

## Konfirmasi Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit

**Riadinni Alita**

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta  
Jl. Limo Raya, Limo, Kec. Limo, Kota Depok, Jawa Barat 16514  
Email : riadinnia@gmail.com

---

### Abstrak

Pengawasan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam perawat untuk bekerja, Ketidadaan unsur tersebut dapat menyebabkan berbagai hambatan yang dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tidak maksimal. Namun pengawasan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja belum menjadi hal yang melembaga di kalangan perawat, sehingga mengakibatkan pencapaian efektivitas kerja perawat yang kurang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara pengawasan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode cross sectional dengan sampel sebanyak 70 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Model menggunakan SmartPLS 2.0 dan SPSS 18. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel pengawasan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 98.10%. Variabel efektivitas kerja dipengaruhi langsung oleh beberapa variabel, diantaranya variabel pengawasan sebesar 11.63%, motivasi sebesar 16.45%, lingkungan kerja 59.06% dan disiplin kerja sebesar 7.95%. Pengaruh tidak langsung sebesar 7.95%. Disarankan pihak Rumah Sakit lebih meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman bagi karyawannya baik dari segi suhu ruangan, tata ruang kerja dan peraturan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya dan tercapai efektivitas kerja yang baik serta sesuai dengan visi misi Rumah Sakit.

**Kata kunci :** Disiplin, Efektivitas kerja perawat, Lingkungan kerja, Motivasi, Pengawasan

### Abstract

*Supervision, motivation, work environment and work discipline has an important role in the nurse's work, without four things can cause a variety of obstacles that can produce the effectiveness of the work not maximum. However Supervision, motivation, work environment and work discipline has not become institutionalized among nurses, resulting in achievement of the effectiveness of the work of nurses is lacking. The purpose of this study to determine the influence of direct and indirect as well as the amount between supervision, motivation, work environment and work discipline. This study using cross sectional method with a sample of 70 respondents. This study uses Structural Equation Model analysis using SmartPLS 2.0 and SPSS 18. The results showed a direct and indirect influence between variable supervision, motivation, work environment and work discipline of the effectiveness of work amounted to 98.10%. Variable work effectiveness is directly affected by several variables, including supervision variables of 11.63%, the motivation by 16:45%, 59.06% working environment and working discipline amounted to 7.95%. The indirect effect by 7.95%. Suggested to the Hospital further enhance the better working environment and more convenient for employees in terms of both the room temperature, spatial layout and regulations, because the presence of a good working environment, the employee will be optimized in doing his job and achieved the effectiveness of good work as well as the corresponding with the vision and mission of the Hospital.*

**Keywords :** Discipline, Effectiveness, Work environment, Motivation, Supervision

---

## Pendahuluan

Dunia kerja dalam segala bidang pada mengalami peningkatan yang semakin ketat, persaingan tidak hanya datang dari tenaga dalam negeri namun juga tenaga asing yang akan masuk ke Indonesia. Berbagai kepentingan antar negara akan mewarnai dinamika penyepakatan, salah satunya ASEAN Free Trade Area. Sektor jasa yang telah disepakati oleh negara ASEAN salah satunya termasuk jasa kesehatan.<sup>1</sup> Salah satu pemberi layanan kesehatan ialah rumah sakit. Rumah sakit menjadi praktek pelayanan kesehatan pada masyarakat, merupakan simpul utama yang berfungsi sebagai pusat rujukan.

Rumah sakit menghadapi tantangan dalam jasa pelayanan kesehatan, dimana kesehatan merupakan hak yang bisa diperoleh oleh setiap manusia.<sup>2</sup> Pelaksanaan pengorganisasian di rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut.<sup>3</sup> Kemajuan teknologi dan sumber daya lain ialah pendukung pelaksanaan kegiatan rumah sakit, karena pada akhirnya sumber daya manusia yang paling menentukan.<sup>4</sup> Pelayanan yang prima ditentukan oleh sistem yang kuat dan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi tinggi terhadap terwujudnya tujuan rumah sakit. Perawat salah satu modal atau kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan pelayan terhadap klien. Upaya tercapainya pelayanan keperawatan yang optimal di rumah sakit maka perawat harus mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Perawat yang memiliki efektivitas kerja baik mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai waktu.<sup>5</sup>

Prestasi yang dihasilkan perawat, proses tercapainya penyesuaian diriperawat, serta tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan perawat merupakan gambaran yang dimunculkan apabila perawat mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat efektif. Pencapaian

efektifitas kerja yang optimal meliputi faktor motivasi, disiplin kerja, lingkungan.

Motivasi akan mendorong seseorang untuk lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin yang diterapkan pegawai menyakibatkan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan kegiatan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan serta lingkungan yang mendukung akan menambah kerja lebih semangat sehingga efektivitas tercapai.

Disiplin yang terbentuk dari diri perawat atau yang terbentuk akibat lingkungan atau sekitar perawat, mendorong perawat lebih bersemangat dalam menyelesaikan target pencapaian dalam sehari waktu tugas mereka. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dan lingkungan serta iklim kerja yang mendukung akan menambah kerja yang lebih efektif.

Adanya pengawasan maka pegawai dapat terus terpantau, hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehingga semakin meningkatkan efektivitas kerja. Upaya untuk mencapai efektivitas di rumah sakit ada beberapa faktor yang memengaruhi. Kedisiplinan yang terbentuk akan melahirkan motivasi, dimana motivasi yang tinggi dari seorang karyawan juga akan mendukung karyawan tersebut untuk lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>6</sup> Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja adalah ketepatan waktu menyelesaikan tugas, delegasi tugas yang jelas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan perlengkapan serta fasilitas. Disiplin juga merupakan faktor yang menentukan tercapainya efektivitas kerja.<sup>7</sup>

Berdasarkan para ahli diatas, diperkuat dengan hasil penelitian dan didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, pengawasan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap pewart. Disiplin kerja, motivasi

perawat dapat terbentuk dengan adanya pengawasan dari kepala ruangan. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi. Penelitian tentang analisis efektivitas kerja perawat memengaruhi produksi, efisiensi, dan perkembangan kerja perawat. Rumah sakit penting memperhatikan aspek yang bisa meningkatkan efektivitas kerja perawat serta melakukan pembenahan terhadap aspek tersebut sehingga pencapaian tujuan rumah sakit memang bisa terukur dari efektivitas kerja perawatnya.<sup>8</sup>

Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat merupakan hal yang saling berhubungan. Individu dalam berperilaku akan berorientasi terhadap tujuan yang akan dicapai. Stimulus yang diberikan akan memengaruhi motivasi. Faktor yang mendukung terciptanya stimulus positif akan membangkitkan motivasi sehingga kepuasan tercapai.<sup>9</sup> sedangkan, adanya pengaruh positif motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.<sup>10</sup> Motivasi ialah salah satu alasan agar bawahan ingin bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Kebutuhan dasar yang membuat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan adalah motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi mencapai kekuasaan.<sup>11</sup>

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan kepada 10 pengunjung yang diwawancarai, didapatkan hasil bahwa 1 responden lain menjawab susternya sedikit judes dalam menjawab, 1 responden pelayanan administrasi sedikit "bertele-tele", 6 responden menyatakan bahwa rumah sakit dekat dengan rumah, 2 responden menyatakan bahwa biaya rumah sakit cukup mahal dan 10 responden mengatakan RSPC bersih dan nyaman. Hal ini didukung oleh pernyataan dari kepala

divisi humas dan pemasaran bahwa rata-rata pasien yang datang ke Rumah Sakit Puri Cinere bertempat tinggal disekitar RS dan kalangan menengah keatas serta telah menjadikan RSPC sebagai RS tujuan. Responden lainnya menceritakan karena cukup ramainya kunjungan pasien ke RSPC, terkadang pelayanan kurang memuaskan seperti lamanya pelayanan dan penyampaian perawat yang kurang ramah (judes). Dilanjutkan dengan mewancarai kepala bagian keperawatan bahwa didapatkan pelanggaran kedisiplinan dan menurunnya motivasi yaitu keterlambatan datang. Hal tersebut menyebabkan munculnya peraturan yaitu denda kepada perawat yang datang terlambat. Hasil didapatkan dari seorang perawat ruangan bahwa ada saja perawat yang terlambat, maka perawat yang tersebut membayar denda yang akan diberikan kepada kepala ruangan. Kelalaian lain yang biasa dilakukan oleh perawat antara lain keterlambatan pemberian obat, lupa menempelkan stiker resiko jatuh. Hal tersebut juga dikuatkan dengan penurunan jumlah kunjungan rawat jalan: tahun 2008 sebanyak 11.4013 jiwa, tahun 2009 menurun menjadi 11.3627 jiwa, tahun 2010 menjadi 11.2297 dan tahun 2012 menjadi 11.2012 jiwa. Instrumen Rumah Sakit yang diberikan kepada sedikitnya 150 pasien dalam mengukur pelayanan asuhan keperawatan dan tingkat kepuasan pasien atau stakeholder. Di tahun 2015, Penilaian terhadap pelayanan asuhan keperawatan baru mencapai 91, 83% dimana 8, 17% masih menyatakan bahwa pelayanan keperawatan tidak sesuai standar Rumah Sakit. Sedangkan angket kepuasan pasien di tahun 2015 senilai 90,33 % dan sisanya yaitu 9,67% menyatakan masih terdapat ketidakpuasan dari pasien dapat berupa kurang ramahnya perawat, kurang berespon terhadap keluhan pasien.

Penelitian ini memiliki lima variabel, yaitu pengawasan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan efektivitas kerja. Variabel pengawasan dengan indikator

yang meliputi penetapan standar, penilaian pekerjaan dan mengoreksi pekerjaan. Variabel motivasi dengan indikator yang meliputi aktualisasi diri, tanggung jawab dan insentif. Variabel lingkungan kerja dengan indikator yang meliputi peraturan kerja, tata ruang kerja dan kelembaban ruangan. Variabel disiplin kerja dengan indikator yang meliputi disiplin peraturan, disiplin tugas dan disiplin waktu. Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja tidak memiliki indikator.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara motivasi, disiplin perawat, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap efektifitas kerja perawat di RSPC Tahun 2016.

### Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung serta besaran antara ada pengaruh langsung antara motivasi, disiplin perawat, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap efektifitas kerja. Penelitian dilaksanakan di RS. Puri Cinere Tahun 2016. Peneliti mengambil sampel sesuai dengan kaidah jumlah sampel pada pedoman *PLS (Partial Least Squares)* dengan rumusan Ghazali, dimana besaran sampel yang diambil adalah 5 hingga 10 kelipatan dari jumlah indikator yang akan diteliti. Sehingga dalam hal ini besaran sampel yang diambil masih berada dalam kisaran 70 hingga 90<sup>14</sup>. Jumlah sampel tersebut diambil oleh peneliti secara langsung melalui objeknya sebanyak 70 orang. Kriteria responden adalah sebagai berikut: (1) Kriteria inklusi, yaitu perawat yang masa kerjanya lebih dari satu tahun dan ada pada saat penelitian berlangsung atau dilakukan. (2) Kriteria Eksklusi yaitu responden yang tidak bersedia menjadi responden atau dalam kondisi yang tidak memungkinkan seperti sedang sakit atau tidak hadir pada saat penelitian dilakukan.

Pernyataan dalam angket disebarkan kepada responden dibuat dengan

menggunakan skala *semantic differential* dengan interval 1-5. Skala *semantic differential* ini digunakan untuk mengukur sikap tertentu yang dipunyai oleh seseorang. Skala tersebut tersusun dalam satu garis kontinum yang jawab "sangat positifnya" terletak di bagian kanan garis dan jawaban yang "sangat negatif" terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya.<sup>12</sup> Instrumen yang untuk mengukur variabel pengawasan terdapat 15 pernyataan dengan tiga indikator yaitu penetapan standar kerja, penilaian pekerjaan dan mengoreksi pekerjaan. Instrumen guna mengukur variabel motivasi terdiri 15 pernyataan dengan tiga indikator yaitu aktualisasi diri, tanggung jawab dan insentif. Instrumen untuk mengukur variabel lingkungan kerja ada 15 pernyataan yang dengan tiga indikator yaitu peraturan kerja, tata ruang kerja dan kelembaban/suhu udara. Instrumen yang mengukur variabel disiplin kerja terbagi tiga indikator yaitu disiplin peraturan, disiplin tugas dan disiplin waktu.

Pengolahan data menggunakan *Chi Square* untuk bivariat, sedangkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *dependent* dan *independent* menggunakan *SmartPLS 2.0*. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*. *SEM* adalah sebuah model statistik yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel dalam sebuah model teoritis, baik secara langsung atau melalui variabel antara (*intervening or mediating variables*).<sup>13</sup>

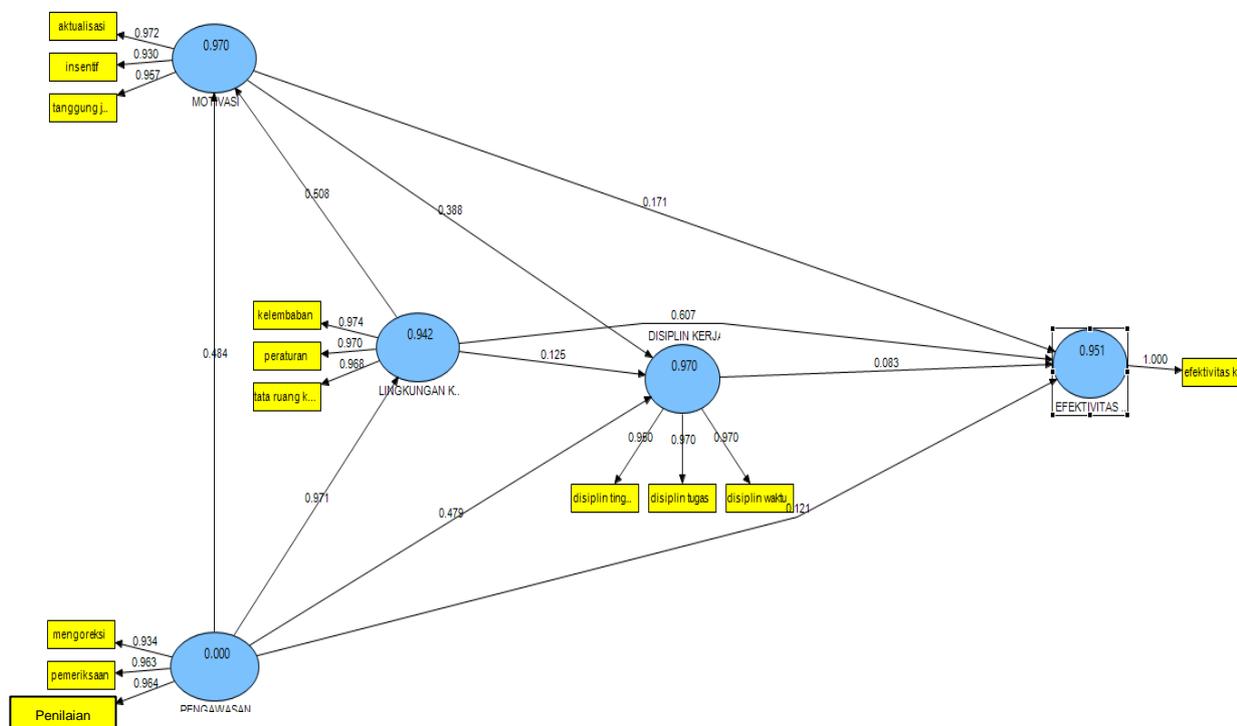
Langkah-langkah dalam analisis data *PLS* adalah: (1) Merancang model *structural (Inner Model)* yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive* teori yang didasarkan hipotesis penelitian. (2) Merancang model pengukuran (*Outer Model*) yaitu mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. (3) Model reflektif atau prinsipal model dimana *covarian* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi

dari konstruk laten yang menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten akan memengaruhi perubahan pada indikator. (4) Konstruk diagram jalur. Hasil perancangan *inner model* dan *outer model* yang sudah dibuat dan dinyatakan dalam bentuk diagram jalur. (5) Model spesifikasi dengan PLS. Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan: 1) *structural model*, kemudian diukur dengan menggunakan *Q-Square Predictive Relevance* dengan rumus  $Q^2=1-(1-R1^2)(1-R2^2)$ , 2) *measurement model*, diukur dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dengan nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup untuk jumlah indikator dari variabel laten berkisar 3 sampai 7, sedangkan *discriminant validity* direkomendasikan nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan juga dengan melihat *weight relation* 3) *weight relation* dimana nilai kasus dari variabel laten tetap diestimasi.<sup>14</sup>

## Hasil

Hasil yang dicapai peneliti yaitu gambaran analisis *SEM* untuk menjelaskan hubungan yang kompleks dari beberapa variabel yang diuji. Gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian. Berdasarkan dari hasil uji deskriptif, maka didapatkan gambaran tentang sebaran karakteristik responden yaitu, dari 70 responden terdapat sebanyak 44 (62%) responden yang memiliki usia <32 tahun. Selanjutnya dilihat dari jenis kelamin bahwa 50 (71%) responden adalah perempuan. Kemudian, sebanyak 36 (50.7%) responden sudah menikah.

Selanjutnya dilakukan pengujian antara sebaran total jawaban responden terhadap karakteristik responden secara bivariat dengan uji *Chi Square*. Hasil dari uji *Chi Square* tersebut menunjukkan tidak ada hubungan antar setiap variabel dengan sebaran karakteristik responden, karena dari semua hasil uji tersebut menunjukkan nilai  $P_{value} > 0,05$  (0,241-1,000).



Gambar 1. Outer Model (Loading Factor)

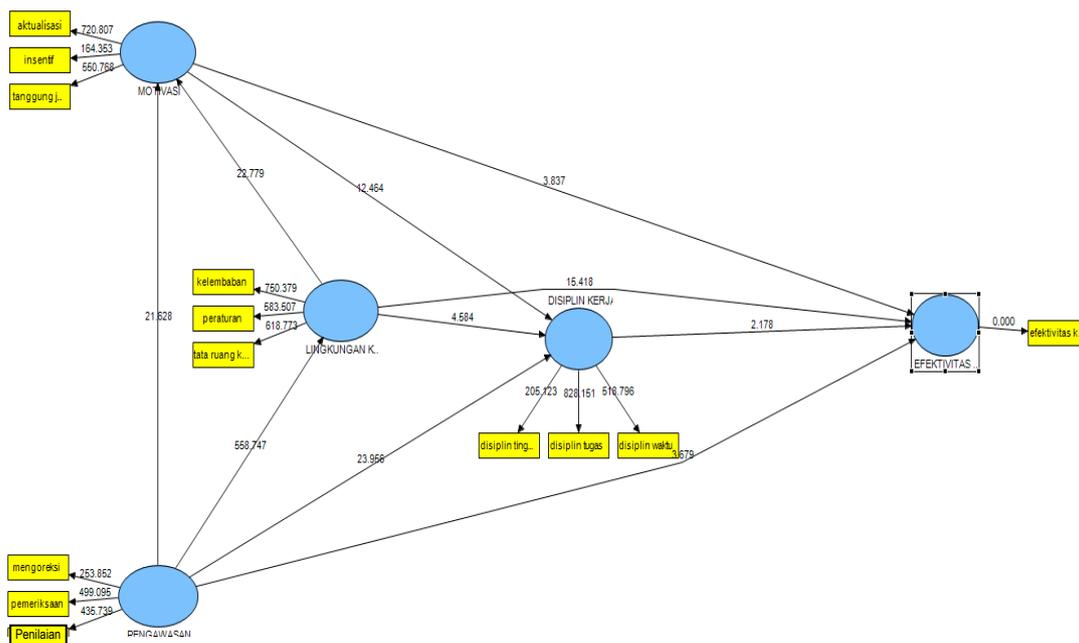
Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 18 untuk mendapatkan hasil frekuensi sebaran jawaban responden dan karakteristik responden, serta uji bivariat dengan uji *Chi Square* maka data kemudian diolah dengan menggunakan program *SmartPLS 2.0* yang menghasilkan evaluasi *Outer Model* dan *Inner Model*<sup>13</sup>.

Dari gambar 1 maka terlihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk variabel laten menunjukkan hasil yang baik yaitu, dengan nilai *loading factor* yang tinggi dimana masing-masing indikator lebih besar dari 0.70, yaitu pada indikator mengoreksi pekerjaan 0.933649, pada indikator pemeriksaan implementasi kesesuaian standar kerja 0.963301, penilaian pekerjaan 0.964392, aktualisasi diri 0.971957, tanggung jawab 0.957308, insentif 0.930026, kelembaban/suhu ruangan 0.974477, peraturan 0.970425, tata ruang kerja 0.968285, disiplin waktu 0.969537, disiplin tugas 0.970083, disiplin tingkah laku 0.949891 dan efektivitas kerja 1.000000. Hasil ini dapat dikatakan bahwa indikator pembentuk variabel laten konstruk pengawasan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan efektivitas kerja memiliki *Loading Factor*

lebih besar dari 0.50 sehingga kriteria uji terhadap indikator yang diukur dinyatakan valid.

Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai *AVE* harus di atas 0.50. Hasil evaluasi *AVE* di atas pada efektifitas kerja dinyatakan valid karena nilai *AVE* di atas 0.50, yaitu pada variabel pengawasan 0.909900, motivasi 0.908695, lingkungan kerja 0.942969, disiplin kerja 0.927785 dan efektivitas kerja 1.000000 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki *discriminant validity* yang baik

Didapatkan dari hasil pengolahan data bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* memiliki nilai lebih besar dari 0,7, yaitu pada nilai *Cronbach Alpha* pengawasan 0.950408, motivasi 0.949624, lingkungan kerja 0.969757, disiplin kerja 0.961047 dan efektivitas kerja 1.000000, sedangkan pada nilai *Composite Reliability* pengawasan 0.968041, motivasi 0.967582, lingkungan kerja 0.980238, disiplin kerja 0.974709 dan efektivitas kerja 1.000000, sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk variabel memiliki reliabilitas yang baik.



Gambar 2. Inner Model (T-Statistic)

Sedangkan, berdasarkan hasil yang diperoleh dari *Inner model* disebut juga dengan model struktural dan dapat dievaluasi dengan melihat nilai uji *R-Square*, T-Statistik, presentase pengaruh langsung dan tidak langsung serta *Predictive Relevance* (Nilai *Q-Square*).

Pada gambar 2 bahwa nilai T-Statistik direfleksikan terhadap variabelnya sebagian besar  $>1.96$ , sehingga menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya. Evaluasi pengujian *Inner Model* atau model struktural dapat dilihat nilai *R-Square* yang berfungsi untuk menilai pada besaran keragaman atau variasi data penelitian terhadap fenomena yang sedang dikaji. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut ini adalah hasil pengukuran nilai *R-Square* :

**Tabel 1.** Evaluasi Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Pengawasan	
Motivasi	0.969
Lingkungan kerja	0.941
Disiplin kerja	0.970
Efektivitas kerja	0.951

Dari tabel *R-Square* didapatkan bahwa konstruk motivasi didapatkan angka sebesar 0.969 dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk motivasi dapat dijelaskan oleh konstruk pengawasan sebesar 97% dan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada variabel lingkungan kerja didapatkan angka sebesar 0.941 dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh konstruk pengawasan sebesar 94% dan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada variabel disiplin kerja didapatkan angka sebesar 0.970 dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas

konstruk disiplin kerja dapat dijelaskan oleh konstruk pengawasan sebesar 97% dan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada variabel efektivitas kerja didapatkan angka sebesar 0.951 dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh konstruk pengawasan sebesar 95% dan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis antar variabel yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya hasil nilai T-statistik. Didapatkan hasil kelima hubungan variabel memiliki nilai t-statistik lebih besar dari batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu 1,96. Pada pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 23.956303, variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja sebesar 3.678736, variabel pengawasan terhadap lingkungan kerja sebesar 558.747004, variabel motivasi terhadap disiplin kerja sebesar 12.464084, variabel motivasi terhadap efektivitas kerja sebesar 3.836689, variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 4.584180, variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 15.417716, variabel lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 22.778655 dan variabel disiplin kerja terhadap efektivitas sebesar 2.177655 sehingga  $H_0$  ditolak. Tiga pola hubungan variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 sehingga signifikan pada  $\alpha = 5$ .

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil uji koefisien parameter antara pengawasan terhadap efektivitas kerja menunjukkan pengaruh langsung sebesar 11.63%, motivasi terhadap efektivitas kerja menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung sebesar 16.45%, lingkungan kerja efektivitas kerja menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung sebesar 59.06% dan disiplin kerja menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung sebesar 7.95%.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara pengawasan terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai sebesar 2.51%, motivasi terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai sebesar 0.12%, lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai sebesar 0.34% dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0.00%.

Sehingga dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten eksogen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan *R square* atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel pengawasan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja (11.63% + 16.45% + 59.06% + 7.95%) = **95.09%**.

Nilai *Q-Square* bertujuan untuk menilai besaran dari keragaman data pada penelitian atau variasi data penelitian terhadap fenomena yang sedang diteliti.

Formula yang digunakan untuk mengukur *Q-Square* ( $Q^2$ ) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) (1-R_3^2) (1-R_4^2) \\ &= 1 - (1-0,969)(1-0,941)(1-0,970)(1-,951) \\ &= 1 - (0.030)(0,058)(0.0296) (0.048) \\ &= 1 - 0.000002557 \\ &= 0.999997 \text{ atau } 99.99\% \end{aligned}$$

Jadi nilai *Q-Square* adalah 99.99%

$$\begin{aligned} \text{Galat model} &= 1 - Q^2 \\ &= 1 - 0.999997 \\ &= 0.000002557 \end{aligned}$$

Jadi nilai galat model yaitu 0.000002557 atau 0.0002%

Dari hasil di atas dapat menunjukkan *model* hasil analisis dapat menjelaskan 99.99% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 0.0002% merupakan faktor-faktor lain dari luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2.** Presentase Pengaruh Antar Variabel terhadap Variabel Efektivitas Kerja

Variabel	LVC	Direct Rho	Indirect Rho	Total	Direct %	Indirect %	Total %
Pengawasan	0.958919	0.121365	0.837555	0.95892	11.63%	2.51%	14.15%
Motivasi	0.964350	0.170643	0.032222	0.202865	16.45%	0.12%	16.58%
Lingkungan kerja	0.972518	0.607382	0.113436	0.720818	59.06%	0.34%	59.41%
Disiplin kerja	0.957737	0.083033	0	0.083033	7.95%	0	7.95%
		Total			95.09%	2.99%	98.10%

## Pembahasan

### Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja

Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Pengawasan salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapainya tujuan yang sudah digariskan. Fungsi pengawasan yang berjalan dengan baik dapat dijadikan sebagai alat ukur dari tujuan organisasi telah terealisasi.<sup>18</sup>

Pengaruh langsung dan besaran pengawasan terhadap efektivitas kerja perawat RSPC tahun 2016 adalah sebesar 11.63% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 2.51%. Variabel pengawasan

memiliki pengaruh langsung dan positif secara signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai t-statistik 3.678736 > 1,96 pada  $\alpha = 0,05$  atau CI 95% dan adapun besarnya 0.958919. Artinya pengawasan memberikan pengaruh yang baik terhadap efektivitas kerja.

Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengawasan akan memperkecil risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Pengawasan akan memantau pekerjaan karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi dan disiplin<sup>21</sup>.

Peneliti juga berasumsi bahwa pengawasan memiliki pengaruh tidak langsung antara pengawasan terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja, hal tersebut terbukti dari hasil penelitian

peneliti dan penelitian orang lain yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung antara pengawasan terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja, dengan adanya pengawasan saat bekerja akan menyadarkan karyawan akan adanya peraturan dan norma yang harus dijalani yang kemudian dengan begitu karyawan akan disiplin dalam melakukan pekerjaannya, dengan menanamkan disiplin maka karyawan lebih mudah mencapai secara maksimal produktivitas kerja. Tingginya disiplin kerja, pegawai mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja**

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai oleh disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi.<sup>15</sup> Efektivitas kerja di sini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain yang diimbangi oleh disiplin yang tinggi.<sup>19</sup>

Pengaruh langsung dan besaran motivasi terhadap efektivitas kerja perawat RSPC tahun 2016 adalah sebesar 16.45% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0.12%. Variabel motivasi memiliki pengaruh langsung dan positif secara signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai t-statistik  $3.836689 > 1,96$  pada  $\alpha = 0,05$  atau CI 95% dan adapun besarnya 0.170643. Artinya motivasi memberikan pengaruh yang baik terhadap efektivitas kerja.

Dalam penelitian ini peneliti berasumsi bahwa motivasi memiliki

pengaruh terhadap efektivitas kerja, karena dengan adanya motivasi yang banyak didapat oleh karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja secara efektif dan optimal.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal.<sup>16</sup>

Pengaruh langsung dan besaran lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja perawat Rumah RSPC tahun 2016 adalah sebesar 59.06% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0.34%. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan positif secara signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai t-statistik  $15.417716 > 1,96$  pada  $\alpha = 0,05$  atau CI 95% dan adapun besarnya 0.607382. Artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap efektivitas kerja.

Dalam penelitian ini peneliti berasumsi bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan yang membuat karyawan nyaman memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh efektivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena

mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.<sup>17</sup> Disiplin merupakan pengendalian diri individu saat melaksanakan tugas dalam organisasi. Disiplin akan menghasilkan produktivitas yang maksimal, sehingga menjapai pekerjaan yang diharapkan.<sup>20</sup>

Pengaruh langsung dan besaran disiplin kerja terhadap efektivitas kerja perawat RSPC tahun 2016 adalah sebesar 7.95%. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh langsung dan positif secara signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai t-statistik  $2.177655 > 1,96$  pada  $\alpha = 0,05$  atau CI 95% dan adapun besarnya 0.083033. Artinya disiplin kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap efektivitas kerja.

Dalam penelitian ini peneliti berasumsi bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan di suatu tempat dan norma norma yang berlaku, sehingga dengan menanamkan disiplin dalam kerja karyawan akan lebih mudah mencapai secara maksimal produktivitas kerja. Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, hasil temuan tersebut bahwa pengaruh semua variabel terhadap efektivitas kerja dalam model ini sebesar 98.10%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 95.09% dan pengaruh tidak langsung sebesar 2.99%. Variabel efektivitas kerja karyawan RSPC dipengaruhi langsung oleh beberapa variabel yaitu pengawasan (11.63%), motivasi (16.45%), lingkungan kerja (59.06%) dan disiplin kerja (7.95%). Terdapat faktor lain yang tidak diteliti dan dapat mempengaruhi variabel efektivitas kerja karyawan RSPC sebesar 2.99%.

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, adapun saran-saran dalam penelitian selanjutnya, sebagai berikut : (1) Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif, melalui observasi secara langsung dan wawancara sehingga dapat meminimalkan bias penilaian baik oleh rater maupun responden, selain itu model ini perlu penambahan variabel lainnya yang secara teori dapat mempengaruhi efektivitas kerja. (2) Dari hasil penelitian ini dapat dilakukan intervensi serta evaluasi terhadap efektivitas kerja perawat secara berkesinambungan serta sebagai bahan kajian bagi pembuat kebijakan di RSPC untuk meningkatkan efektivitas kerja perawat melalui pengawasan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. (3) Bagi pihak RSPC diharapkan lebih meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman bagi karyawannya baik dari segi suhu ruangan, tata ruang kerja dan peraturan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya dan tercapai efektivitas kerja yang baik serta sesuai dengan visi misi Rumah Sakit.

### Daftar Pustaka

1. Ake R.C Langigi, Grace D. Kandou, J.M.L Umboh. Hubungan Faktor Internal Dan Eksternal Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap C Rsup Prof. Dr. R.D Kandou Manado. Universitas Sam Ratulangi; 2015.
2. Sulistiyani AT dan Rosidah. Manajemen Sumberdaya Manusia:Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2009.
3. Soeroso. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit. Jakarta: EGC; 2003.
4. Danim S. Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta; 2004.
5. Hidayat. Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Gajah Mada University Press; 1986.
6. Robbins SP. Perilaku Organisasi 1. Jakarta: Salemba Empat; 2008.
7. Triatmojo B. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan PengalamanKerja Karyawan Koperasi

- Unit Desa Kedalisono Tawangharjo Grobogan. Skripsi: STIE-AUB; 2009.
8. Yulmawati. Analisis Efektivitas Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi Tahun 2011. Padang: Universitas Andalas; 2011.
  9. Mayawati Diyah. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Klaten. Thesis: Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2010.
  10. Sartika, Hayulinanda. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratom Makassar. Thesis. Makassar: Universitas Hassanudin; 2012.
  11. Handoko, Hani. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE; 2001.
  12. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta; 2013.
  13. Mustafa, Wijaya. Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka; 2012.
  14. Ghazali. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang : UNDIP; 2008.
  15. Subariyanti, Herudini. Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. Jakarta: ASM BSI Jakarta; 2017.
  16. Sofyan DK. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Aceh: MIEJ Journal; 2013.
  17. Aspiyah M dan Martono S. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. Semarang: Management Analysis Journal; 2016.
  18. Ulpah, Fitria. Pengawasan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda. Samarinda: eJournal Administrasi Publik; 2016.
  19. Wadi, Hamzan. Pengaruh Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur. Kalimantan: eJournal Pemerintahan Integratif; 2017.
  20. Wasilawati, Ardansyah. Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Lampung : Universitas Bandar Lampung ; 2014.
  21. Maulina, Nadia. Korelasi Pengawasan Dengan Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Samarinda: eJournal Administrasi Negara; 2014.