyakan lulusan sekolah tinggi keperawatan adalah wanita, siswa pria di lulusan sekolah tinggi keperawatan hanya sedikit.

2. **Responden Berdasarkan Usia**

Usia responden dibagi menjadi 3 kelompok yaitu kelompok dengan rentan usia dari 20-30 tahun, kemudian 31-40 tahun, dan responden yang berusia >40 tahun. Tabel 4.1 menunjukan presentase responden menurut usia.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20 - 30 Tahun	50	33.33%
2.	31 - 40 Tahun	84	42.42%
3.	> 40 Tahun	48	24.24%
Total		198	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa terdapat sebagian responden yang berusia antara >40 tahun dengan presentase 24.24% disusul dengan responden yang berusia antara 20-30 tahun dengan presentase 33.33% dan terakhir **responden yang berusia 31-40 tahun dengan presentase 42.42%**. Usia lulus Diploma 3 yaitu sekitar umur 21-22 tahun, sedangkan setelah lulus mereka harus menunggu STR (Surat Tanda Registrasi) untuk menjadi perawat selama 1 tahun. Kemudian mereka harus mengikuti beberapa uji kompetensi untuk memenuhi standar Internasional dan standar Nasional, ketika smua persyaratan sudah dilengkapi baru mereka bisa bekerja. Mulai bekerja menjadi perawat sekitar umur 24-25 tahun. Karena awal mulai masuk kerja dengan umur sekitar 24 tahun, kemudian lama kerja yang membuat mayoritas perawat berusia 31-40 tahun.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan adalah sesuatu yang sangat diperhatikan dalam perekrutan, di RSUD Sumedang tingkat pendidikan dibagi menjadi 4 golongan, yaitu repondedn dengan tingkat pendidikan SMA, Diploma 3, S1, dan S2. Tabel 4.3 dibawah akan menunjukan jumlah presentase responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SMK	0	0,00%
2.	D3	145	73.23%
3.	S1	45	22,72%
4.	S2	8	4,04%
Total		198	100,00%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa **responden yang memiliki pendidikan terakhir antara Diploma 3 dengan presentase 73.23%** disusul dengan responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 dengan presentase 22.72% dan terakhir responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 dengan presentase 4.04%. Data tersebut sesuai dengan kualifikasi yang mensyaratkan seorang pelamar minimal memiliki pendidikan terakhir Diploma 3. Faktor pengetahuan sangat penting dalam penilaian kinerja, karena perawat dengan pengetahuan yang baik dan luas akan membuat perawat tersebut cepat tanggap dengan apa yang harus mereka lakukan. Perawat dengan minimal lulusan diploma 3 dianggap bisa melakukan segala macam kompetensi dasar keperawatan.

4. Responden Berdasarkan Usia Lama Kerja

Pegalaman bekerja yang dimaksud adalah masa kerja responden selama bekerja di RSUD Sumedang sampai dengan penelitian ini

dilaksanakan. Tabel 4.4 menunjukan jumlah presentase responden berdasarkan lama kerja.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	1 - 5 Tahun	47	23,74%
2.	5,1 - 10 Tahun	48	24,24%
3.	10,1 - 15 Tahun	27	13,64%
4.	15,1 - 20 Tahun	21	10,61%
5.	> 20 Tahun	55	27,78%
Total		198	100,00%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja sebagai perawat di RSUD Kabupaten Sumedang selama 1-5 tahun dengan presentase 23,74% disusul dengan responden yang memiliki masa kerja sebagai perawat di RSUD Sumedang selama 5,1-10 tahun dengan presentase 24,24%, disusul dengan perawat yang bekerja selama 10,1-15 tahun dengan presentase nilai 13,64%, perawat yang bekerja selama 15,1-20 tahun memiliki presentase sebesar 10,61% dan terakhir responden yang memiliki masa kerja **sebagai perawat di RSUD Sumedang selama > 20 tahun dengan presentase 27,78%.**

1.3 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini peneliti ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel Kejenuhan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y). Untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel tersebut, maka skor jawaban

responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden.

Berdasarkan deskripsi atas indikator-indikator dari masing-masing variabel, maka langkah selanjutnya adalah menentukan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada presentase skor total terhadap skor maksimum, dimana skor maksimum diperoleh hasil perkalian antara jumlah responden dengan bobot maksimum. Adapun pengklasifikasikan persentase skor jawaban responden yang digunakan yaitu 84.01%-100% masuk dalam kriteria sangat baik, 68.01%-84% baik, 52.01%-68% cukup, 36.01%-52% kurang baik dan < 36% masuk kedalam kriteria tidak baik.

1.3.1 Analisis Deskriptif Kejenuhan kerja sebagai Variabel X_1

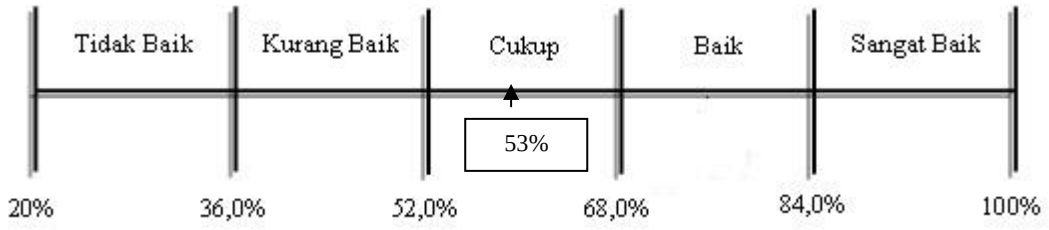
Kuesioner untuk masing-masing indikator Kejenuhan kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, dan Penurunan Prestasi Individu dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kejenuhan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kelelahan emosional	2036	3960	51,4	Kurang Baik
2.	Depersonalisasi	2151	3960	54,3	Cukup
3.	Penurunan prestasi individu	2173	3960	54,9	Cukup
Jumlah		6300	11880	**Cukup**	
Skor Total		$\frac{6300}{11880} x\ 100\% = 53\ \%$			

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2017

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum mengenai Variabel Kejenuhan kerja

Berdasarkan tabel 4.5 dan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kejenuhan kerja didapatkan hasil sebesar 53%, hasil skor tersebut berada pada kategori **cukup**, artinya perawat mengalami kejenuhan kerja yang dapat dilihat dari presentase kelelahan emosional sebesar 51.1%, depersonalisasi sebesar 54,3% yang memiliki persentase tertinggi adalah Penurunan prestasi individu yaitu sebesar 54,9%. sehingga dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional, penurunan prestasi individu, dan depersonalisasi berada dalam tingkat cukup.

Kejenuhan kerja akan dialami oleh seorang pekerja yang terus-menerus bekerja menghadapi tuntutan dari klien atau pelanggan, tingkat keberhasilan pekerjaan rendah, dan kurangnya penghargaan yang memadai terhadap kinerjanya. Sutjipto (2011). namun harus digaris bawahi bahwa semakin tinggi presentase kejenuhan kerja yang dialami oleh perawat maka akan besar pengaruhnya terhadap kinerja individu maupun rumah sakit itu sendiri.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan Emosional

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
1.	Saya merasa emosi saya terkuras habis dalam pekerjaan ini	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	23	11,7
		Cukup setuju	67	33,8
		Tidak Setuju	108	54,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Saya tidak merasa tertekan karena harus menghadapi pasien seharian penuh	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	16	8,1
		Cukup setuju	64	32,3
		Tidak Setuju	118	59,6
		Sangat Tidak Setuju	0	0
3.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak menguras banyak tenaga	Sangat Setuju	5	2,5
		Setuju	8	4
		Cukup setuju	90	45,5
		Tidak Setuju	95	48
		Sangat Tidak Setuju	0	0
4.	Sistem kerja gilir (shift) sangat membuat saya merasa kelelahan	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	18	9,1
		Cukup setuju	86	43,4
		Tidak Setuju	94	47,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa perawat di RSUD Kabupaten Sumedang mengalami kelelahan emosional yang rendah, dapat dilihat dari presentase perawat sebesar sebesar 54,1% menyatakan tidak setuju. Adapun

sisanya yang menyatakan setuju yaitu dikarenakan perawat di RSUD Kabupaten Sumedang merasa beban kerja yang begitu berat sehingga membuat emosi mereka terkuras habis yang dapat dilhat dari presentase setuju sebesar 44%, namun perawat merasa tertekan karena mereka harus menghadapi pasien seharian penuh dengan beragam karakter dan sifat pasien tersebut yang tercermin dalam presentasi setuju sebanyak 59,6%, juga pekerjaan yang mereka lakukan cukup menguras banyak tenaga karena memerlukan konsentrasi dan ketekunan. dan yang terakhir tingkat kelelahan emosional dipengaruhi sistem kerja gilir (shift) yang tidak menentu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya perawat yang menyatakan setuju yaitu sebesar 43,4% dan setuju sebesar 9,1%. Adapun hal lain yang membuat perawat merasa kelelahan secara emosuinal yaitu dikarenakan perawat di RSUD Kabupaten Sumedang kelebihan jam kerja. Bila karyawan selalu Merasa lelah jiwa dan fisik dengan situasi di tempat kerja, maka mereka pasti sulit menjadi produktif, dan pasti berkontribusi sangat minimal untuk kinerja perusahaan (Djajendra, 2012)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Depersonalisasi

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
5.	Saya tidak merasa bahwa saya memperlakukan beberapa pasien seolah-olah mereka hanya objek	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	20	10,1
		Cukup setuju	79	39,9
		Tidak Setuju	99	50
		Sangat Tidak Setuju	0	0
	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya	Sangat Setuju	0	0

6.	dingin secara emosional	**Setuju**	33	16,7
		Cukup setuju	94	47,5
		Tidak Setuju	71	35,8
		Sangat Tidak Setuju	0	0
7.	Saya selalu peduli dengan apa yang terjadi dengan pasien saya	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	34	17,2
		Cukup setuju	69	34,8
		Tidak Setuju	95	48
		Sangat Tidak Setuju	0	0
8.	Saya tidak merasa bahwa pasien menyalahkan saya atas masalah yang mereka alami	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	23	11,6
		Cukup setuju	109	55,1
		Tidak Setuju	66	33,3
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber:Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa perawat pada RSUD Sumedang tidak merasa bahwa mereka memperlakukan pasien hanya objek yang dapat dilihat dari presentase tidak setuju sebesar 50%, namun masih banyak perawat yang menganggap bahwa pasien hanyalah sebuah komponen dalam bekerja tanpa mengedepankan perasaan pasien itu sendiri, hal ini tercermin dari presentase cukup setuju dan setuju sebesar 50%, depersonalisasi ini berdampak kepada emosi mereka, perawat merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan akan membuat mereka menjadi dingin secara emosional karena setiap hari mereka berada dalam situasi yang dituntut untuk tidak panik ketika berhadapan dengan pasien dalam kondisi yang buruk.. Juga dapat disimpulkan bahwa tingkat

keterlibatan dalam pekerjaan perawat di RSUD Kabupaten Sumedang dinilai rendah yang dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 52%, hal ini disebabkan karena mereka mengalami kelelahan secara fisik dan emosional yang menyebabkan penurunan keterlibatan mereka dalam melayani pasien. Dalam suatu tahap depersonalisasi, orang merasa terpisah dari dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Mereka mungkin merasa seperti sedang bermimpi atau bertingkah laku seperti robot (Guralnik, Schmeidler, & Simeon, 2000; Maldonado, Butler, & Speigel, 1998)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Penurunan Prestasi Individu

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
9.	Bagi saya pelayanan yang baik harus sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	29	14,6
		Cukup setuju	102	51,6
		Tidak Setuju	67	34,8
		Sangat Tidak Setuju	0	0
10.	Saya merasa peningkatan karir yang ditetapkan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	13	6,5
		Cukup setuju	106	53,5
		Tidak Setuju	79	40
		Sangat Tidak Setuju	0	0
11.	Saya merasa latar belakang pendidikan merupakan hambatan untuk mendapatkan karir yang lebih baik	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	36	18,2
		Cukup setuju	65	32,8

		Tidak Setuju	97	49
		Sangat Tidak Setuju	0	0
12.	Saya memberikan pelayanan yang tidak sesuai dengan harapan pasien	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	29	14,6
		Cukup setuju	102	51,6
		Tidak Setuju	67	33,8
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber:Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui perawat mempunyai pemikiran bahwa pelayanan yang baik itu dinilai dari seberapa dalam dia melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang dapat dilihat dari presentase setuju sebesar 76,2%. kemudian peningkatan karir yang diharapkan oleh perawat dinilai tidak sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan yang dapat dilihat dari presentase cukup setuju dan setuju sebesar 60%, lalu presentase jawaban cukup setuju dan setuju sebesar 51% yang dapat diartikan latarbelakang pendidikan membuat perawat susah untuk meningkatkan karirnya karena tidak mempunyai kompetensi yang cukup, dan perawat seringkali memberikan pelayanan yang tidak sesuai dengan harapan pasien, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban cukup setuju dan setuju sebesar 66,2%. Seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya, yang akhirnya akan menurunkan kualitas untuk bekerja (Maslach & Jackson, 2010)

1.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi kerja sebagai Variabel X_2

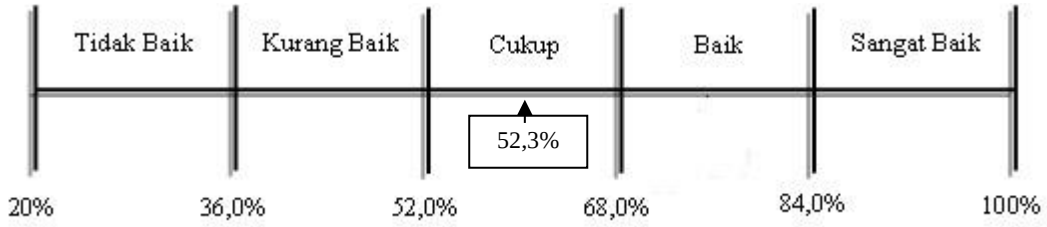
Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi kerja

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kebutuhan fisiologis	2074	3960	52,4	Cukup
2.	Kebutuhan rasa aman	1017	1980	51,4	Kurang Baik
3.	Kebutuhan social	1009	1980	51	Kurang Baik
4.	Kebutuhan harga diri	1033	1980	52,2	Cukup
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	1083	1980	54,7	Cukup
Jumlah		6216	11880	**Cukup**	
Skor Total		$\frac{6216}{11880} x\ 100\% = 52{,}3\%$			

Sumber :Kuesioner (data diolah), 2017

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.3
Garis Kontinum mengenai Variabel Motivasi kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Motivasi kerja didapatkan hasil sebesar 52,3%, hasil

skor tersebut berada pada kategori **cukup**, hal ini menandakan bahwa perawat mempunyai tingkat motivasi yang cukup. Dapat dilihat dari presentase kebutuhan fisiologis sebesar 52,4% yang tergolong pada tingkat cukup, kemudian kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi yang mempunyai skor masing-masing sebesar 52,2% dan 54,7% yang tergolong pada kategori cukup. Namun untuk indikator kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial berada pada tingkat kurang baik yang mempunyai presentase nilai masing-masing sebesar 51,4% dan 51%. Hal ini menandakan bahwa tingkat motivasi perawat di RSUD Kabupaten Sumedang berada pada kategori cukup.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Fisiologis

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
1.	Gaji yang saya terima cukup untuk membiayai kehidupan saya	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	30	15,1
		Cukup setuju	72	36,4
		Tidak Setuju	96	48,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Bonus yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	21	10,6
		Cukup setuju	81	40,9
		Tidak Setuju	96	48,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
3.	Fasilitas di tempat saya bekerja tidak memadai	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	13	6,6
		Cukup setuju	86	43,4
		Tidak Setuju	99	50
		Sangat Tidak Setuju	0	0
4.	Dana pensiun yang akan saya terima nanti tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	21	10,6
		Cukup setuju	81	40,9
		Tidak Setuju	96	48,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber:Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui gaji dan bonus yang dibayarkan kepada perawat dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan hariannya, Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 51,5%. Kemudian

perawat menyatakan cukup setuju dan setuju sebesar 50% bahwa perawat merasa fasilitas yang ada di pekerjaannya kurang, dan dana pensiun dinilai kurang sesuai dengan apa yang perawat harapkan yang dapat dlihat dari presentase setuju sebesar 51.5%. apabila kebutuhan fisiologis ini tidak tercapai dan terpuaskan maka individu tidak akan bergerak untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan yang lainnya (Abraham Maslow, 2008)

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Rasa Aman

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
5.	Asuransi yang saya dapatkan menjamin keselamatan saya dalam bekerja	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	13	6,6
		Cukup setuju	86	43,4
		Tidak Setuju	99	50
		Sangat Tidak Setuju	0	0
6.	Pekerjaan yang saya lakukan terkadang tidak aman	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	23	11,7
		Cukup setuju	67	33,8
		Tidak Setuju	108	54,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber : Kuesioner (data diolah) 2017

Dari tabel 4.11 Dapat diketahui bahwa asuransi yang diterima oleh perawat dirasa kurang menjamin keselamatan mereka, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 50% kemudian perawat merasa pekerjaan yang ia kerjakan aman yang dapat dilihat dari presentase setuju sebesar 54,5%, adapun yang merasa pekerjaan ini tidak aman karena pekerjaan yang ia lakukan

menyangkut dengan hidup seseorang, apabila perawat salah dalam memberikan pelayanan maka hal ini akan membahayakan keselamatan pasien. Saat karyawan merasa aman dengan pekerjaannya, maka kepercayaan diri mereka akan meningkat dalam tingkatan yang sangat kuat. Hal ini akan memotivasi mereka untuk lebih antusias dan lebih fokus pada pekerjaannya. (Djajendra, 2008)

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Sosial

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
7.	Saya diterima dalam lingkungan social pekerjaan saya	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	16	8,1
		Cukup setuju	64	32,3
		Tidak Setuju	118	59,6
		Sangat Tidak Setuju	0	0
8.	Seringkali saya kurang disukai oleh rekan kerja saya	Sangat Setuju	5	2,5
		Setuju	8	4
		Cukup setuju	90	45,5
		Tidak Setuju	95	48
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber : Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui Lingkungan sosial menjadi hal penting dalam bekerja, perawat di RSUD Kabupaten Sumedang terkadang susah untuk diterima oleh lingkungan sosialn yang dapat dilihat dari presentase sebesar 59,6%. cukup banyak perawat yang bekerja di RSUD Kabupaten Sumedang masih berstatus pekerja kontrak dan berada pada usia muda,karena perbedaan usia tersebut dapat menjadi penyebab kurang terciptanya lingkungan

sosial yang harmonis. Hal ini juga yang mempengaruhi perawat yang terkadang tidak disukai oleh perawat lainnya. Lingkungan sosial sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka. Karena apabila lingkungan sosial terjalin secara harmonis maka karyawan secara tidak langsung akan termotivasi. (Djajendra, 2008)

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Harga Diri

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
9.	Atasan saya menghargai prestasi kerja saya	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	18	9,1
		Cukup setuju	86	43,4
		Tidak Setuju	94	47,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
10.	Saya terkadang tidak dihormati oleh rekan kerja saya	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	20	10,1
		Cukup setuju	79	39,9
		Tidak Setuju	99	50
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber : Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui Di RSUD Kabupaten Sumedang penghargaan atas prestasi yang didapatkan oleh perawat dirasa kurang, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 52,5%, penghargaan sendiri menjadi suatu motivasi untuk bekerja lebih giat lagi, namun terkadang prestasi kecil tidak dihargai oleh atasan, hal ini yang menyebabkan kurangnya motivasi perawat dalam bekerja, kemudian kurangnya rasa saling menghormati

sesama pekerja menjadikan motivasi dalam bekerja cenderung kurang, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 50%. Bila karyawan sudah memiliki harga diri dan kepercayaan diri yang tinggi untuk membangun iklim kerja yang produktif, efektif, inovatif, fleksible, kreatif, positif, dan berkinerja; maka sebagian besar keberhasilan yang diinginkan oleh perusahaan pasti dapat diwujudkan oleh para karyawan terbaik (Djajendra, 2011)

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
11.	Pekerjaan yang saya kerjakan menantang dan menarik	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	33	16,7
		Cukup setuju	94	47,5
		Tidak Setuju	71	35,8
		Sangat Tidak Setuju	0	0
12.	Seringkali saya salah dalam mengambil keputusan dalam merawat pasien	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	34	17,2
		Cukup setuju	69	34,8
		Tidak Setuju	95	48
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber : Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui Pekerjaan sebagai perawat dinilai menarik yang dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 64,2%. Menjadi perawat dirasa menarik karena dapat membantu orang banyak juga menurut ajaran agama, juga menolong orang yang sedang kesusahan adalah aklhak mulia. Kemudian kompetensi yang kurang seringkali membuat perawat

membuat keputusan yang tidak tepat dalam melayani pasien, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 52%. Bagi orang yang telah mencapai aktualisasi diri, tidak terpenuhinya satu apalagi beberapa dari meta-kebutuhan itu akan membuatnya sangat kesakitan, lebih sakit daripada kematian. Karena itu orang-orang besar seperti Sokrates, Isa, Suhrawardi, Galileo, lebih memilih mati daripada hidup dalam tatanan sosial yang menurutnya tidak adil. (Frank G. Goble, 1994)

1.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja sebagai Variabel Y

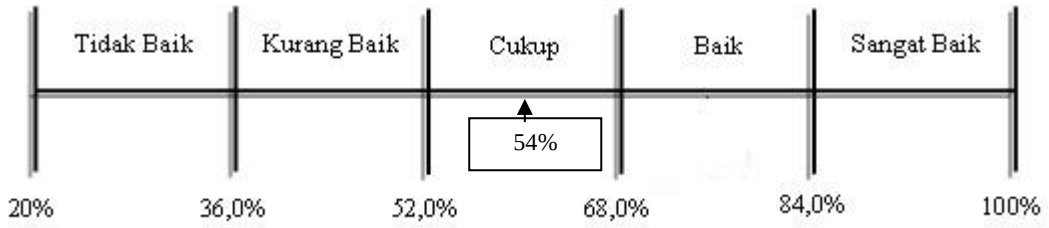
Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Faktor Kemampuan	2168	3960	54,7	Cukup
2.	Faktor Motivasi	2111	3960	53,3	Cukup
Jumlah		4279	7920	**Cukup**	
Skor Total		$\frac{4279}{7920} \boldsymbol{x}\ \mathbf{100}\% = 54\ \%$			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2017

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.4

Garis Kontinum mengenai Variabel Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kinerja didapatkan hasil sebesar 54%, hasil skor tersebut berada pada kategori **cukup**, sementara indikator yang memiliki persentase tertinggi factor kemampuan yaitu sebesar 54,7% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah factor motivasi terhadap perawat sebesar 53,3% berada pada cukup baik.

Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2010 ; 67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Faktor Kemampuan

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
1.	Saya memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang pekerjaan saya	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	23	11,6
		Cukup setuju	109	55,1
		Tidak Setuju	66	33,3
		Sangat Tidak Setuju	0	0

2.	Saya tidak diberikan kesempatan baik waktu maupun bantuan dana untuk keperluan melanjutkan pendidikan	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	29	14,6
		Cukup setuju	102	51,6
		Tidak Setuju	67	34,8
		Sangat Tidak Setuju	0	0
3.	Saya selalu berusaha untuk memenuhi semua kebutuhan pasien	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	13	6,5
		Cukup setuju	106	53,5
		Tidak Setuju	79	40
		Sangat Tidak Setuju	0	0
4.	Saya merasa keterampilan yang saya miliki kurang	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	36	18,2
		Cukup setuju	65	32,8
		Tidak Setuju	97	49
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui Perawat mengaplikasikan ilmu dan kemampuan yang mereka dapat di perguruan tinggi sehingga kinerja mereka cukup baik yang dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 66,7%. Namun perawat merasa tidak diberikan kesempatan dan dana untuk melanjutkan pendidikan yang dapat dilihat dari presentase jawaban negative sebesar 66,2%. Tetapi disamping kedua hal diatas perawat tetap berusaha untuk memenuhi kebutuhan pasien yang dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 60%. Lalu berdasarkan presentase jawaban setuju sebesar 51% dapat diketahui bahwa Faktor keterampilan perawat bisa dikatakan cukup karena

mereka dituntut untuk melakukan segala macam tindakan keperawatan sesuai dengan SOP yang diberikan oleh RSUD. Kemauan keras dan Kemampuan tinggi akan menghasilkan kinerja yang unggul (Kisdarto Atmosoeprapto, 2010)

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Faktor Motivasi

No	Pertanyaan	Tanggapan	Freq	Persen (%)
5.	Saya memelihara sarana, fasilitas keperawatan, dan kebersihan ruangan	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	29	14,6
		Cukup setuju	102	51,6
		Tidak Setuju	67	33,8
		Sangat Tidak Setuju	0	0
6.	Saya sulit bekerjasama dengan perawat lain	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	30	15,1
		Cukup setuju	72	36,4
		Tidak Setuju	96	48,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
7.	Fasilitas rumah sakit yang terus berkembang memudahkan saya untuk bekerja melayani pasien.	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	21	10,6
		Cukup setuju	81	40,9
		Tidak Setuju	96	48,5
		Sangat Tidak Setuju	0	0
8.	Saya merasa kesulitan meningkatkan pelayanan dengan kebijakan pihak rumah sakit yang tidak mengalami perubahan	Sangat Setuju	0	0
		Setuju	13	6,6
		Cukup setuju	86	43,4

		Tidak Setuju	99	50
		Sangat Tidak Setuju	0	0

Sumber:Kuesioner (data diolah) 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui berdasarkan presentase jawaban setuju sebesar 66,2% bahwa perawat menjaga kebersihan dan sarana keperawatan dengan baik. Namun perawat terkadang sulit untuk bekerjasama dengan perawat lainnya, hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 51,5%. Kurangnya kerjasama antar perawat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya faktor status dan faktor sosial. Disamping itu fasilitas rumah sakit yang meningkat dari tahun ke tahun dirasa sangat mempermudah perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 51,5%. Juga seringkali kebijakan pihak rumah sakit malah membuat pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien tidak meningkat. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban setuju sebesar 50%. Jika seseorang termotivasi maka ia akan berusaha melakukan pekerjaan nya dengan baik (Andini, 2015)

1.4 **Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel

dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Kejenuhan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Coefficients[a]

Tabel 4.18 Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.639	.313		2.040	.043
	Kejenuhan kerja	.475	.033	.703	7.332	.000
	Motivasi kerja	.186	.033	.276	5.633	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 0.639 sementara untuk bX_1 sebesar 0.475 dan bX_2 sebesar 0.186, dengan demikian maka dapat dibentuk pers

$$\mathbf{Y = 0.639 + 0.475X_1 + 0.186X_2 + \varepsilon}$$

Nilai a, b_1 dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.639 artinya jika Kejenuhan kerja dan Motivasi bernilai 0, maka Kinerja akan tetap bernilai 0.639.

Koefisien Regresi Variabel Kejenuhan kerja sebesar 0.475 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Kejenuhan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.475.

Koefisien Regresi Variabel Motivasi sebesar 0.186 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.186.

1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi.Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

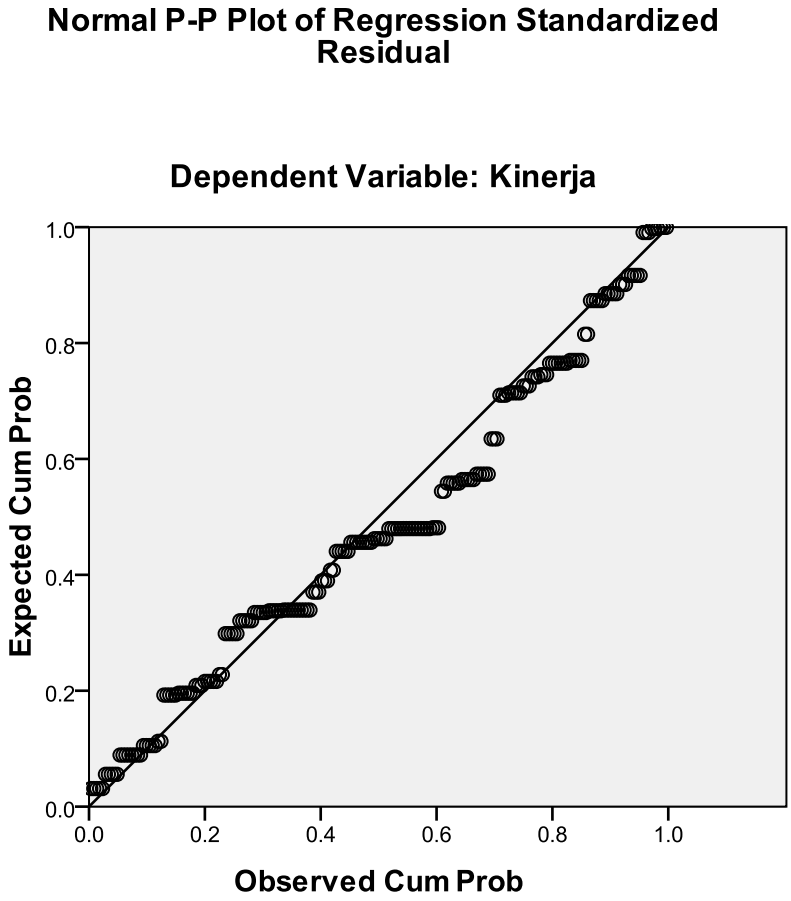
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		198
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37633366
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.758
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel ditas didapatkan hasil Sig sebesar 0.104, hasil 0.104>0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.5

Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat

kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai sig. correlations >alpha(tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.20 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

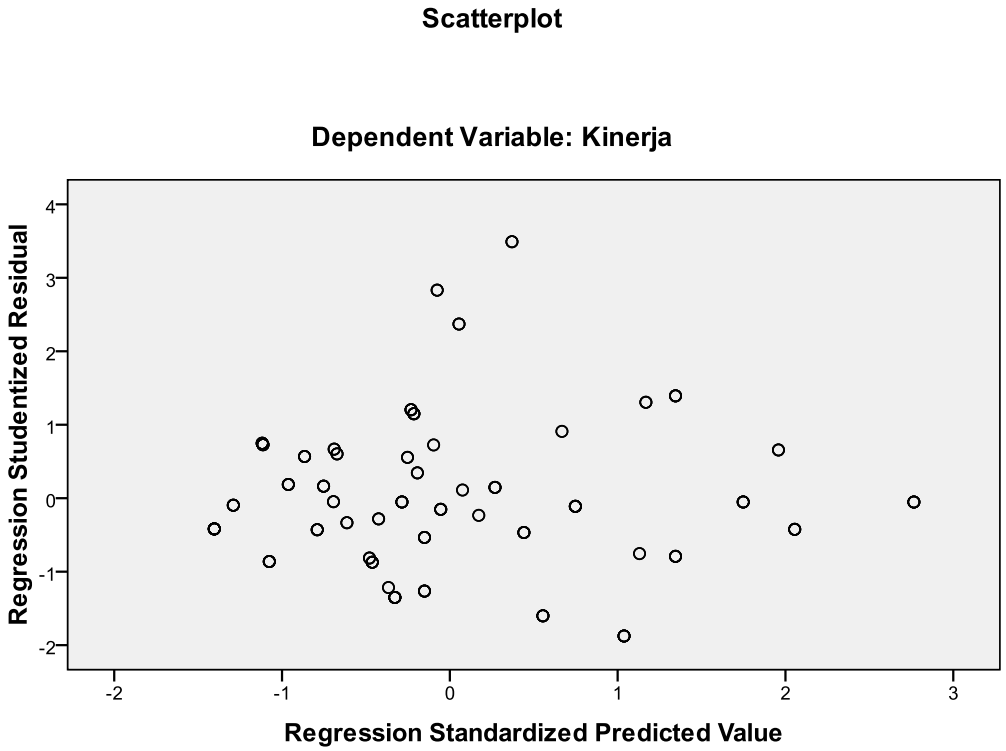
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.639	.313		2.040	.043		
	Kejenuhan kerja	.475	.033	.703	7.332	.000	.155	6.454
	Motivasi kerja	.186	.033	.276	5.633	.000	.155	6.454

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa kejenuhan kerja dan motivasi kerja menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

2) Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden. Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalammelakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6

Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

1.4.2 Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi Secara Parsial antara Kejenuhan kerja dengan Kinerja

   Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kejenuhan kerja dengan Kinerjadigunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21 Koefisien Korelasi Kejenuhan kerja Dengan Kinerja

Correlations

			Kejenuhan kerja	Kinerja
Spearman's rho	Kejenuhan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.952**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	198	198
	Kinerja	Correlation Coefficient	.952**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	198	198

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.952 berdasarkan kriteria(0.81 – 1.00), korelasi Kejenuhan kerja dengan Kinerjamemiliki tingkat korelasi yang tinggi.

Hal itu mengacu pada teori Syahri Alhusin (2003:157) untuk mengetahui seberapa kuat tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Korelasi Secara Parsial antara Motivasi kerja dengan Kinerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Motivasi kerja dengan Kinerjadigunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22 Koefisien Korelasi Motivasi kerja dengan Kinerja

Correlations

			Motivasi kerja	Kinerja
Spearman's rho	Motivasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	.880**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	198	198
	Kinerja	Correlation Coefficient	.880**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	198	198

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.880 berdasarkan kriteria korelasi (0,81 – 1,00) Motivasi kerja dengan Kinerja memiliki tingkat korelasi yang tinggi.

Hal itu mengacu pada teori Syahri Alhusin (2003:157) untuk mengetahui seberapa kuat tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1.4.3 Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk

mengestimasi variabel terikat.Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23 Koefisien Determinasi antara Kejenuhan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963[a]	.927	.927	1.38337	1.559

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja , Kejenuhan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.927 atau 92,7% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kejenuhan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Hal itu sesuai dengan teori Andi Supangat (2008:350) mengetahui besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.24 Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.639	.313		2.040	.043			
	Kejenuhan kerja	.475	.033	.703	7.332	.000	.957	.716	.277
	Motivasi kerja	.186	.033	.276	5.633	.000	.922	.374	.109

a. Dependent Variable: kinerja

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Kejenuhan kerja(X1) = 0,703 x 0,957 = 0.67 atau 67%

2. Motivasi (X2) = 0,276 x 0,922 = 0,25 atau 25%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap pengaruh kinerja adalah kejenuhan kerja sebesar 67% sementara yang paling terkecil adalah motivasi kerja sebesar 25%. Untuk sisanya yaitu variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

1.4.4 Uji Hipotesis

1.4.4.1 Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Kejenuhan kerja terhadap Kinerja secara parsial dan Motivasi kerja terhadap Kinerja secara parsial.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0ditolak, H_1 diterima.

b.jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Kejenuhan kerja terhadap Kinerja

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kejenuhan kerja terhadap Variabel Kinerja.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kejenuhan kerja terhadap Variabel Kinerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kejenuhan kerja terhadap Kinerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 4. 25 Tabel Uji T (Parsial)

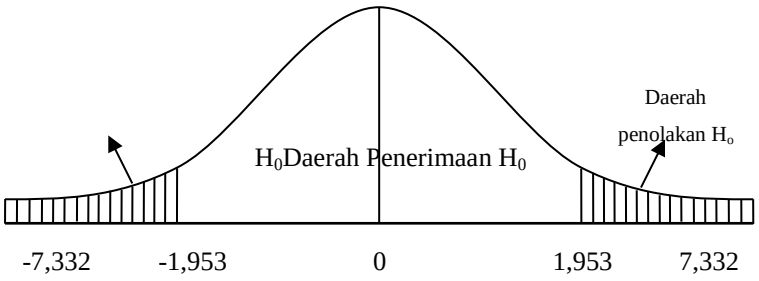
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.639	.313		2.040	.043
Kejenuhan kerja	.475	.033	.703	7.332	.000
Motivasi kerja	.186	.033	.276	5.633	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari output tabel 4.23 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kejenuhan kerja (X_1) sebesar 7,332, menggunakan taraf signifikan sebesar

5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untukdf = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 198 – 2 – 1 = (0,025 ; 195) yaitu 1,953, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,332> 1,953) dan sig (0.000<0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kejenuhan kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Kab Sumedang. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar
4.7 Pengujian Hipotesis Kejenuhan Kerja

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 7,332 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kejenuhan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kab Sumedang

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani (2011) yang menyatakan bahwa Kejenuhan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

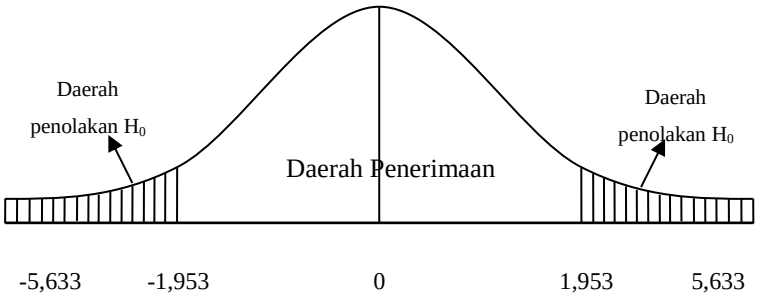
2) Pengujian Motivasi kerja terhadap Kinerja

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Motivasi kerja terhadap Variabel Kinerja.

- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Motivasi kerja terhadap Variabel Kinerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerjasecara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for window*.

Dari output tabel 4.23 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 5,633, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untukdf = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 198 – 2 – 1 = (0,025 ; 195) yaitu 1,953, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,633> 1,953) dan sig (0.000<0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Kab Sumedang. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.8

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji

Motivasi kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,633 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Kab Sumedang

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sindi Larasati (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.