

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT MITRA SEJATI MEDAN**

**Pandapotan Sitompul<sup>1</sup>, Anitha Paulina Tinambunan<sup>2</sup>, Donalson Silalahi<sup>3</sup>, Putri  
Wildasari br. Hutapea<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email : [pandapotan.sitompul3064@gmail.com](mailto:pandapotan.sitompul3064@gmail.com), [anithapaulinat@gmail.com](mailto:anithapaulinat@gmail.com)  
[donalson\\_silalahi@yahoo.co.id](mailto:donalson_silalahi@yahoo.co.id), [putrihutapea03@gmail.com](mailto:putrihutapea03@gmail.com)

### **Abstract**

This study aimed to identify and explain the factors influencing work performance at Mitra Sejati Hospital in Medan. Data were obtained directly from respondents (nurses) at Mitra Sejati Hospital, Medan. The total number of people in this study is 82 employees and the sample size was taken using the saturated sampling technique, so the research sample is  $5 \times 14 = 70$  people. The analytical techniques used in this study were validity and reliability testing and factor analysis testing. The results of this study show that the factors affecting work performance at Mitra Sejati Medan Hospital are organizational characteristics, environmental characteristics, employee characteristics, management policies and practices, and responsibilities. service, productivity, motivation, job evaluation, supervision, equipment, facilities, quantity. quality, work discipline and remuneration. The KMO figure of the Measure of Sampling Adequacy (MSA) is 0.765 out of 0.50, which has a significance of 0.000, thus this variable is suitable for further analysis using factor analysis. Judging from the value of the correlation coefficient, the most dominant factor affecting work efficiency at Mitra Sejati Medan Hospital is the task factor (0.836).

Keywords: Work Effectiveness, Mitra Sejati Hospital, Nurse

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja suatu perusahaan karena tanpa sumber daya manusia yang handal dan kompeten maka suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Pengetahuan yang tidak terbatas tersimpan dalam diri karyawan, sehingga manajemen harus menghargai potensi yang dimiliki setiap karyawan, mengembangkannya dan mewujudkan menjadi karya nyata. Dalam hal ini manajemen harus mampu merencanakan, mengatur dan mengendalikan pegawainya agar dapat bekerja secara efektif.

Radiansyah, A. et al. dalam buku MSDM Perusahaan pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0 mengatakan “Adapun sistem bisnis, organisasi atau kelembagaan yang telah diterapkan selama bertahun-tahun namun belum tentu cukup efektif untuk diterapkan lagi tahun depan. Hal ini juga harus disesuaikan dengan jenis sumber daya manusia perusahaan, organisasi, atau instansi yang berbeda-beda. Telah muncul generasi baru sumber daya manusia dengan karakteristik yang berbeda-beda dan keberagaman tersebut dipengaruhi oleh perkembangan zaman yang semakin modern dimana terjadi perubahan dari tahun ke tahun dan mampu mengakomodir keberagaman sumber daya manusia tersebut juga merupakan suatu tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan”.

Keberhasilan seorang pemimpin diukur dari kemampuannya dalam merencanakan, mengorganisasikan, dan memanfaatkan sumber daya organisasi, beberapa diantaranya diukur dari prestasi kerja bawahannya. Efektivitas didefinisikan sebagai tingkat keakuratan dalam memilih atau menggunakan metode untuk melakukan pekerjaan. Efektivitas mengarah pada

tercapainya hasil kerja yang optimal, khususnya tercapainya tujuan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan tenggat waktu. Setiap karyawan dilahirkan dengan potensi untuk berkreasi atau menciptakan sesuatu yang baru. Pelaksanaan tugas seorang pegawai dianggap efektif apabila tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara akurat dan tepat waktu. Namun, karyawan membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas yang berarti mereka tidak dapat bekerja secara efektif.

Ismail, D.H. et al. dalam buku *SDM UNGGUL INDONESIA MAJU: Dari UNJ Untuk Bangsa*, Kompilasi Pemikiran 50 Doktor MSDM mengatakan “Ketika seorang karyawan bergabung dengan suatu perusahaan, maka seluruh sumber daya yang dimilikinya harus dioptimalkan oleh perusahaan agar dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi individu yang bersangkutan”.

Pegawai akan menjadi kreatif apabila terdapat keseimbangan antara keterampilan yang dimilikinya dengan tantangan yang dihadapinya dalam menyelesaikan tugas. Apabila tantangan yang dihadapi sangat tinggi dan keterampilan karyawan rendah maka akan menimbulkan stres kerja. Untuk menghilangkan stres, organisasi harus meningkatkan keterampilan karyawannya. Tantangan yang rendah akan menimbulkan suasana yang tidak kondusif bagi orang yang berkompeten tinggi, karena tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat dan sisa waktu terbuang sia-sia sehingga menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Bagi karyawan berketerampilan rendah, tantangan yang rendah akan membuat mereka malas, nyaman dan tidak efektif. Dalam hal kreativitas, tantangan mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan memberikan yang terbaik untuk mencari solusi dan menghadirkan sesuatu yang berarti untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian Novianto (2009) menyimpulkan bahwa faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Jalan Kota Surakarta adalah kapasitas, kepuasan dan disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian Juemi (2013) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palu adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta keuangan.

Rumah Sakit Mitra Sejati Medan merupakan rumah sakit swasta yang menyediakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap yang berpusat di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.7, Pangkalan Masyhur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara.

Fenomena yang terjadi terkait evaluasi kerja adalah pasien tidak memberikan masukan apapun kepada staf RS Medan Mitra Sejati, seperti penilaian terhadap pelayanan yang diberikan oleh tim medis dan staf oleh pasien atau keluarga pasien jarang dievaluasi oleh tim medis dan staf. Hasil pekerjaan yang dilakukannya, sehingga menyebabkan tidak terjadinya perubahan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang menjadi motivasi adalah kesempatan promosi, banyak tugas yang diberikan kepada staf RS Mitra Sejati Medan tidak sesuai dengan gaji yang diterimanya karena gaji didasarkan pada kemampuan membayar. Kemampuan membayar adalah kemampuan seseorang untuk membayar pelayanan yang diterimanya berdasarkan pendapatan yang dianggap ideal atau kemampuan membayar suatu pelayanan berdasarkan pendapatan yang diperoleh atau gaji pegawai yang dibayarkan berdasarkan jumlah pasien yang datang berobat. Hal ini membuat karyawan kurang termotivasi dengan gaji yang diberikan sehingga menyebabkan efisiensi kerja menurun.

Fenomena remunerasi perawat di RS Mitra Sejati Medan adalah gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum di kota Medan. Berikut data gaji RS Mitra Sejati Medan dapat disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Data Gaji Perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan

Bagian	Tahun	Upah (dalam Rp)	UMR (dalam Rp.)
	2018	2.000.000	2.132.118

Bagian	Tahun	Upah (dalam Rp)	UMR (dalam Rp.)
RN (Registered Nurse)	2019	2.500.000	2.969.824
	2020	3.000.000	3.222.526
	2021	3.200.000	3.370.645
LPN (Licensed Practical Nurse)	2018	1.800.000	2.132.118
	2019	2.000.000	2.969.824
	2020	2.300.000	3.222.526
NA (Nurse Assistants)	2021	2.500.000	3.370.645
	2018	1.500.000	2.132.118
	2019	1.600.000	2.969.824
	2020	1.800.000	3.222.526
	2021	2.000.000	3.370.645

Sumber: Rumah Sakit Mitra Sehati, 2023

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa upah yang diberikan Rumah Sakit Mitra Sehati Medan tidak sesuai dengan UMR kota Medan. Hal ini dikarenakan *ability to pay*. Hal ini mengakibatkan perawat kurang efektif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Faktor–Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Sehati Medan”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Efektivitas Kerja Karyawan

Manajemen mengharapkan seluruh karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Efektif atau tidaknya pekerjaan seorang pekerja tergantung pada kemampuan dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas, jika selesai tepat waktu maka pekerjaan selesai secara efektif. Sebaliknya jika penyelesaian memerlukan waktu yang lebih lama maka penyelesaian tersebut dinyatakan tidak efektif.

Efisiensi merupakan hal mendasar untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi mana pun. Efisiensi disebut juga efektivitas jika tujuan yang telah ditemukan sebelumnya tercapai. Menurut Siagian (2016:24) efisiensi adalah penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang telah ditentukan secara sadar untuk menghasilkan sejumlah barang tertentu untuk kegiatan yang dilakukan. Efektivitas mewakili keberhasilan berdasarkan tercapai atau tidaknya tujuan yang ditetapkan. Apabila hasil kegiatan semakin mendekati tujuan maka efektivitasnya akan semakin besar.

Menurut Mahmudi (2010:143) efektivitas adalah hubungan antara hasil dengan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Dikatakan efektif apabila proses operasional mencapai tujuan akhir dan sasaran kebijakan. Susanto (2007:41) menyatakan bahwa efektivitas adalah hubungan antara hasil dan tujuan atau dapat juga dianggap sebagai ukuran tingkat hasil, kebijakan dan prosedur organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menggambarkan seberapa baik seorang karyawan dapat mencapai tujuan berdasarkan tujuan atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

### Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan jika salah satu faktor berubah maka efektivitas kerja karyawan juga akan berubah. Oleh karena itu, penilaian efektivitas kerja pegawai sangat berguna dalam mengukur tingkat kinerja tugas seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2015:20) ada empat unsur, yaitu:

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi dan teknologi organisasi. Struktur organisasi mengacu pada hubungan relatif tetap yang ditemukan dalam suatu organisasi mengenai sumber daya manusia..

2. Karakteristik lingkungan

Karakteristik lingkungan memengaruhi kinerja selain lingkungan eksternal dan internal yang diyakini mempengaruhi kinerja. Lingkungan eksternal yang dimaksud adalah lingkungan luar perusahaan, seperti hubungan dengan masyarakat sekitar, sedangkan lingkungan dalam perusahaan misalnya para karyawan perusahaan.

3. Karakteristik pekerja. Karyawan suatu perusahaan merupakan pihak yang paling berpengaruh terhadap kinerja, karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memudahkan atau menghambat tercapainya tujuan organisasi.

4. Kebijakan dan praktik pengelolaan

Ketika proses teknologi menjadi lebih kompleks dan lingkungan menjadi lebih kompleks dan keras, peran manajemen dalam mengoordinasikan orang-orang dan proses untuk mencapai keberhasilan organisasi menjadi semakin penting, sehingga hal ini menjadi sulit. Kebijakan dan praktik pengelolaan dapat memengaruhi atau menghambat pencapaian tujuan, bergantung pada kebijakan dan praktik pengelolaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi menurut Tangkilisan (2013:129) adalah:

1. Ketepatan waktu

Kecepatan menyelesaikan pekerjaan menjadi faktor utama. Semakin lama suatu tugas yang diberikan maka akan semakin banyak tugas lain yang menyusul sehingga akan mengurangi efisiensi kerja karena memakan banyak waktu.

2. Tugas

Bawahan harus diberitahu tentang tujuan dan pentingnya tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

3. Produktivitas

Seorang pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi tentu akan menciptakan efektivitas kerja yang baik begitu pula sebaliknya.

4. Motivasi

Manajer dapat memotivasi bawahan dengan memperhatikan kebutuhan dan tujuan pribadi mereka. Semakin karyawan termotivasi untuk bekerja ke arah yang positif, maka akan semakin baik pula hasilnya.

5. Evaluasi pekerjaan

Manajer mendorong, membantu dan memberikan informasi kepada bawahan, dan bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikannya untuk dievaluasi apakah mereka telah bekerja dengan baik atau tidak.

6. Pengawasan

Melalui pemantauan, kinerja pegawai dapat terus dipantau sehingga dapat mengurangi risiko kesalahan dalam menjalankan tugas.

7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menyangkut penataan ruang, pencahayaan alami, dan pengaruh suara terhadap konsentrasi karyawan selama bekerja.

8. Peralatan dan fasilitas

Peralatan dan fasilitas adalah peralatan dan perlengkapan yang disediakan oleh manajemen untuk melakukan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Malthis dan Jackson (2012):179), sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Kualitas

Kualitas adalah kualitas kerja yang mewakili tingkat kualitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berkaitan.

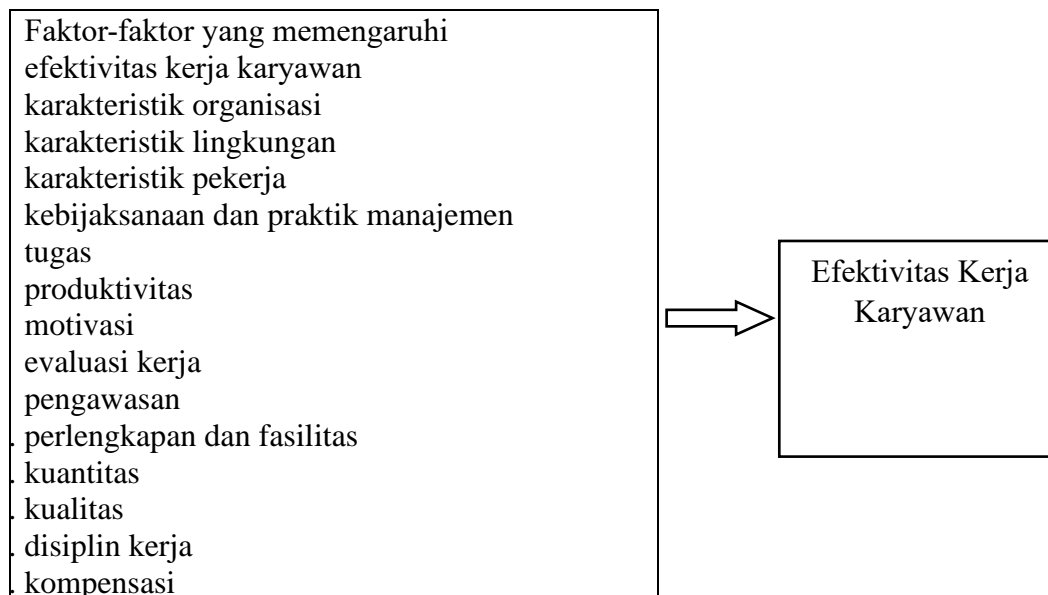
Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat merangkum faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja, antara lain karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik karyawan, serta kebijakan dan praktik manajemen, manajemen, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi pekerjaan, pengawasan, peralatan dan fasilitas, kuantitas, kualitas, disiplin kerja dan gaji.

### Kerangka Berpikir

Efektif atau tidaknya pekerjaan seorang pekerja tergantung pada kemampuan dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas, jika selesai tepat waktu maka pekerjaan selesai secara efektif. Sebaliknya jika penyelesaian memerlukan waktu yang lebih lama maka penyelesaian tersebut dinyatakan tidak efektif.

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu organisasi atau bisnis dibandingkan dengan program yang direncanakan. Pengelolaan suatu organisasi atau bisnis dapat dikatakan berhasil jika tujuan dan sasaran yang ditetapkan dapat dicapai dan membawa manfaat bagi bisnis. Pengukuran kinerja dapat dievaluasi dengan membandingkan pencapaian tujuan suatu kegiatan yang dilakukan dan bukan dengan biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Menurut Denison (2010:15) efektivitas kerja merupakan tolok ukur efektivitas suatu perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari sejauh mana tujuan perusahaan tercapai.

Dalam studi ini, peneliti menguji sejumlah faktor yang diyakini memengaruhi efektivitas kerja karyawan, khususnya faktor-faktor yang meliputi karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, dan karakteristik organisasi pekerja, kebijakan dan praktik manajemen, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi pekerjaan, pengawasan, peralatan dan fasilitas. kuantitas, kualitas, disiplin kerja dan remunerasi. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan pada gambar 1 di bawah ini.





### **Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**Sumber:** Diolah oleh peneliti, 2022

#### **Pengelompokan Variabel**

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada 14 faktor yang akan diteliti dan dikelompokkan menjadi beberapa kelompok sebagai berikut:

1. Menurut Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai karena manusia akan mampu melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang optimal apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja mengacu pada semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan bagaimana mereka mengatur pekerjaannya sebagai individu dan kelompok. Jadi berdasarkan penafsiran tersebut maka yang termasuk dalam kelompok lingkungan kerja adalah ciri-ciri organisasi, ciri-ciri lingkungan serta peralatan dan fasilitasnya.
2. Kemampuan merupakan ciri mendasar seseorang yang secara langsung memengaruhi atau dapat menggambarkan efektivitas kerja yang luar biasa. Dengan kata lain, suatu keterampilan adalah sesuatu yang dilakukan oleh orang yang berkinerja baik lebih sering dalam berbagai situasi dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan oleh orang yang berkinerja rata-rata. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271). Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan tersebut maka faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok keterampilan adalah karakteristik, tugas, produktivitas, kuantitas dan kualitas pekerja.
3. Disiplin kerja merupakan kewajiban kantor atau instansi tempat anda bekerja untuk memperhatikan disiplin kerja para pegawainya agar kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan dari sebelumnya dan para pegawai tidak sembarangan melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerja. Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin adalah kemauan dan keinginan seseorang untuk menyesuaikan diri dan mematuhi standar yang berlaku disekitarnya dan kedisiplinan pegawai sangat memengaruhi tujuan instansi. Jadi, berdasarkan penafsiran tersebut maka yang termasuk dalam kelompok disiplin kerja adalah unsur kebijakan dan praktik manajemen, evaluasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja.
4. Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah keinginan internal individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuannya. Dengan memberikan motivasi yang tepat maka pegawai akan terpacu untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya dan mereka yakin bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai berbagai tujuan dan sasaran maka kepentingan pribadinya juga akan tetap terjaga. Jadi berdasarkan penafsiran tersebut maka yang termasuk dalam kelompok motivasi adalah faktor motivasi dan kompensasi.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan mulai 1 Desember 2022 sampai dengan 30 Juni 2023. Ruang lingkup penelitian mencakup faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:11). Populasi yang digunakan adalah seluruh perawat pada Rumah

Sakit Mitra Sejati Medan yang berjumlah 82 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008: 62). Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi. Menurut Hair dkk. (2000: 365), jumlah sampel dalam analisis faktor adalah  $5 \times n$  dimana  $n = \text{variabel}$ . Penelitian ini menggunakan 14 variabel ( $n$ ), maka yang menjadi sampel penelitian adalah  $5 \times 14 = 70$  orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi secara proporsional dari masing-masing bagian. Untuk lebih lanjut jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Bagian	Populasi (orang)	Sampel (orang)	Dibulatkan
RN (Registered Nurse)	17	$= (17:82) \times 70 = 14,51$	14
LPN (Licensed Practical Nurse)	30	$= (30:82) \times 70 = 25,61$	26
NA (Nurse Assistants)	35	$= (35:82) \times 70 = 29,88$	30
Jumlah	82		70

Sumber: Olahan Data Peneliti

### Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan batasan pokok pembahasan sesuai dengan permasalahan dan hipotesis penelitian variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik organisasi ( $V_1$ ). Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.
2. Karakteristik lingkungan ( $V_2$ ). Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan di perusahaan.
3. Karakteristik pekerja ( $V_3$ ). Karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.
4. Kebijakan dan praktik manajemen ( $V_4$ ). Kebijakan dan praktik manajemen dapat memengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktik manajemen.
5. Tugas ( $V_5$ ). Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan.
6. Produktivitas ( $V_6$ ). Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.
7. Motivasi ( $V_7$ ). Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
8. Evaluasi kerja ( $V_8$ ). Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi apakah terlaksana baik atau tidak.

9. Pengawasan (V<sub>9</sub>). Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
10. Perlengkapan dan fasilitas (V<sub>10</sub>). Perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja.
11. Kuantitas (V<sub>11</sub>). Kuantitas adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
12. Kualitas (V<sub>12</sub>). Kualitas adalah kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
13. Disiplin kerja (V<sub>13</sub>). Sikap karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk mematuhi segala perintah atasan mengenai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan di perusahaan.
14. Kompensasi (V<sub>14</sub>). Besar kompensasi yang diberikan perusahaan untuk apa yang dikerjakan oleh karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan membagikan angket pada kepada responden untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Angket di buat dalam bentuk pertanyaan dengan mencantumkan alternatif jawaban dan responden hanya dapat memilih satu jawaban alternatif yang tersedia dengan menggunakan skala Likert dengan 5 tingkatan jawaban.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan**

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas disamping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan lingkungan fisik yang ada sudah cukup baik sesuai dengan standar tipe atau kelas rumah sakit dan lingkungan nonfisik pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan dilihat dari hubungan sesama perawat terjalin dengan baik.

Karakteristik pekerja atau karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktik manajemen dapat memengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktik manajemen.



Tugas yang dimaksud adalah bawahan yang diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan. Agar karyawan tidak lalai dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Produktivitas adalah sikap mental dan cara pandang manusia untuk membuat hari esok lebih baik dari sekarang dan membuat hari ini lebih baik dari kemarin. Dalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian kedua tentang produktivitas adalah ratio antara keluaran dan masukan yang terpakai.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi negatif yang ada di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan yaitu adanya teguran bagi karyawan yang tidak menjaga kesehatannya, sebagai tenaga medis perawat harus menjaga kesehatan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan menjadi tauladan bagi pasien dalam menjaga kesehatan. Motivasi positif yang ada di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan yaitu tersedianya jenjang karier yang menjanjikan bagi perawat yang menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan rumah sakit.

Evaluasi kerja adalah kegiatan untuk menilai hasil kerja sebelumnya untuk mendapatkan hasil *real* dan menjadi dasar untuk melakukan pengembangan selanjutnya. Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi apakah terlaksana baik atau tidak.

Pengawasan adalah pemantauan perilaku, kegiatan atau informasi untuk tujuan mengumpulkan informasi, memengaruhi, menaungi atau mengarahkan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Perlengkapan dan fasilitas yang disediakan rumah sakit sesuai dengan standar tipe rumah sakit dan alat-alat yang ada berfungsi dengan baik namun bukan alat terbaru sehingga terkadang hasilnya kurang akurat.

Kuantitas adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan kuantitas dilihat dari jumlah pasien yang datang berobat.

Kualitas adalah kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan dilihat dari jumlah hari perawatan yang diterima pasien atau diberikan perawat, semakin cepat pasien pulang maka semakin baik kualitasnya.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan perawat mendapat *briefing* atau apel pagi sebelum melakukan pekerjaannya untuk menghindari kesalahan, dan menegur perawat yang melakukan kesalahan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial yang diterima karyawan yaitu upah dan tunjangan yang diterima setiap bulannya dan kompensasi nonfinansial yang diterima karyawan yaitu, biaya pengobatan yang dipotong dari biaya umum kepada karyawan, sehingga saat karyawan sakit bisa dapat menerima pelayanan terbaik dari rumah sakit.

### KMO and Bartlett's Test

Dari hasil output SPSS versi 24 untuk 14 pertanyaan yang dijawab oleh 70 responden dalam kuesioner, didapat hasil KMO dan Barlett Test sebagaimana terlihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. KMO and Bartlett Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.765
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	781.179
	Df	91
	Sig.	.000

Sumber :Data diolah dengan SPSS 24

Dari tabel 3 terlihat angka KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) adalah 0.765 dengan tingkat singnifikan 0.000. Oleh karena nilai KMO diatas 0,50 dan signifikan pada 5 persen, maka data cukup untuk dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis faktor.

### Anti Image Correlation

Berdasarkan output SPSS versi 24, diperoleh *Anti Image Matrices*, khusus pada bagian *Anti Image Correlation* dengan symbol ('a') yang menunjukkan besaran *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) masing-masing faktor yang disajikan pada tabel 4. Besaran MSA tersebut menunjukkan kecukupan pengaruh dari variabel terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4 terlihat besar MSA untuk (V<sub>1</sub>) karakteristik organisasi adalah 0,606. Untuk (V<sub>2</sub>) karakteristik lingkungan adalah 0,552. Untuk (V<sub>3</sub>) karakteristik pekerja adalah 0,584. Untuk (V<sub>4</sub>) kebijaksanaan dan praktik manajemen adalah 0,842. Untuk (V<sub>5</sub>) tugas adalah 0,815. Untuk (V<sub>6</sub>) produktivitas adalah 0,874. Untuk (V<sub>7</sub>) motivasi adalah 0,723. Untuk (V<sub>8</sub>) evaluasi kerja adalah 0,813. Untuk (V<sub>9</sub>) pengawasan adalah 0,738. Untuk (V<sub>10</sub>) perlengkapan dan fasilitas adalah 0,755. Untuk (V<sub>11</sub>) kuantitas adalah 0,827. Untuk (V<sub>12</sub>) kualitas adalah 0,871. Untuk (V<sub>13</sub>) disiplin kerja adalah 0,755. Untuk (V<sub>14</sub>) kompensasi adalah 0,667.

Tabel 4. Anti-image Matrices

Anti-image Matrices															
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	
Anti-image Covariance	V1	.303	-.188	-.220	.054	.026	.013	-.061	-.062	-.005	-.039	.067	.051	-.092	.086
	V2	-.188	.425	.171	-.061	-.068	.045	.073	.070	.063	-.024	-.129	-.044	.064	-.155
	V3	-.220	.171	.347	-.051	-.042	-.006	.103	.029	.033	.042	-.085	-.035	.033	-.041
	V4	.054	-.061	-.051	.263	.015	-.076	-.078	-.015	-.126	.075	.052	-.005	.004	-.003
	V5	.026	-.068	-.042	.015	.081	-.069	-.054	-.037	-.014	.051	.039	-.033	-.024	.043
	V6	.013	.045	-.006	-.076	-.069	.224	.008	.000	.055	-.019	.027	-.004	-.007	.022
	V7	-.061	.073	.103	-.078	-.054	.008	.235	-.015	.105	-.148	-.118	.045	-.024	-.053
	V8	-.062	.070	.029	-.015	-.037	.000	-.015	.126	-.048	-.005	-.064	-.045	.082	-.085
	V9	-.005	.063	.033	-.126	-.014	.055	.105	-.048	.194	-.111	-.049	.016	-.072	.010
	V10	-.039	-.024	.042	.075	.051	-.019	-.148	-.005	-.111	.398	.051	-.073	.003	.054
	V11	.067	-.129	-.085	.052	.039	.027	-.118	-.064	-.049	.051	.406	-.034	-.036	.084
	V12	.051	-.044	-.035	-.005	-.033	-.004	.045	-.045	.016	-.073	-.034	.126	-.057	.033
	V13	-.092	.064	.033	.004	-.024	-.007	-.024	.082	-.072	.003	-.036	-.057	.178	-.159
	V14	.086	-.155	-.041	-.003	.043	.022	-.053	-.085	.010	.054	.084	.033	-.159	.395
	V1	.606 <sup>a</sup>	-.524	-.679	.193	.166	.051	-.228	-.319	-.022	-.112	.190	.261	-.397	.247

Anti-image Matrices															
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	
Anti-image Correlation	V2	-.524	<b>.552<sup>a</sup></b>	.444	-.182	-.367	.146	.230	.302	.220	-.059	-.311	-.192	.235	-.379
	V3	-.679	.444	<b>.584<sup>a</sup></b>	-.167	-.252	-.022	.362	.139	.127	.114	-.226	-.166	.134	-.111
	V4	.193	-.182	-.167	<b>.842<sup>a</sup></b>	.100	-.312	-.313	-.081	-.556	.230	.158	-.027	.016	-.008
	V5	.166	-.367	-.252	.100	<b>.815<sup>a</sup></b>	-.513	-.394	-.370	-.110	.284	.217	-.323	-.197	.239
	V6	.051	.146	-.022	-.312	-.513	<b>.874<sup>a</sup></b>	.034	-.003	.264	-.063	.089	-.023	-.034	.074
	V7	-.228	.230	.362	-.313	-.394	.034	<b>.723<sup>a</sup></b>	-.088	.491	-.483	-.383	.260	-.118	-.174
	V8	-.319	.302	.139	-.081	-.370	-.003	-.088	<b>.813<sup>a</sup></b>	-.309	-.020	-.281	-.356	.546	-.379
	V9	-.022	.220	.127	-.556	-.110	.264	.491	-.309	<b>.738<sup>a</sup></b>	-.399	-.175	.103	-.389	.036
	V10	-.112	-.059	.114	.230	.284	-.063	-.483	-.020	-.399	<b>.755<sup>a</sup></b>	.128	-.325	.012	.137
	V11	.190	-.311	-.226	.158	.217	.089	-.383	-.281	-.175	.128	<b>.827<sup>a</sup></b>	-.148	-.136	.211
	V12	.261	-.192	-.166	-.027	-.323	-.023	.260	-.356	.103	-.325	-.148	<b>.871<sup>a</sup></b>	-.379	.149
	V13	-.397	.235	.134	.016	-.197	-.034	-.118	.546	-.389	.012	-.136	-.379	<b>.755<sup>a</sup></b>	-.602
	V14	.247	-.379	-.111	-.008	.239	.074	-.174	-.379	.036	.137	.211	.149	-.602	<b>.667<sup>a</sup></b>
a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)															

Sumber : data diolah dengan SPSS 24

## Proses

### Communalities

*Communalities* pada dasarnya adalah jumlah varians (bias dalam persentase) dari suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Semua variabel dijelaskan oleh faktor yang terbentuk dengan ketentuan semakin besar *Communalities*, maka semakin erat hubungan variabel yang bersangkutan dengan faktor yang terbentuk. Hasil *Communalities* yang diperoleh dari output SPSS versi 24 disajikan dalam tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5. Communalities**

Communalities		
	Initial	Extraction
V1	1.000	.807
V2	1.000	.549
V3	1.000	.821
V4	1.000	.723
V5	1.000	.877
V6	1.000	.748
V7	1.000	.593
V8	1.000	.836
V9	1.000	.607
V10	1.000	.552
V11	1.000	.523
V12	1.000	.846
V13	1.000	.722
V14	1.000	.598
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Sumber : data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan arti *Communalities* sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik pekerjaan (V<sub>1</sub>), angka 0,807 artinya karakteristik pekerjaan (V<sub>1</sub>) dapat menjelaskan 80,7 persen varians terbentuk

2. Variabel karakteristik lingkungan ( $V_2$ ), angka 0,549 artinya karakteristik lingkungan ( $V_2$ ) dapat menjelaskan 54,9 persen varians terbentuk.
3. Variabel karakteristik pekerja ( $V_3$ ), angka 0,821 artinya karakteristik pekerja ( $V_3$ ) dapat menjelaskan 82,1 persen varians terbentuk.
4. Variabel kebijaksanaan dan praktik manajemen ( $V_4$ ), angka 0,723 artinya kebijaksanaan dan praktik manajemen ( $V_4$ ) dapat menjelaskan 72,3 persen varians terbentuk.
5. Variabel tugas ( $V_5$ ), angka 0,877 artinya tugas ( $V_5$ ) dapat menjelaskan 87,7 persen varians terbentuk.
6. Variabel produktivitas ( $V_6$ ), angka 0,748 artinya produktivitas ( $V_6$ ) dapat menjelaskan 74,8 persen varians terbentuk.
7. Variabel motivasi ( $V_7$ ), angka 0,593 artinya motivasi ( $V_7$ ) dapat menjelaskan 59,3 persen varians terbentuk.
8. Variabel evaluasi kerja ( $V_8$ ), angka 0,836 artinya evaluasi kerja ( $V_8$ ) dapat menjelaskan 83,6 persen varians terbentuk.
9. Variabel pengawasan ( $V_9$ ), angka 0,607 artinya pengawasan ( $V_9$ ) dapat menjelaskan 60,7 persen varians terbentuk.
10. Variabel perlengkapan dan fasilitas ( $V_{10}$ ), angka 0,552 artinya perlengkapan dan fasilitas ( $V_{10}$ ) dapat menjelaskan 55,2 persen varians terbentuk.
11. Variabel kuantitas ( $V_{11}$ ), angka 0,523 artinya kuantitas ( $V_{11}$ ) dapat menjelaskan 52,3 persen varians terbentuk.
12. Variabel kualitas ( $V_{12}$ ), angka 0,846 artinya kualitas ( $V_{12}$ ) dapat menjelaskan 84,6 persen varians terbentuk.
13. Variabel disiplin kerja ( $V_{13}$ ), angka 0,722 artinya disiplin kerja ( $V_{13}$ ) dapat menjelaskan 72,2 persen varians terbentuk.
14. Variabel kompensasi ( $V_{14}$ ), angka 0,598 artinya kompensasi ( $V_{14}$ ) dapat menjelaskan 59,8 persen varians terbentuk.

### Total Variance Explained

Pada tabel *total variance explained* dan *initial eigen value* menunjukkan nilai *eigen value* untuk masing-masing faktor yang semula terdiri dari 14 faktor atau sebanyak variabel aslinya. Susunan *eigen value* selalu diurutkan dari yang terbesar sampai terkecil dengan kriteria bahwa angka *eigen value* dibawah 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk. *Total variance explained* disajikan pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Total Variance Explained

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.212	51.517	51.517	7.212	51.517	51.517
2	1.348	9.628	61.146	1.348	9.628	61.146
3	1.240	8.857	70.003	1.240	8.857	70.003
4	.997	7.125	77.127			
5	.833	5.950	83.077			
6	.590	4.213	87.290			
7	.503	3.594	90.885			
8	.357	2.548	93.432			
9	.293	2.092	95.524			
10	.231	1.650	97.173			
11	.164	1.170	98.343			

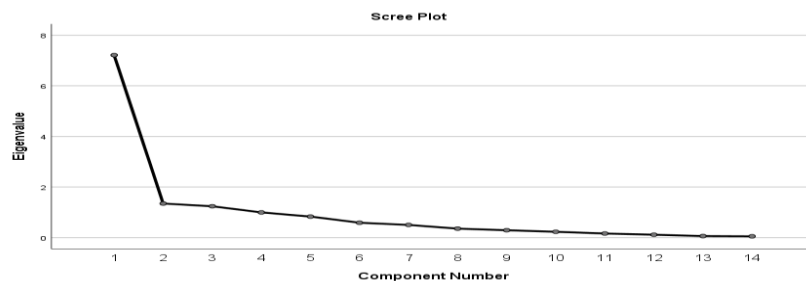
12	.116	.828	99.171			
13	.064	.454	99.625			
14	.053	.375	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

**Sumber :** data diolah dengan SPSS 24

Jika 11 faktor tersebut diringkas menjadi satu faktor, maka varians yang dapat dijelaskan oleh satu faktor adalah :

- Varians faktor pertama adalah :  $7,212 : 14 \times 100\% = 51,517$  persen
  - Varians faktor kedua adalah :  $1,348 : 14 \times 100\% = 9,628$  persen
  - Varians faktor ketiga adalah :  $1,240 : 14 \times 100\% = 8,857$  persen
- Total varians : = 70,003 persen

*Eigenvalues* menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varians ke- 14 faktor yang dianalisis. Jumlah angka *Eigenvalues* untuk ke- 14 faktor variabel adalah : {7,212 + 1,348 + 1,240 + 0,997 + 0,833 + 0,590 + 0,503 + 0,357 + 0,293 + 0,231 + 0,164 + 0,116 + 0,064 + 0,053 = 14}. Nilai *eigenvalues* yang lebih besar dari 1 terdiri dari 3 faktor, sehingga ke-14 faktor dapat disajikan menjadi 1 faktor yang secara bersama dapat menjelaskan varians total 70,003 persen. selanjutnya dapat disajikan scree plot sebagaimana terlihat pada gambar 3 berikut ini.



**Gambar 3. Scree Plot**

**Sumber :** data diolah dengan SPSS 24

Dari gambar 3 terlihat bahwa scree plot menampilkan grafik dimana faktor pertama ke faktor kedua (garis sumber *component number* = 1 ke 2), arah garis menurun tajam, kemudian dari faktor kedua ke faktor kesepuluh arah garis menurun, kemudian dari faktor kesepuluh ke faktor keempat belas sudah berada dibawah dari sumbu Y (*eigenvalue*), arah garis menurun dari slope yang semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa 3 faktor paling bagus untuk meringkas 14 faktor yang memengaruhi efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.

### Component Matrix

*Component matrix* yaitu korelasi antar tiap variabel dengan faktor 1, faktor 2 dan faktor 3, Penentuan masing-masing faktor dengan membandingkan besaran korelasi pada setiap baris. Angka korelasi dibawah 0,50 mengindikasikan korelasi yang lemah, jika korelasi nya antara 0,50 – 0,69 berindikasi korelasi nya cukup kuat, jika korelasi antara 0,70-0,79 berindikasi kuat dan jika korelasinya lebih dari 0,80, berindikasikan korelasinya sangat kuat. *Component matrix* disajikan pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Component Matrix<sup>a</sup>



<b>Component Matrix<sup>a</sup></b>			
	Component		
	1	2	3
V1	.561	-.079	<b>.697</b>
V2	.490	.294	.472
V3	.464	-.642	.440
V4	.787	-.115	-.302
V5	.898	-.255	-.081
V6	.732	-.409	-.210
V7	.732	.222	-.082
V8	.889	-.133	-.166
V9	.727	.116	-.257
V10	.600	.405	-.166
V11	.714	.109	.014
V12	.906	-.123	-.103
V13	.801	.251	.132
V14	.542	.513	.201
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
a. 3 components extracted.			

**Sumber :** data diolah dengan SPSS 24

1. Variabel karakteristik organisasi ( $V_1$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 3 sebesar 0,697 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 3.
2. Variabel karakteristik lingkungan ( $V_2$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,490 (lemah). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
3. Variabel karakteristik pekerja ( $V_3$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,464 (lemah). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 3.
4. Variabel kebijaksanaan dan praktik manajemen ( $V_4$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,787 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
5. Variabel tugas ( $V_5$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,898 (sangat kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
6. Variabel produktivitas ( $V_6$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,732 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
7. Variabel motivasi ( $V_7$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,732 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
8. Variabel evaluasi kerja ( $V_8$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,889 (sangat kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
9. Variabel pengawasan ( $V_9$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,727 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
10. Variabel perlengkapan dan fasilitas ( $V_{10}$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,600 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
11. Variabel kuantitas ( $V_{11}$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,714 (kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.

12. Variabel kualitas ( $V_{12}$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,906 (sangat kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
13. Variabel disiplin kerja ( $V_{13}$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,801 (sangat kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.
14. Variabel kompensasi ( $V_{14}$ ), korelasi antara variabel ini dengan faktor 1 sebesar 0,542 (cukup kuat). Dengan demikian, variabel ini dapat dimasukkan sebagai komponen faktor 1.

### **Rotated Component Matrix**

*Rotated component matrix* berguna untuk memperjelas variabel-variabel mana yang masuk kedalam tiap-tiap faktor. Angka korelasi dibawah 0,50 mengindikasikan korelasi yang lemah, jika korelasi nya antara 0,50 – 0,69 berindikasikan korelasi nya cukup kuat, jika korelasi antara 0,70 - 0,79 berindikasikan kuat dan jika korelasinya lebih dari 0,80 berindikasikan korelasinya sangat kuat. Banyak sekali faktor loading yang berubah setelah dilakukan proses rotasi, ada yang faktor loadingnya yang berubah menjadi kecil atau lebih besar. Hasil analisis *rotated component matrix* disajikan pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. *Rotated Component Matrix*<sup>a</sup>

<b>Rotated Component Matrix<sup>a</sup></b>			
	Component		
	1	2	3
V1	.108	.512	<b>.730</b>
V2	.068	<b>.666</b>	.318
V3	.317	-.067	<b>.846</b>
V4	<b>.824</b>	.197	.069
V5	<b>.836</b>	.238	.349
V6	<b>.812</b>	-.016	.298
V7	<b>.574</b>	.513	.016
V8	<b>.840</b>	.291	.211
V9	<b>.690</b>	.358	-.052
V10	.463	<b>.548</b>	-.194
V11	<b>.540</b>	.456	.150
V12	<b>.818</b>	.332	.257
V13	.510	<b>.656</b>	.179
V14	.193	<b>.749</b>	-.001
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. <sup>a</sup>			
a. Rotation converged in 12 iterations.			

**Sumber :** data diolah oleh SPSS 24

Dari tabel 8, dijelaskan arti *rotated component matrix* sebagai berikut:

1. Nilai korelasi faktor karakteristik organisasi ( $V_1$ ) dengan faktor 3 sebelum rotasi sebesar 0,697 (cukup kuat), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,730 (kuat), sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 3.
2. Nilai korelasi faktor karakteristik lingkungan ( $V_2$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,490 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,666 (cukup kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 2.

3. Nilai korelasi faktor karakteristik pekerja ( $V_3$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,464 (lemah), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,846 (sangat kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 3.
4. Nilai korelasi faktor kebijaksanaan dan praktik manajemen ( $V_4$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,787 (kuat), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,824 (sangat kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
5. Nilai korelasi faktor tugas ( $V_5$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,898 (sangat kuat), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,836 (sangat kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
6. Nilai korelasi faktor produktifitas ( $V_6$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,732 (kuat), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,812 (sangat kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
7. Nilai korelasi faktor motivasi ( $V_7$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,732 (kuat), setelah rotasi diperbesar menjadi 0,574 (cukup kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
8. Nilai korelasi faktor evaluasi kerja ( $V_8$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,889 (sangat kuat), setelah dirotasi diperbesar menjadi 0,840 (sangat kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
9. Nilai korelasi faktor pengawasan ( $V_9$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,727 (kuat), setelah dirotasi diperbesar menjadi 0,690 (cukup kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
10. Nilai korelasi faktor perlengkapan dan fasilitas ( $V_{10}$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,600 (cukup kuat), setelah dirotasi diperbesar menjadi 0,548 (cukup kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 2.
11. Nilai korelasi faktor kuantitas ( $V_{11}$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,714 (kuat), setelah dirotasi diperbesar menjadi 0,540 (cukup kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
12. Nilai korelasi faktor kualitas ( $V_{12}$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,906 (sangat kuat), setelah dirotasi diperbesar menjadi 0,818 (sangat kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 1.
13. Nilai korelasi faktor disiplin kerja ( $V_{13}$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,801 (sangat kuat), setelah dirotasi diperbesar menjadi 0,656 (cukup kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 2.
14. Nilai korelasi faktor kompensasi ( $V_{14}$ ) dengan faktor 1 sebelum rotasi sebesar 0,542 (cukup kuat), setelah dirotasi diperbesar menjadi 0,749 (kuat) sehingga dapat dimasukkan sebagai faktor 2.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat diringkaskan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan, sebagaimana terlihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sehati Medan

Simbol	Korelasi	Faktor	Keterangan	Pengelompokan
$V_4$	0,824	1	Kebijaksanaan dan praktik manajemen	Kompetensi
$V_5$	0,836	1	Tugas	
$V_6$	0,812	1	Produktifitas	
$V_7$	0,574	1	Motivasi	
$V_8$	0,840	1	Evaluasi kerja	
$V_9$	0,690	1		

V <sub>11</sub>	0,540	1	Pengawasan	
V <sub>12</sub>	0,818	1	Kuantitas Kualitas	
V <sub>2</sub>	0,666	2	Karakteristik lingkungan	Motivasi
V <sub>10</sub>	0,548	2	Perlengkapan dan fasilitas	
V <sub>13</sub>	0,656	2	Disiplin kerja	
V <sub>14</sub>	0,749	2	Kompensasi	
V <sub>1</sub>	0,730	3	Karakteristik organisasi	Lingkungan kerja
V <sub>3</sub>	0,846	3	Karakteristik pekerja	

**Sumber :** Diolah oleh peneliti, 2022

Tabel 10. *Component Transformation Matrix*

Component Transformation Matrix			
Component	1	2	3
1	<b>.807</b>	.516	.287
2	-.270	<b>.755</b>	-.598
3	-.525	.405	<b>.748</b>
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			

**Sumber :** data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 10, terlihat bahwa pada diagonal faktor (*component*) 1 yang berada diatas angka 0,50 (0,807), untuk *component* 2 angka diatas 0,50 (0,755) dan untuk *component* 3 angka diatas 0,50 (0,748). Hal ini menunjukkan bahwa tiga faktor (*component*) yang terbentuk sudah tepat, karena mempunyai nilai korelasi yang tinggi.

### Nilai Korelasi Dengan Faktor yang Terbentuk

Setelah faktor-faktor terbentuk, diketahui korelasi antara faktor 1, faktor 2 dan faktor 3 yang memengaruhi efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan, dapat dilihat pada tabel 6 dijelaskan bahwa nilai korelasi faktor ke-1 sebesar 51,517% yaitu faktor karakteristik organisasi. Kemudian nilai korelasi faktor ke-2 sebesar 9,628% yaitu faktor karakteristik lingkungan. Kemudian nilai korelasi faktor ke-3 sebesar 8,857% yaitu faktor karakteristik pekerja. Maka jumlah varians dari ketiga faktor tersebut sebesar 70,003%. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut dapat menjelaskan efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan sebesar 70,003%.

### Faktor Yang Paling Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat

Faktor-faktor dominan memengaruhi efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan berdasarkan tabel 9 sesudah dirotasi dengan nilai diatas 0,70 adalah karakteristik organisasi dengan nilai korelasi dengan nilai korelasi sebesar 0,730 Kemudian faktor karakteristik pekerja sebesar 0,864. Kemudian faktor kebijaksanaan dan praktik manajemen dengan nilai korelasi sebesar 0,824. Kemudian faktor tugas dengan nilai korelasi sebesar 0,836. Kemudian faktor produktivitas dengan nilai korelasi sebesar 0,812. Kemudian faktor evaluasi kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,840. Kemudian faktor kualitas dengan nilai korelasi sebesar 0,818.

Berdasarkan tabel 9 sesudah dirotasi, kemudian dilihat dari nilai korelasinya diketahui bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan adalah faktor karakteristik pekerja dengan nilai korelasi sebesar 0,846.

Karakteristik pekerja atau karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Ardana dkk., 2012: 31).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, disimpulkan bahwa:

1. Angka KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) sebesar 0,765 diatas 0,50 dengan signifikan 0,000, maka variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis faktor.
2. Sebelum rotasi, keempat belas faktor yang memengaruhi efektivitas kerja perawat tidak jelas termasuk kedalam faktor yang mana, maka dilakukan rotasi. Sesudah rotasi, keempat belas faktor sudah jelas masuk kedalam faktor mana.
3. Faktor yang paling dominan memengaruhi efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan adalah faktor tugas (0,836).

Saran yang diberikan kepada pimpinan Rumah Sakit Mitra Sejati Medan adalah:

1. Sebaiknya, manajer Rumah Sakit Mitra Sejati Medan memperhatikan faktor karakteristik lingkungan melalui pemeliharaan lingkungan kerja fisik; factor motivasi dengan memperhatikan kesehatan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan efektif; faktor pengawasan dengan lebih mengawasi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan agar perawat lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya; faktor perlengkapan dan fasilitas agar memperhatikan kemajuan teknologi dan mengimbangi teknologi agar efektivitas kerja karyawan meningkat; faktor kuantitas dengan memperhatikan kapasitas yang diterima rumah sakit agar sesuai dengan kemampuan perawat yang bertugas; faktor disiplin kerja dengan memberikan teguran yang memberikan efek jera kepada perawat yang melakukan tugasnya dengan tidak efektif.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan judul yang sama ada baiknya menambahkan faktor lain diluar faktor yang sudah ada, agar penelitian lebih akurat dan tepat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baroroh, Ali. 2013. *Analisis Multivariate dan Tme Series dengan SPSS 21*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Denison, D.R. 2010. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons. Dialih Bahasakan Oleh Khairul Saleh
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE UGM
- Ismail, D. H., Sutarna, A., & Fadli, U. M. (Eds.). (2020). *SDM UNGGUL INDONESIA MAJU: Dari UNJ Untuk Bangsa, Kompilasi Pemikiran 50 Doktor MSDM*. UNJ PRESS.
- Juemi. 2013. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Palu. *Jurnal Academia Fisip Untad*
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat. Dialih Bahasakan : Diana Angelica



- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN.
- Novianto, Diki Aditiya. 2009. Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Kota Surakarta. Skripsi. Universitas Sebelas Maret: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Purwatmini, N., ... & Wulandari, D. (2023). MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Siagian, Sondang. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sirait, Justine T. 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Grasindo.
- Steers, Richard M. 2015. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga. Alih Bahasa: Magdalena Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2006. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya : Erlangga
- Susanto, AB. 2007. A Strategic Management Approach, CSR, The Jakarta Consulting Group, Jakarta. Alih Bahasa Magdalena
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. Manajemen Publik. Jakarta: PT Grasind.