

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Daerah Penelitian

1. Profil RS PKU Muhammadiyah Bantul

RS PKU Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul merupakan Rumah Sakit swasta tipe C beralamat di Jalan Jendral Sudirman 124 Bantul Yogyakarta. Rumah sakit yang berdiri pada tanggal 1 Maret 1966 awalnya merupakan sebuah Klinik dan Rumah Bersalin di kota Bantul bernama Klinik dan Rumah Bersalin PKU Muhammadiyah Bantul.

Dengan pesatnya pengembangan di bidang pelayanan kesehatan anak pada tahun 1984 maka Rumah Bersalin berubah menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak dengan surat keputusan Depkes Provinsi DIY no 445/4318/2001. Saat ini PKU Muhammadiyah Bantul telah mendapatkan Akreditasi Rumah Sakit Versi 2012 dari KARS.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul memiliki falsafah “RS PKU Muhammadiyah Bantul merupakan perwujudan ilmu, iman, dan amal sholeh”. Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari sebagai organisasi RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki visi “Terwujudnya Rumah Sakit Islam yang memiliki keunggulan kompetitif global dan menjadi kebanggaan umat” dan Misi

“Berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli kaum dhuafa” sedangkan Motto PKU Muhammadiyah Bantul yaitu “Layananku Ibadahku”.

B. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Pada penelitian ini sebanyak 84 lembar kuisisioner didistribusikan dan diisi oleh perawat pemberi asuhan pelayanan di bangsal rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. Kuisisioner didistribusikan pada bulan Februari 2017. Proses pendistribusian kuisisioner sampai proses pengumpulan kuisisioner membutuhkan kurang lebih waktu satu bulan.

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti pada penelitian ini di antaranya adalah karakteristik umur, jenis kelamin dan pendidikan. Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Usia		
	a) 20 – 30 tahun	52	61.9 %
	b) 31 – 40 tahun	29	34.5 %
	c) >40 tahun	3	3.6%
2.	Jenis Kelamin		
	a) Laki - laki	14	16.66 %
	b) Perempuan	70	83.34 %
3.	Pendidikan		
	a) DIII Keperawatan	71	84.5%
	b) S1 Kep Ns	13	15.5%

Sumber: Data primer 2019

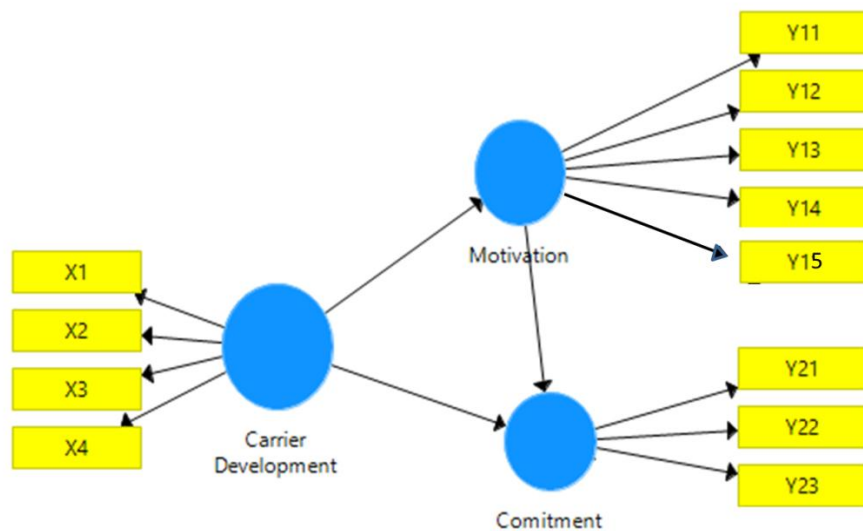
Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur 20-30 tahun dengan jumlah 52 orang (61.9%) sedangkan yang paling sedikit adalah responden rentang umur >40 tahun yaitu sebanyak 3 orang (3.6%). Kemudian jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan, dengan hasil responden penelitian laki-laki sebanyak 14 (16.6%) dan responden tertinggi adalah responden penelitian perempuan yaitu sebesar 70 orang (83.34%). Pada tingkat pendidikan responden penelitian ini dikategorikan menjadi dua kategori yaitu D III keperawatan dan S1 Kep Ns dengan distribusi sebanyak 71 orang (84.5%) telah menempuh pendidikan DIII keperawatan sedangkan 13 orang (15.5%) menempuh pendidikan S1 Kep Ns.

D. Analisa Dara menggunakan SmartPLS

Pada penelitian ini analisa data menggunakan aplikasi analisis data *Partial Least Square* (PLS). Model persamaan struktural merupakan teknik analisis multivariat (Ghozali, 2008) sehingga pelaku penelitian dapat mengetahui hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun non recursive untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai model secara keseluruhan.

1. Pengujian Outer Model

Chin, mengutip dari Imam Ghozali (2008), teknik parametrik yang digunakan untuk uji signifikansi parameter tidak diperlukan, karena pada PLS data tidak harus berdistribusi normal multivariate. Pengujian outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent validity*



Gambar 4. 1 Model Path Awal

a. Validitas Konvergen

Validitas Konvergen (*Convergent validity*) digambarkan melalui korelasi antara item *score/component score* yang diukur dengan Software PLS. Validitas konvergen memiliki makna bahwa sekelompok indikator merepresentasikan satu variabel laten dan yang mendasari variabel tersebut. Nilai *factor loading* yang diharapkan minimal 0.5. representasi tersebut

didemonstrasikan lewat unidimensionalitas yang diekspresikan menggunakan *average variance extracted / AVE* (nilai rata – rata varian yang diekstraksi) dengan nilai yang diharapkan minimal 0,5 yang artinya validitas konvergen sudah dapat diterima dan bermakna bahwa satu variable laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikatornya dalam rata-rata. Berikut table yang menunjukkan hasil validitas konvergen :

Tabel 4. 2 Factor Loading

	Carrier Development	Comitment	Motivation
X1	0,016		
X2	0,477		
X3	0,707		
X4	0,740		
Y11			0,835
Y12			0,798
Y13			0,788
Y14			0,787
Y15			0,991
Y21		0,873	
Y22		0,991	
Y23		0,991	

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Berikut table yang menunjukkan hasil perhitungan nilai AVE:

Tabel 4. 3 Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Carrier Development	0,345
Comitment	0,927
Motivation	0,644

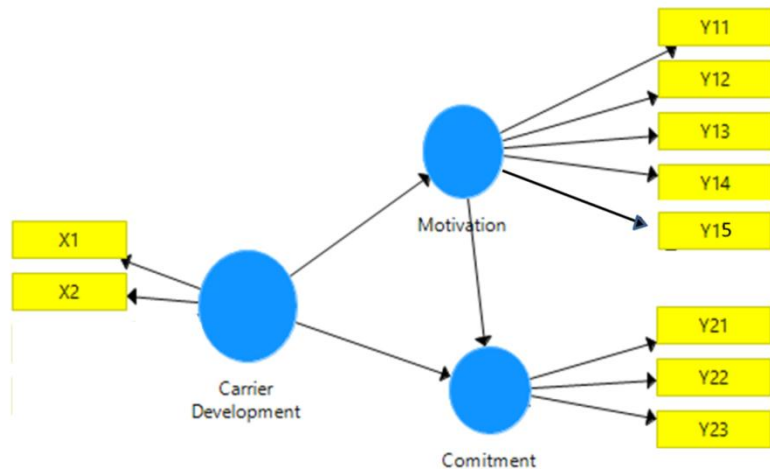
Sumber : Output SmartPLS, 2019

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Konstruk pengembangan karir yang diukur dengan item X1-X4 terdapat 2 item yang memiliki hasil loading factor <0.5 yaitu X1 memiliki loading factor 0.016 dan X2 memiliki loading factor 0.477. Hal ini menunjukkan bahwa 2 item tersebut tidak valid. Nilai AVE pada carrier development menunjukkan nilai 0.345 (AVE <0.5)
- 2) Konstruk komitmen yang diukur dengan item Y11-Y15 menunjukkan kelima item dengan hasil loading factor >0.5 dan nilai AVE pada komitmen menunjukkan nilai 0.927. Hal ini menunjukkan item Y11-Y15 dapat dinyatakan valid.
- 3) Konstruk motivasi yang diukur dengan item Y21-Y23 menunjukkan ketiga item dengan hasil loading factor >0.5 dan nilai AVE pada komitmen menunjukkan nilai 0.644. Hal ini menunjukkan item Y2-Y23 dapat dinyatakan valid.

Validitas konvergen dapat dipenuhi apabila item yang tidak valid dihilangkan dan tidak digunakan dalam uji selanjutnya.

Pada uji ulang validitas konvergen dengan menghilangkan item X1 dan X2 yang sebelumnya dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai loading factor <0.5 , maka path model dan hasil loading factor menjadi :



Gambar 4. 2 Model Path Setelah Menghilangkan Dua Item Tidak Valid

Tabel 4. 4 Factor Loading Setelah Menghilangkan Dua Item yang Tidak Valid

	Comitment	Motivation	carrier developement
X3			0,718
X4			0,811
Y11		0,839	
Y12		0,795	
Y13		0,785	
Y14		0,784	
Y15		0,990	
Y21	0,874		
Y22	0,991		
Y23	0,991		

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Berikut nilai AVE setelah menghilangkan item yang tidak valid.

Tabel 4. 5 Nilai AVE Setelah Menghilangkan Dua Item yang Tidak Valid

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Carrier Development	0,716
Comitment	0,641
Motivation	0,586

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Setelah menghilangkan item yang tidak valid (X1 dan X2) dalam pengujian kedua menunjukkan hasil bahwa konstruk pengembangan karis, komitmen dan motivasi sudah memenuhi kriteria validitas , maka dapat dilanjutkan dengan uji validitas diskriminan.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah suatu konsep yang memiliki arti bahwa dua konsep yang berbeda secara konsep mampu menggambarkan perbedaan bermakna, artinya sekelompok indikator yang tergabung diharapkan tidak bersifat unidimensional.

Pengukuran uji validitas diskriminan menggunakan kriteria pengukuran yang dikemukakan oleh Fornell-Larcker dan crossloading. Kriteria Fornell-Larcker mengungkapkan bahwa 1 variabel laten berbagi variabel lebih dengan indikator yang mendasarinya dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Artinya secara statistic nilai AVE setiap variabel laten harus lebih besar disbanding variabel laten lainnya.

Tabel 4. 6 Nilai *cross loading*

	Comitment	Motivation	carrier developement
X3	0,718	0,389	0,479
X4	0,811	0,448	0,582
Y11	0,839	0,990	0,674
Y12	0,309	0,795	0,208
Y13	0,294	0,785	0,182
Y14	0,292	0,784	0,179
Y15	0,674	0,990	0,839
Y21	0,685	0,615	0,874
Y22	0,667	0,831	0,991
Y23	0,668	0,839	0,991

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Tabel di atas menggambarkan korelasi konstruk indikator setiap variabel dengan indikatornya lebih tinggi dari pada korelasi indikator dengan konstruk lainnya (angka dicetak tebal). Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok konstruknya lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Kemudian kita bias lihat nilai akar AVE untuk memastikan adanya validitas diskriminan. Nilai tersebut dapat dilihat dalam table di bawah ini:

Tabel 4. 7 Nilai AVE dan Akar AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Square Root AVE
Carrier Development	0,716	0,927
Comitment	0,641	0,871
Motivation	0,586	0,873

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai akar AVE lebih besar dibandingkan nilai AVE sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

c. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai tersebut menggambarkan reliabilitas seluruh indikator dari sebuah model. Nilai *Cronbach's Alpha* setidaknya 0,7 sedangkan kisaran idealnya terdapat pada 0,8 atau 0,9. Selain *Cronbach's Alpha*, nilai *Composite Reliability* juga dapat digunakan untuk mengukur ujia reliabilitas.

Masing-masing variabel laten yang ada harus dapat menjelaskan varian indikator masing-masing paling tidak 50%, karena itulah korelasi absolut yang ada di antara variael laten nilai indikatornya minimal 0,7 (nilai absolute loadings baku bagian luar atau *outer loadings*).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Comitment	0,973	0,981
Motivation	0,887	0,877
carrier development	0,797	0,738

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha Composite* dan Reliability pada semua konstruk memiliki nilai

masing-masing variabel di atas nilai minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut *reliable*.

2. Pengujian Model Struktural

Inner Model atau Pengukuran bagian dalam atau dapat disebut model structural merupakan model yang menghubungkan antar variabel laten. Model struktural diukur menggunakan nilai *R-square* pada konstruk dependen, uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 4. 9 Nilai R-Square

	R Square
Comitment	0,756
Motivation	0,701

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Tabel di atas menunjukkan nilai *R-Square* untuk variable komitmen sebesar 0,756 yang berarti komitmen kerja dijabarkan melalui variable pengembangan karir sebesar 75,6%. Sedangkan nilai *R-square* pada variable motivasi sebesar 0,701 yang berarti motivasi kerja dijabarkan melalui variable pengembangan karir sebesar 70%.

Inner weight diukur melalui hubungan antar konstruk laten dan melihat hasil estimasi *path coefficient parameter* dan tingkat signifikansinya. *Inner weight* juga menunjukkan hasil pengujian *hipotesis*. Untuk menguji hipotesis yang ada dilihat besarnya nilai t-statistik, bila nilai t statistik > t tabel maka hipotesis akan diterima. Nilai t- statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 10 Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Motivation -> Comitment carrier developement	0,622	0,635	0,109	5,722
-> Comitment carrier developement	0,356	0,343	0,107	3,324
-> Motivation	0,548	0,545	0,072	7,616

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Dari table di atas dapat dilakukan uji hipotesa penelitian dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan t table 1,960. Dengan begitu kita dapat menguji hipotesa dalam penelitian hasil sebagai berikut :

H1: Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul

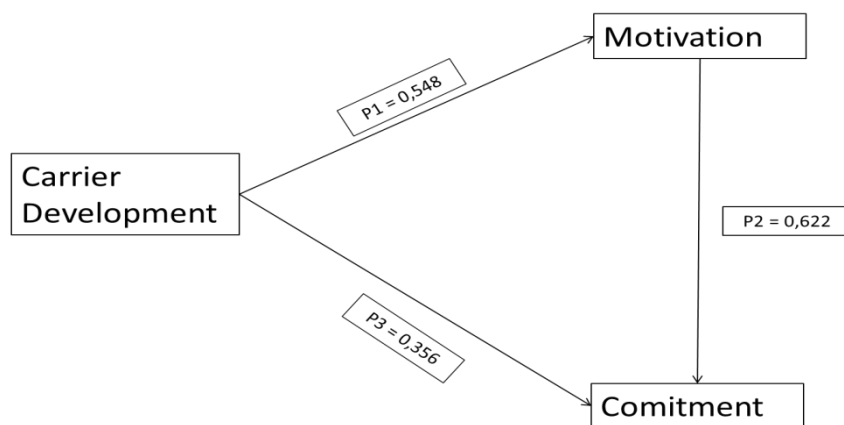
Pada tabel hasil statistic uji t untuk melihat pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen kerja perawat menunjukkan nilai t hitung 3,324 yang lebih besar dari pada t tabel (1,96). Dengan hal tersebut maka hipotesa yang menyatakan bahwa “Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul” dapat diterima.

H2: Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Pada tabel hasil statistic uji t untuk melihat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat menunjukkan nilai t hitung 7,616 yang lebih besar dari pada t tabel (1,96). Dengan hal tersebut maka hipotesa yang menyatakan bahwa “Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul” dapat diterima.

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Pada tabel hasil statistic uji t untuk melihat pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja perawat menunjukkan nilai t hitung 5,722 yang lebih besar dari pada t tabel (1,96). Dengan hal tersebut maka hipotesa yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul” dapat diterima.



Gambar 4. 3 Hasil Model Path Analysis

Tabel 4. 11 *Path Coefficients*

	Comitment	Motivation	carrier developement
Comitment			
Motivation	0,622		
carrier developement	0,356	0,548	

Sumber : Output smartPLS, 2019

Pada tabel dan gambar di atas menggambarkan nilai atau besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung antar variabel.

a. Pengaruh Langsung

- 1) Pengaruh langsung variable pengembangan karir terhadap variable motivasi $p1=0,548$ atau 54,8%
- 2) Pengaruh langsung variable pengembangan karir terhadap variable komitmen $p2=0,622$ atau 62,2%
- 3) Pengaruh langsung variable motivasi terhadap variable komitmen $p3=0,356$ atau 35,6%

b. Pengaruh Tidak Lansung dan Pengaruh Total

Pengaruh tidak langsung variable pengembangan karir terhadap variable komitmen melalui variable motivasi (sebagai variable intervening) dapat dihitung dengan nilai $p1 \times p2$ ($0,548 \times 0,622$) yaitu sebesar 0,340856. Sedangkan pengaruh total dapat dihitung dengan nilai $p3+(p1 \times p2)$ ($0,356 + 0,340856$) yaitu sebesar 0,696856. Nilai pengaruh tidak langsung dan pengaruh

total juga dapat diklarifikasi dari tabel output SmartPLS pada tabel Total Indirect Effects dan tabel Total Effects

Tabel 4. 12 Total Indirect Effects

	Comitment	Motivation	carrier developement
Comitment			
Motivation			
carrier developement	0,341		

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Tabel 4. 13 Total Effects

	Comitment	Motivation	carrier developement
Comitment			
Motivation	0,622		
carrier developement	0,697	0,548	

Sumber : Output SmartPLS, 2019

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung pengembangan karir terhadap komitmen sebesar 0,356 bernilai lebih besar dibanding nilai pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap komitmen melalui motivasi sebagai variable intervening yang artinya motivasi kerja tidak berlaku sebagai variable intervening sehingga pengembangan karir akan meningkatkan komitmen kerja meskipun tidak didukung motivasi kerja.

E. Pembahasan

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Program pengembangan karir perawat merupakan program strategis untuk mempertahankan komitmen perawat dalam menjalankan pekerjaannya (Tjahjono, 2009). Dalam suatu rumah sakit indikator untuk komitmen kerja dapat dilihat dari keberhasilan penerapan kebijakan pengembangan karier terhadap perawat, hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Todari (2004) bahwasanya pengembangan karir merupakan pemegang peran esensial dalam meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Selain itu Nazenin dan Palupiningdyah (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir erat hubungannya terhadap komitmen kerja seseorang.

Hasil hipotesa ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap komitmen kerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul didukung oleh Abraham Samuel (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja.

Hasil hipotesa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat dinyatakan positif dan signifikan yang dapat

diartikan bahwa semakin baik manajemen program pengembangan karir terhadap perawat, semakin baik pula komitmen perawat dalam bekerja. Sehingga hipotesa yang diajukan mengenai adanya pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen terbukti.

2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Motivasi merupakan gabungan dari berbagai komponen yang bersifat ekstrinsik maupun intrinsik yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan sesuatu tugas atau kegiatan (Winardi, 2011). Motivasi dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan karyawan (Lupiah Lauga, 2009). Penelitian ini menunjukkan hasil positif dan signifikan (nilai t hitung 7,616 yang lebih besar dari pada t tabel (1,96)) terhadap hipotesa adanya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Abraham H. Maslow mengenai teori hierarkinya, yaitu motivasi seseorang dalam bekerja didorong oleh kebutuhan aktualisasi diri untuk mencapai potensialnya dan pemenuhan pengembangan diri. Tentu ini berarti semakin baik program pengembangan karir perawat maka makin tinggi pula motivasi perawat dalam bekerja. Pada penelitian yang dikemukakan oleh Setiawan (2011) bahwa pengembangan karir

berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Begitu juga Applebaum dan Santiago (2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi. Dengan adanya pengembangan karir yang jelas, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dalam mencapai tahap kerja yang lebih tinggi.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Menurut Dessler (2010) mengemukakan bahwasanya komitmen merupakan kekuatan relative identifikasi seseorang mengenai institusi atau organisasi di mana ia terlibat yang dapat dilihat melalui tingkat kepercayaan dan penerimaan terhadap organisasinya, kemampuan untuk mendahulukan kepentingan organisasinya, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi organisasinya. Pada penelitian ini hasil statistic uji t untuk melihat pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja perawat menunjukkan nilai t hitung 5,722 yang lebih besar dari pada t tabel (1,96). Dengan hal tersebut maka hipotesa yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul” terbukti. Semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka semakin tinggi pula komitmen perawat dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang

dilakukan oleh Devi (2009) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan. Alimohammadi dan Neyshabor (2013) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan menumbuhkan komitmen yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya.

4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja, motivasi sebagai *mediating variable*

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai pengaruh langsung pengembangan karir terhadap komitmen sebesar 0,356 bernilai lebih besar dibanding nilai pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap komitmen melalui motivasi sebagai *variable intervening* yang artinya motivasi kerja tidak berlaku sebagai *variable intervening* sehingga pengembangan karir akan meningkatkan komitmen kerja meskipun tidak didukung motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat memberikan dampak lebih besar dalam memberikan pengaruhnya langsung terhadap komitmen dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui tingkat motivasi.