

# Analisis Pengaruh Disiplin, Stress dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus di RS. Bakti Timah Pangkalpinang)

Medinal<sup>1</sup>, Hadiyanto Budisetio<sup>2</sup>, Wargianto<sup>3</sup>  
Management Program STIE-IBEK Bangka Belitung Pangkal Pinang  
email: [informasi@stiepertiba.ac.id](mailto:informasi@stiepertiba.ac.id)

## ABSTRAK

*This study takes an object on Consecrated Bakti Timah Hospital at Pangkalpinang. Reasons for the selection of objects is due to some problems related to the low level of discipline, high stress levels, and employees are less motivated to work better, so that the performance decreases, which in turn have an impact on labor productivity in the company. The purpose of this study was to determine the effect of discipline, stress and work motivation on employee performance and the impact on productivity in Bakti Timah Hospital at Pangkalpinang. The research sample of 190 respondents. Sampling was done by proportional random sampling technique, where the population is divided into groups, namely: medical groups, medical groups care, non-medical care group, and non-medical groups. While the sample collection technique using the formula of Taro Yamane or Slovin. Data analysis tools are used path analysis. The results of research that together have a significant contribution, the effect of variable magnitude discipline ( $X_1$ ) Stress ( $X_2$ ) and Motivation ( $X_3$ ) simultaneously on performance ( $Y$ ) of 55.1%. As well as the influences of the coefficient of determination expressed by the amount of Performance ( $Y$ ) to the variable productivity of 65.3%.*

**Keywords :** Thesis, Effect of Discipline, Stress, Motivation, Performance, and Productivity, and Simultaneous Partial Hospital Bakti Timah Pangkalpinang.

## I. PENDAHULUAN

Didalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan. Timbulnya ketegangan seperti digambarkan di atas pada hakikatnya disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain faktor disiplin. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan dalam melaksanakan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Fenomena-fenomena permasalahan yang dihadapi di RS.Bakti Timah Pangkalpinang yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai

diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi pegawai, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas - tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-

tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Dalam penelitian ini variabel stres yang akan diteliti yaitu: Stres Individu (Konflik Peranan, Beban Kerja, Pengembangan Karir), Stres Kelompok (Hubungan Dalam Pekerjaan), Stres Organisasi (Struktur dan Iklim Organisasi) dengan penelitian ini nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu ditangani dengan serius.

Kompensasi juga dapat dikatakan hal utama yang menimbulkan motivasi dari seorang karyawan untuk bekerja dengan giat, dimana wujud dari suatu kompensasi merupakan salah satu kebutuhan pokok yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk menunjang kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Jika pemberian kompensasi dapat dilakukan secara baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja berupa semangat, loyalitas, dan moral kerja yang baik. Selain itu faktor lain yang ikut mempengaruhi dan harus diperhatikan

adalah motivasi kerja. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Motivasi merupakan pemahaman yang penting dikarenakan variabel ini dapat mempengaruhi variabel lain. Motivasi yang tepat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk menghasilkan sesuatu. Dan juga mendorong keberhasilan dalam mencapai tujuan, target-target didalam perusahaan serta mencakup kepentingan pribadi karyawan itu sendiri.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Untuk mengetahui kinerja pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi

secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Secara umum produktivitas menurut Hasibuan (2006:126) adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas karyawan yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan perusahaan. Keberhasilan produktivitas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) dalam organisasi, baik

organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan yang diharapkan maka akan tercapai tujuan dari organisasi.

Pentingnya produktivitas bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia. (Siagian, 2002:10).

Secara umum gambaran kinerja dan produktivitas kerja tempat dimana penulis melakukan penelitian dapat digambarkan sbb:

Tabel 1. Target dan Realisasi Rawat Jalan

URAIAN	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN
Pasien Rajal	56.910	51.102	89, 82%
Pasien UGD	16.470	17.026	103, 38%
Pasien Gizi	800	1.861	232, 63%
Pasien Suntik	850	1.277	149, 41%
<b>Total</b>	<b>75.030</b>	<b>71.266</b>	<b>95.00%</b>

Sumber : Evaluasi Kinerja RSBT periode 31 Desember 2012

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa pencapaian target untuk kunjungan rawat jalan hanya tercapai 89,82%, walaupun kunjungan lainnya melebihi target, namun secara

keseluruhan pencapaiannya masih kurang 5% dari target, ini menunjukkan bahwa kinerja serta produktivitas masih belum optimal.

Tabel 2. Target dan Realisasi Rawat Inap

URAIAN	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN
Hari Rawat	30.419	32.106	105, 55%
Pasien masuk	9.960	10.568	106, 10%
Pasien Keluar	9.865	10.675	108, 21%
Keluar Mati		475	
Mati > 48 jam		179	

Sumber : Evaluasi Kinerja RSBT periode 31 Desember 2012

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa pencapaian target untuk kunjungan rawat inap tidak ada

masalah, ini menunjukkan bahwa kinerja serta produktivitas khusus rawat inap sudah sesuai dengan harapan.

Dengan uraian perumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor disiplin, stress dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di RS.Bakti Timah Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor disiplin terhadap kinerja karyawan di RS.Bakti Timah Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor Stress terhadap kinerja karyawan di RS.Bakti Timah Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja di RS.Bakti Timah Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak/pengaruh factor kinerja terhadap produktivitas kerja pada RS.Bakti Timah Pangkalpinang.

## II. LANDASAN TEORI

### 1. Disiplin

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau

sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

### 2. Stress

Stress adalah hal yang wajar dialami oleh setiap orang, apalagi dalam hal stress dalam bekerja, stress dalam bekerja akan berbeda pada setiap orang, untuk itu perlu agar kinerja tidak menurun. stress juga biasanya berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam bekerja. Penulis tertarik untuk mengetahui mengenai stress yang dapat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sebelum kita mengetahui pengaruh stress, motivasi terhadap kinerja, maka kita harus mengetahui apa itu stress kerja.

### 3. Stress Kerja

Ada beberapa alasan mengapa masalah stress yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan pada saat ini diantaranya adalah:

- a) Masalah stress adalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.
- b) Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karena itu perlu disadari dan dipahami keberadaannya.
- c) Pemahaman akan sumber-sumber stress yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi

kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

- d) Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stress meskipun dalam taraf yang amat rendah.
- e) Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di satu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan satuan organisasi juga semakin bertambah.

#### 4. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2007:140).

Menurut Nawawi (2001:351), bahwa kata Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya.

Secara sederhana motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menemukan ke arah mana yang hendak kita berbuat. Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau

tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

#### 5. Kinerja

*Performance* atau Kinerja adalah "hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, tapi pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

#### 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

#### 7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (*Ambar teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003:200*), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain:

##### a) *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan

pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b) *Skills*

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c) *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

d) *Attitude*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakkan tersebut

memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, Disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

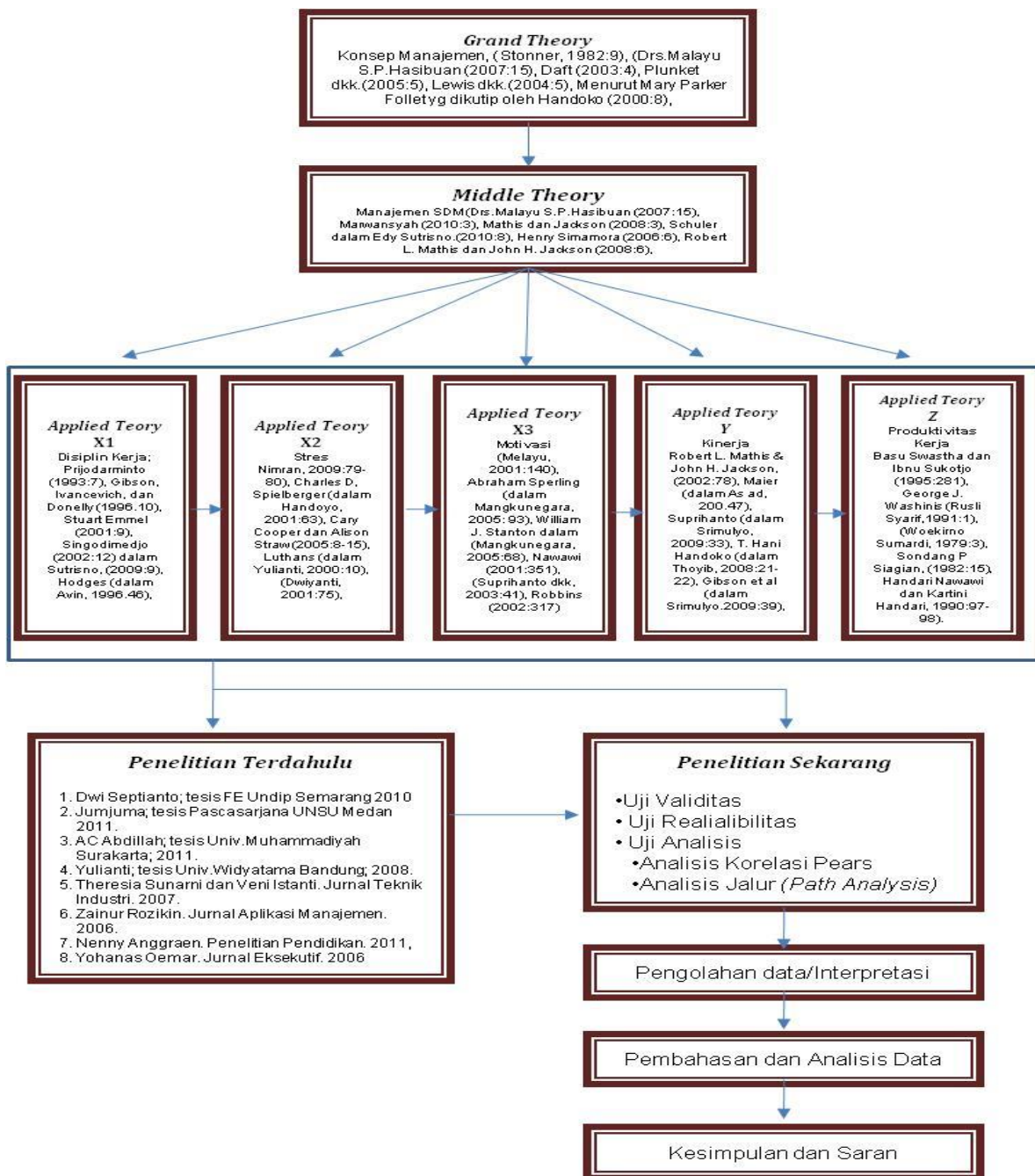
e) *Behaviors*

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka Produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

## 8. Kerangka Pemikiran Penelitian

Disiplin, stress dan motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak pada produktivitas kerja sehingga organisasi yang bergerak di bidang jasa diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal, dalam pemikiran teoritis ini, disiplin dalam bekerja akan dilihat pengaruhnya terhadap stress serta motivasi yang dilihat dari indikator-indikator yang dituangkan dalam definisi operasional.

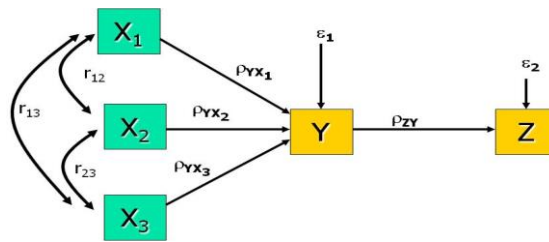
Gambar 1. Kerangka Teori Penelitian



Ridwan (2012:35) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya. Model penelitian kuantitatif atau bentuk paradigma

seederhana dimana terdiri dari 3 (tiga) variabel *independent* / variabel bebas yang ditunjukkan dengan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dan variabel *dependent* / variabel tidak bebas yang ditunjukkan dengan Y, kemudian ada variabel Z yang merupakan variabel penghubung dan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Model Penelitian Kuantitatif



Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Terdapat pengaruh variabel Disiplin, Stress, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja di RS.Bakti Timah Pangkalpinang?
- H2. Terdapat pengaruh variable Disiplin terhadap Kinerja karyawan di RS.Bakti Timah Pangkalpinang?
- H3. Terdapat pengaruh variable Stress terhadap Kinerja karyawan di RS.Bakti Timah Pangkalpinang?
- H4. Terdapat pengaruh variable Motivasi terhadap Kinerja karyawan di RS.Bakti Timah Pangkalpinang?
- H5. Terdapat pengaruh variable Kinerja Produktivitas Kerja pada RS.Bakti Timah Pangkalpinang

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini dirancang untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*exogenous*) yaitu disiplin (X<sub>1</sub>), Stress (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y) dan dampaknya terhadap Produktivitas (Z) sebagai variabel terikat (*endogenous*). Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan instrument daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kepentingan data dan berpedoman pada judul penelitian.

2. Populasi

Populasi adalah sekelompok subjek yang menjadi sumber penarikan sampel yang digunakan untuk pengukuran statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan rumah sakit Bakti Timah Pangkalpinang (RSBT) yang berjumlah 359 orang, dengan rincian seperti pada tabel berikut :

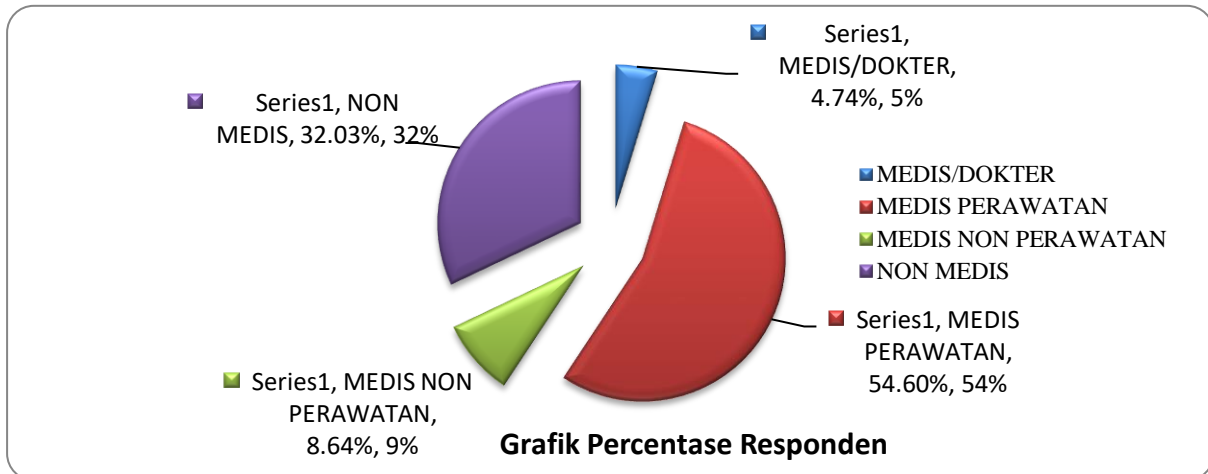
Tabel 3.  
Karyawan Rumah Sakit  
Bakti Timah Pangkalpinang Desember 2012

No	Nama Kelompok	Jumlah
1.	MEDIS/DOKTER	17 Orang
2.	MEDIS PERAWATAN	196 Orang
3.	MEDIS NON PERAWATAN	31 Orang
4.	NON MEDIS	115 Orang
	<b>TOTAL</b>	<b>359 Orang</b>

Sumber Data PIE RSBT



Gambar 3 : Grafik Jumlah Karyawan RSBT Pangkalpinang Desember 2012



Sumber Data PIE RSBT

### 3. Sampel

Sampel terdiri dari individu-individu yang dipilih dari sebuah kelompok orang atau hal yang lebih besar, yang dinamakan populasi tersebut. Oleh karena itu penarikan sampel atau penentuan sampel (*sampling*) adalah pemilihan sejumlah individu tertentu dari populasi yang ditentukan, sebagai wakil (*representatif*) dari populasi tersebut. Penelitian dengan menggunakan sampel lebih menguntungkan dibandingkan dengan penelitian terhadap populasi, karena bisa lebih menghemat tenaga, waktu, dan juga biaya.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling*, yaitu populasi dibagi dalam kelompok-kelompok, yaitu: kelompok Medis, Kelompok Medis Perawatan, Kelompok Medis Non Perawatan, dan Kelompok Non Medis. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (dalam Riduwan, 2006:44) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi = 359 orang

d = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)  
Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{359}{(359)(0,05)^2 + 1} = \frac{359}{3,59 + 1} = \frac{359}{4,59} = 189,20 = 190 \text{ org}$$

Dari jumlah sampel 190 orang tersebut, kemudian ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut kelompok secara *proportional random sampling*, dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n<sub>i</sub> = jumlah sampel stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N<sub>i</sub> = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Dengan rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel menurut masing-masing kelompok sebagai berikut:

$$1. \text{ Kel. Medis} = \frac{17}{359} \times 190 = 9,00 = 9 \text{ orang}$$

$$2. \text{ Kel. Medis Perawatan} = \frac{196}{359} \times 190 = 103,3 = 104 \text{ orang}$$

- 3. Kel. Medis Non Perawatan =  $31/359 \times 190 = 16,41 = 16$  orang
- 4. Kel. Non Medis =  $115/359 \times 190 = 60,86 = 61$  orang

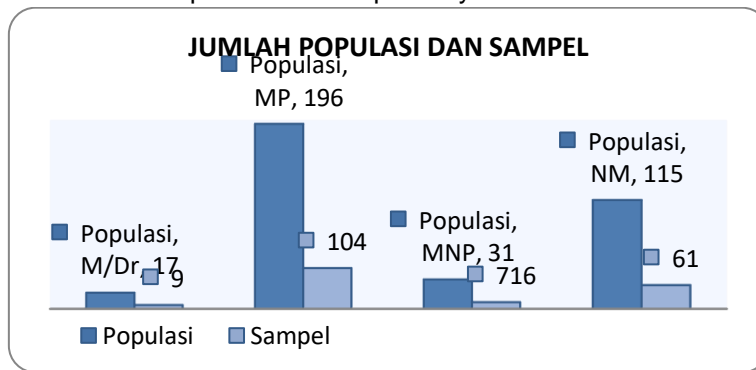
Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dibuatkan seperti pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.  
Jumlah Populasi dan Sampel  
Karyawan rumah RSBT Pangkalpinang

No	Nama Kelompok	Populasi	Sampel
1.	MEDIS/DOKTER	17 Orang	9 Orang
2.	MEDIS PERAWATAN	196 Orang	104 Orang
3.	MEDIS NON PERAWATAN	31 Orang	16 Orang
4.	NON MEDIS	115 Orang	61 Orang
	TOTAL	359 Orang	190 Orang

Sumber Data PIE RSBT

Gambar 4: Grafik Populasi dan Sampel Karyawan Rumah RSBT Pangkalpinang



Sumber Data PIE RSBT

4. Variabel Penelitian

Sebelum pengaruh antar variabel diadakan pengujian, maka setiap variabel akan diukur dan dijabarkan melalui operasionalisasi variabel. Variabel-variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis penelitian yang dirumuskan, yaitu dengan cara menjelaskan pengertian kongkrit dari setiap variabel, sehingga dimensi dan indikatornya serta kemungkinan derajat nilai atau ukurannya dapat ditetapkan.

5. Klasifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel utama yang terdiri atas variabel

bebas (*exogenous*) yaitu Disiplin ( $X_1$ ), Stres ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) dan variabel terikat (*edogenous*) Produktivitas ( $Z$ ).

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

Variabel Bebas (*exogenous*)

- $X_1$  = Disiplin
- $X_2$  = Stress
- $X_3$  = Motivasi

Variabel perantara/mediasi (*intervening*)

$Y$  = Kinerja

Variabel terikat (endogenous)

$Z$  = Produktivitas

6. Batasan Operasional dan Dalam operasional variabel Pengukur variabel tersebut secara mendetail dapat dirangkum pada tabel 5 berikut:

Tabel 5.  
VARIABEL OPERASIONAL

VARIABEL (X <sub>1</sub> ) DISIPLIN				
No.	Sub Variabel	Indikator Utama	Ukuran	Skala
1	Ketepatan Waktu	Menunjuk dimana para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan Disiplin kerja baik	Interval	Likert
2	Pemanfaatan sarana kantor	Menunjuk dimana sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki Disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan	Interval	Likert
3	Tanggungjawab kerja	Menunjuk dimana pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggungjawab atas kerja	Interval	Likert
4	Ketaatan	Menunjuk dimana pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal / identitas, membuat ijin bila tak masuk kantor	Interval	Likert

VARIABEL (X <sub>2</sub> ) STRESS				
1.	Internal	Beban kerja	Interval	Likert
		Waktu kerja		
		Karakteristik tugas		
		Kemajuan karier dan diri		
2.	Eksternal	Hub.dengan rekan kerja dan pimpinan	Interval	Likert
		Dukungan sarana dan prasarana		
		Konflik kerja		
		Masalah keluarga		

VARIABEL (X <sub>3</sub> ): KINERJA				
1.	Sikap	Kerjasama	Interval	Likert
		tanggungjawab		
		Memahami pekerjaan		
2.	Hasil kerja	Kualitas	Interval	Likert
		Kehandalan		
		Efektifitas dan efisiensi		
3.	Kemampuan	Pemahaman penguasaan tugas	Interval	Likert
		Kecakapan penggunaan peralatan kerja		
		Professional		

VARIABEL (Y): MOTIVASI KERJA				
1.	Keinginan	semangat kerja	Interval	Likert
		Kebutuhan		
		Meningkatkan kemampuan		
2.	Upaya	Lingkungan kerja	Interval	Likert
		Kesadaran diri		
		Praksarsa		
3.	Hasil kerja	Prosedur kerja	Interval	Likert
		Sarana fasilitas		

VARIABEL (Y): MOTIVASI KERJA				
1.	Gaji dan Insentif	Kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang dilakukan karyawan	Interval	Likert
		Adanya insentif / bonus yang sesuai		
2.	Rekan Kerja	Adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	Interval	Likert
		Persaingan antar karyawan berjalan dengan sehat dan positif		
3.	Tanggung jawab	Adanya penyelesaian tugas dengan hasil baik	Interval	Likert
		Adanya kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan		
4.	Inovatif	Kemampuan mencari berbagai ide baru dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	Likert
5.	Meningkatkan kemampuan diri	Adanya usaha untuk menjadi lebih baik setiap harinya	Interval	Likert

### 7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data didapati dari data primer dan data sekunder

### 8. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r \geq 0,300$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika  $r \leq 0,300$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

### 9. Uji Validitas Variabel Disiplin ( $X_1$ )

Variabel  $X_1$  diukur melalui butir pertanyaan 1 s/d 10, dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0 diperoleh hasil seperti dalam tabel 6 :

Tabel 6.  
Validitas Variabel Disiplin

Butir	$r_{hitung}$	$r_{Kriteria}$	Keterangan
2	0,572	0,300	Valid
4	0,329	0,300	Valid
5	0,683	0,300	Valid
6	0,441	0,300	Valid
8	0,525	0,300	Valid
9	0,348	0,300	Valid
10	0,563	0,300	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, 2013

### 10. Uji Validitas Variabel Stress ( $X_2$ )

Variabel  $X_2$  diukur melalui butir pertanyaan 11 s/d 20, dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0 diperoleh hasil sbb dalam tabel 7:

Tabel 7. Validitas Variabel Stress

Butir	$r_{hitung}$	$r_{Kriteria}$	Keterangan
11	0,519	0,300	Valid
12	0,468	0,300	Valid
13	0,465	0,300	Valid
14	0,366	0,300	Valid
15	0,451	0,300	Valid
16	0,472	0,300	Valid
17	0,488	0,300	Valid
18	0,445	0,300	Valid
19	0,634	0,300	Valid
20	0,463	0,300	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, 2013

### 11. Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_3$ )

Variabel  $X_3$  diukur melalui butir pertanyaan 21 s/d 30, dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0 diperoleh hasil sbb dalam tabel 8:

Tabel 8. Validitas Variabel Motivasi

Butir	$r_{hitung}$	$r_{Kriteria}$	Keterangan
21	0,442	0,300	Valid
22	0,636	0,300	Valid
23	0,650	0,300	Valid
24	0,585	0,300	Valid
25	0,594	0,300	Valid
26	0,570	0,300	Valid
27	0,681	0,300	Valid
28	0,604	0,300	Valid
30	0,555	0,300	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, 2013

### 12. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Y diukur melalui butir pertanyaan 31 s/d 40, dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0 diperoleh hasil sbb dalam tabel 9:

Tabel 9. Validitas Variabel Kinerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{Kriteria}$	Keterangan
31	0,690	0,300	Valid
32	0,644	0,300	Valid
33	0,615	0,300	Valid
34	0,648	0,300	Valid
35	0,434	0,300	Valid
36	0,528	0,300	Valid
37	0,652	0,300	Valid
39	0,527	0,300	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, 2013

13. Uji Validitas Variabel Produktivitas

Variabel Z diukur melalui butir pertanyaan 41 s/d 50, dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0 diperoleh hasil sbb dalam tabel 10:

Tabel 10. Validitas Variabel Produktivitas

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>Kriteria</sub>	Keterangan
41	0,740	0,300	Valid
42	0,720	0,300	Valid
43	0,722	0,300	Valid
44	0,711	0,300	Valid
45	0,508	0,300	Valid
46	0,557	0,300	Valid
47	0,471	0,300	Valid
48	0,479	0,300	Valid
49	0,626	0,300	Valid
50	0,560	0,300	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, 2013

14. Uji Reabilitas

Uji reabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat keandalan kuisisioner. Untuk itu, dilakukan uji reabilitas internal pada instrument penelitian dengan menggunakan teknik reabilitas dengan metode *Alpha*.

Tabel 11. Reliabilitas masing-masing Variabel

Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>Kriteria</sub>
Disiplin (X1)	0,762	0,70
Stress (X2)	0,801	0,70
Motivasi (X3)	0,861	0,70
Kinerja (Y)	0,846	0,70
Produktivitas (Z)	0,880	0,70

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, 2013

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

15. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik untuk dapat digunakan dalam Path Analisis (Ghozali, 2009:74). Dalam menjelaskan *output test of normality*, ada pedoman pengambilan keputusan yaitu:

- Nilai signifikansi (sig) atau probabilitas <0,05 maka distribusi data tidak normal (Ho ditolak).
- Nilai signifikansi (sig) atau probabilitas >0,05 maka distribusi data normal (Ho diterima).

Dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0 diperoleh hasil seperti pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12.

Test of Normality  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DISIPLIN	STRESS	MOTIVASI	KINERJA	PRODUKTIVITAS
N		190	190	190	190	190
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	42,91	23,66	40,59	40,43	39,61
	Std. Deviation	4,112	5,531	4,653	3,927	5,210
Most Extreme Differences	Absolute	,092	,069	,092	,094	,091
	Positive	,060	,062	,056	,079	,091
	Negative	-,092	-,069	-,092	-,094	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		1,266	,948	1,270	1,299	1,252
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081	,330	,079	,069	,087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Kasymp.Sig.* (2-tailed) nilai sig tiap variabel diperoleh sbb:

Tabel 13. Kesimpulan Hasil Normalitas

No.	Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Sig*	Keterangan
1.	Disiplin	0,081	>0,05	Ho Diterima
2.	Stress	0,330	>0,05	Ho Diterima
3.	Motivasi	0,079	>0,05	Ho Diterima
4.	Kinerja	0,069	>0,05	Ho Diterima
5.	Produktivitas	0,087	>0,05	Ho Diterima

Sumber : data diolah Peneliti

Dari data diatas karena semua variabel signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga semua variabel tersebut dapat digunakan dalam analisis jalur berikutnya.

#### IV. PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Disiplin ( $X_1$ ), Stress ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ).

Ada dugaan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara faktor-faktor Disiplin, Stress dan Motivasi hubungan ketiga variabel bebas tersebut dapat dilihat pada tabel 14. berikut ini:

Tabel 14.  
Correlations

		Disiplin	Stress	Motivasi	Kinerja	Produktivitas
Disiplin	Pearson Correlation	1	-,273**	,513**	,476**	,438**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	190	190	190	190	190
Stress	Pearson Correlation	-,273**	1	-,302**	-,203**	-,250**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,001
	N	190	190	190	190	190
Motivasi	Pearson Correlation	,513**	-,302**	1	,732**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	190	190	190	190	190
Kinerja	Pearson Correlation	,476**	-,203**	,732**	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000		,000
	N	190	190	190	190	190
Produktivitas	Pearson Correlation	,438**	-,250**	,689**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
	N	190	190	190	190	190

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

Tabel 15.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,826	2,629		2,976	,003
1 Disiplin	,190	,077	,143	2,473	,014
Stress	,024	,033	,038	,726	,469
Motivasi	,592	,052	,670	11,488	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

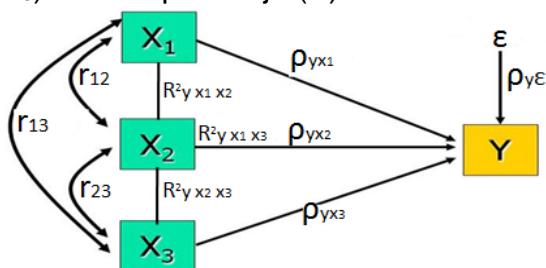
Tabel 16. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

NILAI INTERVAL	KATEGORI
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan (2012:138)

1. Hubungan variabel antara disiplin ( $X_1$ ), dengan stress ( $X_2$ ) atau ( $r_{X_1, X_2}$ ) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,273, dengan demikian, maka kedua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan yang negatif dan berkategori rendah.
2. Hubungan variabel antara disiplin ( $X_1$ ), dengan motivasi ( $X_3$ ) atau ( $r_{X_1, X_3}$ ) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,513, dengan demikian, maka kedua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan yang positif dan berkategori cukup kuat.
3. Hubungan variabel antara stress ( $X_2$ ), dengan motivasi ( $X_3$ ) atau ( $r_{X_2, X_3}$ ) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,302, dengan demikian, maka kedua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan yang negatif dan berkategori rendah.

Struktur 1 Pengaruh bersama antara Disiplin ( $X_1$ ), Stress ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y).



Gambar 5 : Struktur 1 Hubungan Kausal ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) terhadap (Y)

Dari tabel diatas, maka dapat dijelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 17.

Pengaruh bersama antara Disiplin ( $X_1$ ), Stress ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y).

VARIABEL	KOEFISIEN JALUR
Disiplin ( $X_1$ )	0,143
Stress ( $X_2$ )	0,38
Motivasi ( $X_3$ )	0,670

Sumber : Diolah dari data kuesioner Peneliti

Dari tabel diatas, dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu:

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yx3} X_3 + \rho_y \epsilon^1$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa :

1. Terdapat hubungan asosiatif Disiplin dengan Kinerja yang besarnya 0,143 ( $\rho_{yx1}$ )
2. Terdapat hubungan asosiatif Stress dengan Kinerja yang besarnya 0,380 ( $\rho_{yx2}$ )
3. Terdapat hubungan asosiatif Motivasi dengan Kinerja yang besarnya 0,670 ( $\rho_{yx3}$ ).

Sedangkan pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel disiplin ( $X_1$ ), stress ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah sbb:

1. Besaran pengaruh langsung  
 Hasil perhitungan pengaruh langsung masing-masing variabel yaitu:  
 -  $\rho^2_{yx1} = (0,143)^2 = 0,020$   
 -  $\rho^2_{yx2} = (0,38)^2 = 0,144$   
 -  $\rho^2_{yx3} = (0,670)^2 = 0,449$



- a) Variabel disiplin ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,020
  - b) Variabel stress ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,144
  - c) Variabel motivasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,449
2. Besaran pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y
- Hasil perhitungan dan cara menghitung pengaruh tidak langsung masing-masing variabel sbb :
- $X_1.X_2$  :  $py_{X_1} \times r_{X_1X_2} \times py_{X_2} = 0,143 \times (-0,273) \times 0,038$
  - $X_2.X_3$  :  $py_{X_2} \times r_{X_2X_3} \times py_{X_3} = 0,038 \times (-0,302) \times 0,67$
  - $X_1.X_3$  :  $py_{X_3} \times r_{X_1X_3} \times py_{X_1} = 0,67 \times 0,513 \times 0,143$
- a) Besaran pengaruh tidak langsung variabel disiplin ( $X_1$ ) melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap kinerja (Y) sebesar - 0,026
  - b) Besaran pengaruh tidak langsung variabel stress ( $X_2$ ) melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap kinerja (Y) sebesar 0,179
  - c) Besaran pengaruh tidak langsung variabel stress ( $X_3$ ) melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap kinerja (Y) sebesar -0,045
- Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam berikut ini :

Tabel 18.  
Pengaruh langsung dan tidak langsung  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
		$X_1$	$X_2$	$X_3$		
X1	0,020		-0,001	0,049	0,048	0,068
X2	0,001	-0,001		-0,008	-0,009	-0,008
X3	0,449	0,049	-0,008		0,041	0,490
TOTAL PENGARUH						0,551

3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) variabel X terhadap Y
- Koefisien Determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 21 :

Tabel 19.  
Model Summary<sup>b</sup>

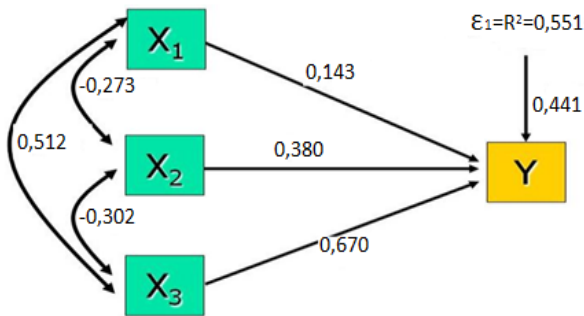
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,551	,544	2,473

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stress, Disiplin<sup>a</sup>
- b. Dependent Variable: Kinerja<sup>b</sup>

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,551. Hal ini berarti 55,1 % variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin, Stress dan Motivasi sedangkan sisanya

sebesar 44,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dengan demikian didapat diagram jalur sub-struktur 1, namun disajikan dengan nilai koefisien jalur yang telah didapat melalui analisa data sehingga model sub-struktur 1 menjadi seperti terlihat pada Gambar 8 berikut ini :



Gambar 6 Sub-Struktur 1 Beserta Koefisien Jalur

Dari gambar diatas, kemudian dianalisa sub-struktur 1 dengan menggunakan analisis jalur, dengan persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yx3} X3 + \rho_Y \epsilon^1$$

$$Y = 0,143 X1 + 0,380 X2 + 0,670 X3 + 0,441 \epsilon^1$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X1 = Disiplin
- X2 = Stress
- X3 = Motivasi
- $\epsilon^1$  = Pengaruh variabel lain diluar penelitian ini

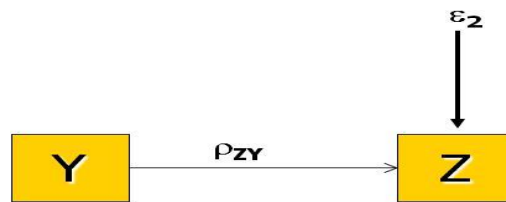
**Pengaruh Parsial Variabel Bebas (X) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa besaran pengaruh dari masing-masing variabel  $X_1, X_2,$  dan  $X_3$  terhadap Y sebagai berikut:

1. Besaran pengaruh parsial dari variabel disiplin ( $X_1$ ) terhadap (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 6,8%
2. Besaran pengaruh parsial dari variabel stress ( $X_2$ ) terhadap (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar -0,8%
3. Besaran pengaruh parsial dari variabel disiplin ( $X_3$ ) terhadap (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 49%

**Pengaruh Kinerja (Y) terhadap Produktivitas (Z)**

Analisis jalur variabel kinerja (Y) terhadap variabel produktivitas (Z) dapat dilukiskan dalam gambar 6 dibawah ini :



Gambar 7 : sub-struktur 2

Selanjutnya, akan dilihat hubungan *bivariat* antara variabel Y dan Z dengan menggunakan korelasi *Pearson* yang melihat hubungan dua arah antara dua variabel saja tanpa memperhitungkan pengaruh dari faktor lain, berdasarkan tabel 22 :

Tabel 20.  
Korelasi Pearson Y dan Z  
Correlations

		Kinerja	Produktivitas
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,808
	Produktivitas	,808	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000
	Produktivitas	,000	.
N	Kinerja	190	190
	Produktivitas	190	190

Melalui uji signifikansi di atas dapat diketahui bahwa Kinerja dan Produktivitas kerja di RS.Bakti Timah Pangkalpinang memiliki hubungan sangat kuat dan searah. Hubungannya bersifat sangat kuat karena nilai korelasinya sebesar 0,808 berada dalam range 0,800-1000, dikatakan searah karena korelasinya bernilai positif, jadi

jika nilai variabel Kinerja (Y) naik, maka nilai variabel Produktivitas (Z) juga akan naik, begitu juga sebaliknya, jika nilai variabel Kinerja (Y) turun, maka nilai variabel Produktivitas (Z) juga akan turun.

Hasil korelasi Pearson antara variabel Y dan Z diatas dapat diringkas sebagai berikut dalam tabel 23:

Tabel 21.  
Sifat Hubungan Bivariat Varibel Y dan Z

Urut	Hubungan antara	Korelasi	Sifat Hubungan
1.	Y dengan Z	0, 808	Sangat Kuat dan searah

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, 2013

Kemudian dianalisa sub-struktur 2 dengan menggunakan analisis jalur, dengan persamaan struktural sebagai berikut :

$$Z = \rho_{ZY} + \rho_z \epsilon^2$$

Tabel 22.  
Anova sub-struktur 2  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1654,062	1	1654,062	353,467	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	879,753	188	4,680		
Total	2533,816	189			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Produktivitas

Tabel 23.  
Model summary sub-struktur 2

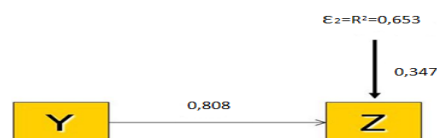
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	,808 <sup>a</sup>	,653	,651	2,163	,000

Selanjutnya dengan hasil *Output* tabel diatas maka akan dilakukan pengujian secara simultan dan individu dari variabel Y dan Z.

Besarnya pengaruh variabel Y secara simultan terhadap variabel Z dapat diketahui dimana nilai  $R^2 = 0,653 = 65,3\%$ . Jadi 65,3% nilai dari variabel Z dipengaruhi oleh variabel Y, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yang

mempengaruhi nilai variabel Y ( $\rho_y$ ) =  $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,653} = 0,589$ .

Dengan demikian didapat diagram jalur sub-struktur 2, dengan nilai koefisien jalur yang telah didapat melalui analisa data sehingga sub-struktur 2 menjadi seperti tampak pada Gambar 10 berikut :



Gambar 8. Sub Struktur 2 beserta koefisien jalur

Dari gambar tersebut di atas, maka dapat kita jelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari variabel kinerja (Y) terhadap variabel produktivitas (Z) besaran koefisien jalurnya sebesar 0,808 Sehingga dapat diperoleh persamaan struktural dari sub-struktur 2 sbb:

$$Z = \rho_{zy}Y + \rho_z \epsilon^2$$

$$Z = 0,808 Y + 0,347 \epsilon^2 \text{ dimana } R^2 = 5,3\%$$

Dimana:

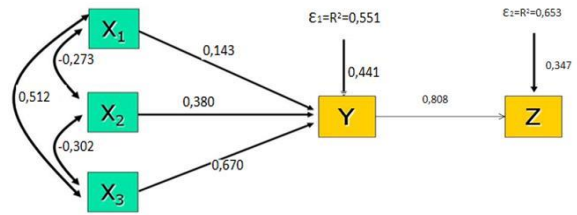
Y = Kinerja                      Z = Produktivitas

$\epsilon^2$  = Pengaruh variabel lain diluar penelitian

Besaran pengaruh Kinerja (Y), terhadap variabel Produktivitas (Z) sebesar 65,3%, sedangkan pengaruh variabel diluar penelitian ( $\epsilon^2$ ) sebesar 34,7%.

Model Analisis Jalur Gabungan Pengaruh secara Simultan dan Parsial dari variabel-variabel yang mempengaruhi kompetensi dan dampaknya terhadap Produktivitas.

Berdasarkan analisis jalur dari masing-masing sub struktur model yang dilakukan, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat dilihat ada gambar 11 berikut ini:



Gambar 9. Model Analisis Jalur Gabungan

Pengujian Hipotesis dan Pengujian Kelayakan Model Penelitian. Pengujian pengaruh secara simultan variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F, pengaruh bersama-sama variabel disiplin, stress dan motivasi secara simultan terhadap kinerja sebagai berikut:

H1 :  $\rho_{y1x1} \neq \rho_{y1x2} \neq \rho_{y1x3} \neq 0$  Terdapat pengaruh variabel disiplin, stress dan motivasi secara simultan terhadap kinerja.

Dengan kriteria uji : tolak Ho jika F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05 Untuk menguji hipotesis diatas lihat tabel berikut ini :

Tabel 24  
Pengujian simultan variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1396,487	3	465,496	76,128	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	1137,329	186	6,115		
Total	2533,816	189			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Stress, Disiplin

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F<sub>hitung</sub> = 76,128 dan F<sub>tabel</sub> dengan df 3;186 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,653 artinya bahwa F<sub>hitung</sub> 76,128 > F<sub>tabel</sub> = 2,653, dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dengan

menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga jelas Ho ditolak dan H1 diterima. Untuk hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas Disiplin, stress dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja di Rumah Sakit Bakti Tima Pangkalpinang.

**Pengujian pengaruh secara Parsial variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$ .**

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial, pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi ( $p$ value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari

perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel statistik seperti tabel 27 dibawah ini :

**Tabel 25**

Pengujian pengaruh secara Parsial variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$   
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,826	2,629		2,976	,003
1 Disiplin	,190	,077	,143	2,473	,014
Stress	,024	,033	,038	,726	,469
Motivasi	,592	,052	,670	11,488	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**1. Uji Hipotesis (H1)**

Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta\beta = 0$  tidak ada pengaruh antara disiplin dengan Kinerja

$H_a : \beta\beta > 0$  terdapat pengaruh antara disiplin dengan Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis disiplin menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,473 sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistic pada signifikansi 0,025 (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $190-4-1=186$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,973, dengan demikian  $t_{hitung} (2,473) > t_{tabel} (1,973)$  dengan taraf signifikansi 0,014 taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 "Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja" diterima.

**2. Uji Hipotesis (H2)**

Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta\beta = 0$  tidak ada pengaruh antara Stress dengan Kinerja

$H_a : \beta\beta > 0$  terdapat pengaruh antara Stress dengan Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis Stress menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,726 sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,025 (uji 2 sisi) dengan  $df=n-k-1$  atau  $190-4-1=186$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,973, dengan demikian  $t_{hitung} (0,726) < t_{tabel} (1,973)$  dengan taraf signifikansi 0,469 taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 "Stress mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja" tidak dapat diterima.

**3. Uji Hipotesis (H3)**

Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta\beta = 0$  tidak ada pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja

$H_a : \beta\beta > 0$  terdapat pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis Motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,488 sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel statistic pada signifikansi 0,025 (uji 2 sisi) dengan  $df=n-k-1$  atau  $190-4-1=186$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,973, dengan

demikian  $t_{hitung} (11,488) > t_{tabel} (1,973)$  dengan taraf signifikansi 0,000 taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_1$  "Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja" diterima.

*Pengujian pengaruh variabel Y terhadap Z.*

Untuk mengetahui variable Kinerja (Y) terhadap Produktivitas (Z) perlu dilakukan pengujian hipotesis statistic sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{zy1} = 0$  tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari Kinerja terhadap Produktivitas.

$H_a : \rho_{zy1} \neq 0$  terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kinerja terhadap Produktivitas.

Dengan kriteria uji : tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk menguji hipotesis tersebut, diperlukan nilai koefisien jalur, hasil perhitungan menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 18,801$  Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )=5% dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (2 tailed) dengan  $df=n-k-1 (190-4-1)$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.023. dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (18,801 > 2.023)$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Tabel 26.  
Pengujian Pengaruh Variabel Y terhadap Z  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,214	1,768		4,646	,000
Kinerja	,892	,047	,808	18,801	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Besaran pengaruh dari variabel disiplin ( $X_1$ ) Stress ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja (Y) sebesar 55,1%.
- 2) Terdapat pengaruh parsial dari variabel disiplin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 6,8%.
- 3) Terdapat pengaruh parsial dari variabel stress ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar -0,8%.
- 4) Terdapat pengaruh parsial dari variabel Motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 59%.

5) Terdapat pengaruh dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi Kinerja (Y) terhadap variabel Produktivitas sebesar 65,3%

2. Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam penelitian ini motivasi merupakan yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja maupun produktivitas di perusahaan, Jika perusahaan menginginkan karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, maka perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bekerja, tapi tidak semua perusahaan berhasil

dalam melaksanakan hal tersebut. Oleh karena itu dibutuhkan cara-cara dan metode yang cerdas dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mempergunakan tolok ukur dari beberapa teori motivasi dan perusahaan bisa mengimplementasikannya. dengan cara meningkatkan berbagai pemenuhan kebutuhan karyawan terutama pada aspek pemenuhan kebutuhan fisik terkait dengan pemberian gaji dan jaminan sosial yang memadai, pemenuhan kebutuhan keamanan dengan melengkapi fasilitas keamanan kerja, dan pemenuhan kebutuhan sosial dengan memberikan pujian atau penghargaan atas keberhasilan kerja karyawan. Pemimpin perlu berupaya memberikan motivasi kepada para karyawannya, apabila pemimpin mampu mendorong karyawannya dengan memenuhi segala kebutuhan dasarnya, diharapkan karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya.

- 2) Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama aspek ketepatan waktu kerja karyawan yang masih kurang ditaati yaitu dengan memberikan sanksi-sanksi sesuai aturan yang berlaku.
- 3) Stress di tempat kerja mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut. Karena stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan.
- 4) Bagi karyawan hendaknya menyadari segala tugas dan tanggungjawabnya sehingga akan tumbuh kesadaran dari dalam dirinya untuk berusaha

melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai suatu tanggungjawab yang harus segera diselesaikan dengan sungguh-sungguh agar tidak ada kesalahan sedikitpun dalam penyelesaian tugas tersebut.

- 5) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan pengetahuan bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
- 6) Perlu dilakukan kajian penelitian lebih lanjut dalam lingkup yang lebih mendalam dan lebih luas tidak hanya pada variabel-variabel yang telah diteliti saja, akan tetapi perlu menambahkan variable bebas, dan terikat lainnya.
- 7) Perlunya melakukan observasi langsung secara menyeluruh kepada responden yang menjadi target penelitian dan pihak lainnya yang terkait.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2001. Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta : Haji Masagung
- Riduan, Engkos Achmad Kuncoro. 2012. Cara Mudah Menggunakan Dan Memaknai Path Analisis (Analisis Jalur), Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Teguh, Ambar & Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: raha Ilmu.