

**PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI NON MATERIAL INSENTIVE
DAN PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PRESTASI KERJA
TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT UMUM WANGAYA**

Ni Nyoman Supiatni

AAA.Mirah Kencanawati

Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali
Kampus Bukit Jimbaran, Bali. Telp. +62-361-701981 ext. 188
Email: supiatni@yahoo.com

ABSTRACT. *The purpose from this research is to recognize the effect of work discipline, incentive non material motivation and educational training in regard to medical advisor performance both simultaneous and partial and recognize dominant variable which influence the performance. This research took place at Wangaya Public Hospital with address at Jalan Kartini Number 133 Denpasar – Bali with respondent amount 88 medical advisors. The data analyze technique that was used to verify hypothesis is factor analysis which has the purpose to recognize how far the variable that was studied can be explained by each dimension. Furthermore, used multifarioous linier regression analysis to recognize simultaneous effect and its partial and decide dominant variable which effected performance. Based on the analysis result was recognized that Work Discipline, Incentive Non Material Motivation, Educational and Training have the effect in a simultaneous in regard to medical advisor performance with contribution amounting to 82,9 percents where incentive non material motivation variable makes into the form of dominant factor in regard to medical advisor performance of Wangaya Public Hospital and the rest amounting to 17,1 percents were effected by the variable outside studied. Based on research result so the suggestion can be given to the Hospital Director and its row must be more to observe safety factor and medical advisor comfort, work placement, work time, appropriate educational and training assigment so that tey can increase medical advisor performance at Wangaya Public Hospital in Denpasar.*

KEYWORDS: *Work Discipline, Incentive Non Material Motivation, Edcational and Training, Performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan bidang kesehatan setiap tahun semakin menjadi prioritas utama bagi kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah. Hal ini tercermin dari kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah yang mengedepankan pembangunan dibidang kesehatan. Bidang kesehatan merupakan isu yang sangat peka, yang dapat mempengaruhi kredibilitas semua kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Semua komponen yang berhubungan dengan peningkatan kesehatan masyarakat akan terus diupayakan, demi memberikan pelayanan yang lebih baik untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Sumber daya manusia dalam sektor publik mempunyai peranan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan. Peningkatan kerja tenaga medis memberikan dampak positif dalam pencapaian kesehatan. Manajemen harus

mempelajari sikap dan perilaku para tenaga medis tersebut. Bila tenaga medis memberikan prestasi sesuai dengan standar, mutu atau kriteria yang ditetapkan maka kinerja tenaga medis tergolong baik, begitupula sebaliknya. Untuk itulah pemanfaatan manusia atau SDM seharusnya dilakukan secara manusiawi dengan memenuhi kebutuhan dasar yang meliputi : kedisiplinan yang baik, adanya motivasi *non material insentive* seperti pelatihan yang sistematis, keikutsertaan pengambilan keputusan, kondisi perkerjaan, fasilitas yang memadai, serta pelatihan dan pendidikan yang layak untuk menunjang prestasi kerja. Rumah Sakit Umum Wangaya bergerak pada bidang kesehatan memiliki 734 orang tenaga kerja medis. Berdasarkan hasil observasi dengan tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya terdapat beberapa masalah pada rumah sakit umum wangaya.

Berdasarkan Tabel data yang ada, jumlah pasien mengalami peningkatan dari tahun ketahun tetapi, tidak sejalan dengan pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Wangaya, itu terlihat dari kritik dan saran pasien serta pengunjung yang di cakup pada tabel yang dirujuk ke Rumah Sakit Umum Wangaya, hal ini mengindikasikan prestasi kerja para tenaga medis menurun. Disamping juga akibat faktor-faktor lain yaitu tingkat absensi tenaga medis, pemberian pendidikan dan pelatihan yang kurang optimal, dan juga pemberian motivasi baik bersifat material dan non material yang kurang tepat sasaran.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2004:120) jenis data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

- a. Data kuantitatif yaitu berupa angka yang diperoleh dari rumah sakit seperti skor responden rumah sakit, jumlah tenaga medis, dan data-data yang ada di rumah sakit.
- b. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka dan tidak dapat diukur dengan satuan hitung yang berupa keterangan-keterangan dan informasi yang diperlukan, seperti sejarah singkat Rumah Sakit Umum Wangaya, jenis diklat dan struktur organisasi.

Berdasarkan sifatnya, sumber data dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kalinya yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan kuisisioner.
- b. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah tenaga medis, gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi.

Formula dasar dalam menentukan ukuran sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk penelitian ini adalah *probability sampling* yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proporsional yang mana lokasi kerja yang memiliki populasi lebih banyak maka jumlah sampelnya pun lebih banyak dari lokasi kerja yang lain dan sampel didasarkan atas perbedaan jumlah tenaga medis dari masing-masing bagian rumah sakit.

1. Cara pengambilan sampel dari sebuah populasi adalah dengan membagi terlebih dahulu anggota populasinya menjadi kelompok yang lebih kecil kemudian diambil sampel secara acak. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya yang berjumlah 734 orang. Penentuan total jumlah sampel yang akan diambil menggunakan rumus Slovin (Umar 2004 : 108) yaitu sebagai berikut.

$$2. n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

3. Dengan populasi yang berjumlah 734 orang dan tingkat kesalahan yang digunakan 10 persen maka perhitungan penentuan sampel yang akan diteliti dilakukan sebagai berikut :

$$n = \frac{734}{1 + 734(0,10)^2}$$

$$n = \frac{734}{1 + 7,34}$$

$$n = 88$$

Kemudian sampel sebanyak 88 orang tersebut dialokasikan ke masing-masing Sub Bagian secara proporsional. Pendistribusian jumlah sampel untuk setiap Sub Bagian diambil berdasarkan perhitungan : jumlah populasi pada masing-masing Sub Bagian dibagi dengan total populasi, kemudian hasilnya dikalikan dengan jumlah sampel yang diinginkan (Umar, 2004:118).

4. Rumus :

$$f_i = \frac{N_i}{N} \times n \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

f_i = *Sample fraction*

N_i = Jumlah populasi tiap departemen

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

Definisi operasional variabel

Variabel-variabel yang dieliti adalah dalam penelitian adalah:

1. Prestasi kerja merupakan bagaimana usaha yang dilakukan oleh tenaga medis yang mencerminkan hasil kerja dimana hasil kerja yang akan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan serta dilihat adalah bagaimana kerjasama dengan rekan kerja, bagaimana menguasai pekerjaan serta tanggung jawab yang dilakukan. Yang diukur dari: kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, kemampuan bekerja sama (team) dengan rekan lainnya, kemampuan penguasaan pekerjaan yang telah diberikan, sikap tanggung jawab dan responsibility.
2. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga medis untuk memenuhi kewajiban dan tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan pada rumah sakit. Yang diukur dari: tingkat kehadiran, ketepatan kehadiran, ketaatan terhadap tata tertib, pengenaan sanksi terhadap tenaga yang bermasalah.
3. Motivasi Non Material Incentive merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan Rumah Sakit Umum Wangaya yang ditunjukkan kepada bawahan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perintah atau perilaku tertentu. Yang diukur dari: penghargaan terhadap prestasi kerja, keamanan bekerja, kesempatan berkarir, perasaan ikut terlibat.
4. Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan Rumah Sakit Umum Wangaya kepada tenaga kerja medis dalam upaya mengembangkan pengetahuan baik bersifat teoritis maupun bersifat praktis guna meningkatkan keterampilan kerja atau kecakapan kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Yang diukur dari: Materi diklat, jadwal diklat, informasi diklat, metode diklat, manfaat diklat, motivasi dalam keikutsertaan diklat.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya mengenai masalah yang akan diteliti. Data yang didapat dari metode pengumpulan data ini mengenai disiplin kerja, motivasi, dan diklat tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya.
2. Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian dan mencatat data-data pendukung seperti sejarah rumah sakit, struktur organisasi, jumlah tenaga medis, data rekam medis tentang keluhan, jenis pelatihan yang diberikan, data absensi dan dorongan motivasi yang diberikan pada Rumah Sakit Umum Wangaya.
3. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan secara tertulis mengenai disiplin, motivasi, dan diklat terhadap prestasi kerja tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Simpulan
1	Prestasi Kerja (Y)			
	Y.1	0,776	0,361	Valid
	Y.2	0,679	0,361	Valid
	Y.3	0,753	0,361	Valid
	Y.4	0,808	0,361	Valid
2	Disiplin Kerja (X1)			
	X1.1	0,807	0,361	Valid
	X1.2	0,867	0,361	Valid
	X1.3	0,721	0,361	Valid
	X1.4	0,787	0,361	Valid
3	Motivasi <i>Non Material Insentive</i> (X2)			
	X2.1	0,763	0,361	Valid
	X2.2	0,890	0,361	Valid
	X2.3	0,728	0,361	Valid
	X2.4	0,850	0,361	Valid
4	Pendidikan dan Pelatihan (X3)			
	X3.1	0,892	0,361	Valid
	X3.2	0,869	0,361	Valid

	X3.3	0,586	0,361	Valid
	X3.4	0,738	0,361	Valid
	X3.5	0,846	0,361	Valid
	X3.6	0,803	0,361	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa korelasi (r_{hitung}) antar skor item instrumen dengan skor total seluruh item pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Jadi seluruh item instrumen dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2004 : 126) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Menurut Ghazali (2006 : 42) Variabel dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Prestasi Kerja	0,752	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,806	Reliabel
3	Motivasi <i>Non Material Insentive</i>	0,823	Reliabel
4	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	0,880	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan.

Tabel 3. Koefisien Matriks Korelasi pada Keempat Variabel Penelitian

No.	Variabel	Determinan
1	Prestasi Kerja (Y)	0,381
2	Disiplin Kerja (X_1)	0,223
3	Motivasi <i>Non Material Insentive</i> (X_2)	0,282
4	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X_3)	0,035

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien determinasi dari masing-masing variabel sudah mendekati nilai 0. Jadi dapat dinyatakan bahwa item instrumen dari masing-masing variabel memiliki korelasi yang kuat.

Tabel 4. Hasil Uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO)

No.	Variabel	KMO Signifikansi
1	Prestasi Kerja (Y)	0,773
2	Disiplin Kerja (X ₁)	0,672
3	Motivasi <i>Non Material Incentive</i> (X ₂)	0,785
4	Pendidikan dan Pelatihan (X ₃)	0,811

Sumber: data primer diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 dengan signifikansi lebih kecil dari alpha 5 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel mempunyai kecukupan sampel untuk melakukan analisis faktor.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
Disiplin Kerja	0,186	0,064	0,186	2,927	0,004
Motivasi <i>Non Material Incentive</i>	0,483	0,065	0,483	7,387	0,000
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	0,366	0,061	0,366	6,007	0,000
Constant = 1,00E-015 R = 0,914 Adjusted R Square = 0,829 F _{hitung} = 141,221 Sig. F _{hitung} = 0,000					

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan.

$$\begin{aligned}
 \hat{Y} &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \\
 &= 1,00e-0,15 + 0,186x_1 + 0,483x_2 + 0,366x_3 \\
 &= 1,00E-0,15 = 0,0000000000000001
 \end{aligned}$$

Dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Prestasi kerja akan bernilai positif (0,000000000000000472) bila seluruh variabel bebas dianggap konstan pada angka 0 (nol).
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif yang berarti semakin baik disiplin kerja maka prestasi tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Wangaya semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi *non material insentive* bernilai positif yang berarti semakin baiknya pemberian motivasi *non material insentive* maka prestasi kerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Wangaya semakin meningkat.
- 4) Koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) bernilai positif yang berarti semakin baik pendidikan dan pelatihan (diklat) maka prestasi kerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Wangaya semakin meningkat.

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan K-S yang tersedia dalam program *Windows SPSS 17.00*. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $\text{sig} > \alpha$ (Ghozali, 2006:115). Adapun hasil uji normalitas terhadap distribusi data Rumah Sakit Umum Wangaya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			88
Normal Parameters	a,b	Mean	,000
		Std. Deviation	,407
Most Extreme Differences		Absolute	,101
		Positive	,056
		Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z			,949
Asymp. Sig. (2-tailed)			,328

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa gabungan dari seluruh variabel memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.328. Nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* tersebut lebih besar ($>$) dari *level of significant* ($\alpha = 5\%$), yang berarti seluruh data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Ghozali (2006:95) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	V I F
1	Disiplin Kerja	0,486	2,056
2	Motivasi <i>Non Material Incentive</i>	0,460	2,175
3	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	0,531	1,884

Sumber: data primer diolah

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji tidak terdeteksi kasus multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model glejser. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute* ei dengan variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:108). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	t_{hitung}	Sig.
1	Disiplin Kerja	-1,294	0,199
2	Motivasi <i>Non Material Incentive</i>	1,671	0,098
3	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	-1,631	0,107

Sumber: data primer diolah

Tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolutedei*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$). Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji terbebas dari kasus heteroskedastisitas.

Uji F

Analisis F-tes bertujuan untuk menguji pengaruh signifikansi secara simultan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_3) terhadap prestasi kerja Tenaga Medis pada Rumah Sakit Umum Wangaya. Langkah-langkah perumusan hipotesis statistik sebagai berikut.

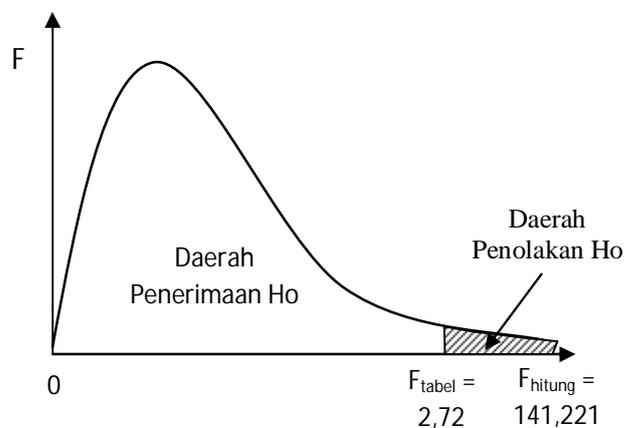
$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari disiplin kerja (X_1), motivasi *non material insentive* (X_2), dan pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_3) terhadap prestasi kerja(Y) pada Rumah Sakit Umum Wangaya.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari disiplin kerja (X_1), motivasi *non material insentive* (X_2), dan pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Wangaya.

- 1) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dan df (V_1, V_2) dimana $V_1 = (k - 1)$ dan $V_2 = (n - k)$. Jadi nilai $F_{tabel}(3;84) = 2,72$
- 2) Menentukan besarnya F_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengujian dengan program SPSS. Nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 141,221
- 3) Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika : $F_{hitung} > F_{table}$



Gambar 1. Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji F-test

4) Simpulan

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 141,221$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,72$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel disiplin kerja, motivasi non material insentive, serta pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja Tenaga Medis pada Rumah Sakit Umum Wangaya.

Uji t

Analisis t-tes bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi *non material insentive* (X_2), serta pendidikan dan pelatihan (diklat) (X_3) berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Wangaya.

1) Perumusan hipotesis variabel

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya.

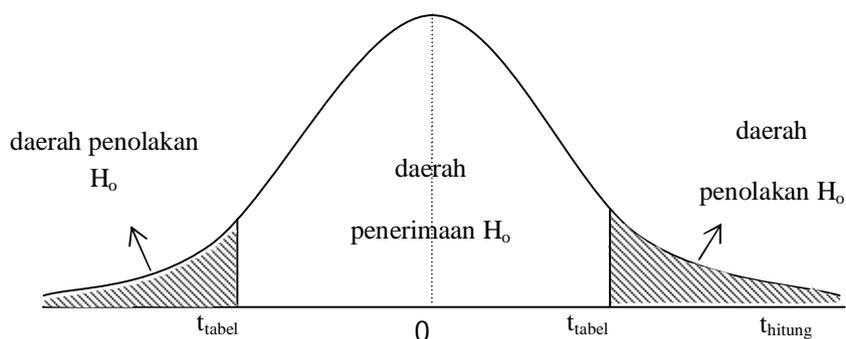
2) Menentukan tingkat keyakinan 95% dan $\alpha = 0,05$; $df = (n-k)$ dan uji dua sisi maka $(\alpha) = 0,025$ untuk menentukan nilai t_{tabel} . Nilai $t_{tabel} (0,025:84)$ adalah sebesar $\pm 2,000$.

3) Menentukan besarnya t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengujian dengan program SPSS.

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak



Sumber: Gujarati 2008

Gambar 2. Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t

4) Simpulan

Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu disiplin kerja 2,927 motivasi non material insentive 7,387 pendidikan serta pelatihan(diklat) 6,007 diatas 2,000 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja, motivasi non material insentive dan pendidikan serta pelatihan(diklat) terhadap prestasi kerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Wangaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

- 1) Secara simultan variabel Disiplin Kerja, Motivasi *Non Material Insentive* dan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya.
- 2) Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi *Non Material Insentive* dan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya.
- 3) Variabel Motivasi *Non Material Insentive* merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja tenaga medis Rumah Sakit Umum Wangaya dilihat dari standardized coeficient beta 0,483.

Saran

Berdasarkan simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Rumah Sakit Umum Wangaya sebaiknya lebih memperhatikan motivasi *non material insentive* yaitu keamanan dan kenyamanan tenaga kerja medis, penempatan kerja, jam kerja, serta pemberian pendidikan dan pelatihan yang sistematis sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.
- 2) Atasan dan jajarannya harus lebih memperhatikan disiplin kerja khususnya mengenai ketentuan kerja dan kehadiran jam kerja, juga tentang prestasi kerja yaitu penguasaan pekerjaan dalam bidang masing-masing serta penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan dalam aspek pendidikan dan pelatihan (diklat) khususnya materi diklat yang diberikan agar sesuai dengan tugas dan pekerjaan, metode diklat yang diterapkan, dan juga cara memotivasi tenaga medis untuk dapat mengikuti program diklat demi menunjang peningkatan prestasi kerja di Rumah Sakit Umum Wangaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Ade Zulfikar. (2007). Pengaruh Pelatihan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Telkom Medan. *Tesis Program Pasca Sarjana Program Studi Megister Manajemen Universitas Terbuka*.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Man)*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhalindo
- Fakultas Ekonomi. (2012). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Mekanisme Pengujian*. Denpasar.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astrabata Bali Denpasar bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Gujarati, Damondar. (2008). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Malhotra, Yogesh. (2003). *Role of Commitment and Motivation in Knowledge Management System Implementation : Theory, Conceptualization, and Measurent of Antecedents of Success*; 2003. *International jurnal of Hawaii*.
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Evaluasi Prestasi Kerja dan Kinerja SDM*. Bandung :Rafika Aditama
- Marwat, Zubair Aslam, Tahir Masood Qureshi dan Muhammad I Ramay. (2006). *Impact of Human Resource Management (HRM) Practices on Employees Performance. International Journal a Case of Pakistan Telecom Sector. www.emeraldinsight.com/Resource12/htm*.
- Nawawi, H. Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithazal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. (2004). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Saputra S.W, Bayu. (2008). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Parastar Echorindo. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*. Volume 8 Nomor 1. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan ke 2. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Persada, Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.