

**PENGARUH KOGNITIF PROAKTIF PADA PERILAKU PROAKTIF  
YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA DI RUMAH  
SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat

Guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S1)

Program Studi, Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Setia Budi Surakarta

**Oleh :**

**Pramana Siska Putri Ernawati**

**NIM. 12140280L**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SETIA BUDI**

**SURAKARTA**

**2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

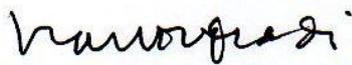
**PENGARUH KOGNITIF PROAKTIF PADA PERILAKU PROAKTIF  
YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA DI RUMAH SAKIT  
PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing untuk diajukan ke Ujian Skripsi pada:

Hari : Kamis

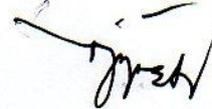
Tanggal : 26 Juli 2018

Dosen Pembimbing I



**Nang Among Budiadi, SE., M.Si.**

Dosen Pembimbing II



**Ir. Rudy Januar, MT**

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



**Ariefah Yulandari, SE., MM.**

**LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN**

**PENGARUH KOGNITIF PROAKTIF PADA PERILAKU PROAKTIF  
YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA DI RUMAH SAKIT  
PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Seminar Proposal Fakultas  
Ekonomi Universitas Setia Budi pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 26 Juli 2018

1. Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM.

(.....)

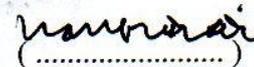
**Penguji I**



(.....)

2. Drs. Sugiyarmasto, MM.

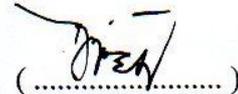
**Penguji II**



(.....)

3. Nang Among Budiadi, SE., M.Si.

**Penguji III**



(.....)

4. Ir. Rudy Januar, MT.

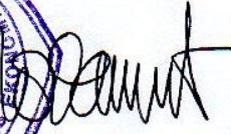
**Penguji IV**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi S1 Manajemen



  
Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.

  
Ariefah Yulandari, SE., MM.

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“Pengaruh Kognitif Proaktif Pada Perilaku Proaktif Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”** merupakan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari hasil karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 3 Juli 2018



Pramana Siska Putri Ernawati

NIM. 12140280L

## **MOTTO**

*DREAM IT. WISH IT. DO IT.*

*”Orang yang lebih banyak bertindak selalu lebih sukses daripada yang banyak alasan. Bertindaklah. Lebih baik salah dalam tindakan daripada merasa galau dalam ketidak-jelasan” (Mario Teguh)*

*Sahabat yang setia bagai pewangi yang mengharumkan. Sahabat sejati menjadi pendorong impian. Sahabat berhati mulia membawa kita ke jalan Allah.*

*Saya percaya, esok sudah tidak boleh mengubah apa yang berlaku hari ini, tetapi hari ini masih boleh mengubah apa yang akan terjadi pada hari esok.*

*“Rida Allah terletak pada rida orang tua, dan murka Allah terletak pada kemurkaan orang tua” (HR Baihaqi)*

*”Mencari ilmu itu adalah wajib bagi setiap muslim laki-laki maupun muslim perempuan”. (HR. Ibnu Abdil Barr)*

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Keluargaku, Bapak Lamana, Ibu Juarti, serta Adikku Surya tercinta.

Terima kasih untuk kasih sayang, kesabaran, nasihat, dukungan serta doa yang tiada henti-hentinya selama ini.

2. Sahabat-sahabatku (Kharebena, Nilam, Tri, Lawini Dila, Anis, Heri).

Terima kasih karena sudah selalu bersedia meluangkan waktunya untuk membantu, berbagi semangat dan dukungan selama penyusunan skripsi maupun selama perkuliahan.

3. Teman-teman S1 Manajemen Rumah Sakit angkatan 2014. Terima

kasih sudah mau saling berbagi semangat, dukungan, ilmu ataupun canda tawa selama 4 tahun ini. Semoga ilmu kita semua bermanfaat.

## **PRAKATA**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kognitif Proaktif Pada Perilaku Proaktif Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja". Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati :

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ibu Dr. Widi Hariyanti, SE.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi surakarta.
3. Ariefah Yulandari, SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas setia Budi Surakarta.
4. Bapak Nang Among Budiadi., SE., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.

5. Bapak Ir. Rudy Januar, MT., selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM., selaku dosen penguji I yang telah memberikan petunjuk dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Sugiyarmasto, MM., selaku dosen penguji II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh pihak RS PKU Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
10. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.
11. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2014.

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari kesempurnaan meskipun penulis telah berusaha dengan segenap kemampuan yang ada, maka untuk semua kekurangan baik dalam penyusunan kalimat dan penyajian data, penulis mengharapkan koreksi dan tanggapan baik berupa saran maupun kritik yang positif dan membangun demi sempurnanya penulisan laporan ini.

Akhirnya penulis berharap semoga penulisan laporan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang telah membacanya.

Surakarta, 3 Juli 2018

Penulis

## SARI

**Siska P.E, Pramana, 2018. Pengaruh Kognitif Proaktif Pada Perilaku Proaktif Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Program Studi S1 Manajemen Rumah Sakit. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II Ir. Rudy Januar, MT.**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat keterkaitan hubungan-hubungan antar variabel dan ingin menghasilkan model yang lebih baik dari penelitian sebelumnya dengan menggabungkan antara variabel kognitif proaktif dan variabel keterkaitan kerja.

Data diperoleh melalui kuesioner pada karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta baik medis maupun non medis. Sampel yang digunakan yaitu karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta baik medis maupun non medis. Teknik penyampelan yaitu *sampel random* dengan metode penyampelan *two stage cluster sampling* tetapi karena adanya kendala yang ada di lapangan maka semua itu dijadikan sampel sebanyak 102 orang. Uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dengan variabel mediator.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh negatif pada Perilaku Proaktif, Kognitif Proaktif berpengaruh positif pada Perilaku Proaktif, Kognitif Proaktif berpengaruh positif pada Keterlibatan Kerja, dan Keterlibatan Kerja memperlemah hubungan antara hubungan Kognitif Proaktif dan Perilaku Proaktif

***Kata kunci*** : *kognitif proaktif, keterlibatan kerja dan perilaku proaktif.*

## ABSTRACT

**Siska P.E, Pramana, 2018. Proactive Cognitive Influence On Proactive Behavior Mediated by Working Engagement at PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. Study Program S1 Hospital Management. Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Counselor I Nang Among Budiadi, SE., M.Sc. Supervisor II Ir. Rudy Januar, MT.**

This study aims to see the relationship between variables and want to produce a better model of previous research by combining proactive cognitive variables and work relevance variables.

Data obtained through questionnaires on employees of PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta both medical and non medical. The sample used is the employees of PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta both medical and non medical. Sampling technique is a random sample with two stage sampling cluster sampling method but because of the existing constraints in the field then all the samples of 102 people. Hypothesis test by using regression analysis with mediator variable.

The results in this study indicate that Job Engagement negatively affects Proactive Behavior, Proactive Cognitive Positive Influence on Proactive Behavior, Proactive Cognitive Positive Influence on Job Engagement, and Job Engagement weakens the relationship between Proactive Cognitive relationship and Proactive Behavior

***Keywords:*** *proactive cognitive, work engagement and proactive behavior.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
PRAKATA .....	vii
SARI .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Pertanyaan Penelitian .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II LANDASAN TEORI .....	7
A. Perilaku Proaktif .....	7

B. Keterlibatan Kerja .....	8
C. Proaktif Kognitif .....	10
D. Model Penelitian .....	14
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>16</b>
A. Desain Penelitian .....	16
B. Definisi Operasional dan Pengukuran .....	16
C. Desain Pengambilan Sampel .....	18
D. Objek Penelitian .....	20
E. Pengujian Instrumen Penelitian .....	21
F. Teknik Pengumpulan Data .....	22
G. Analisis Data .....	22
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>25</b>
A. Deskripsi Sampel .....	25
B. Hasil Deskriptif Variabel .....	28
C. Hasil Analisis Data .....	31
D. Pembahasan .....	41
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>45</b>
A. Kesimpulan .....	45
B. Keterbatasan Penelitian .....	45
C. Saran Untuk Penelitian Kedepan .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>48</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>factor loading</i> .....	19
Tabel 3.2 Teknis Proses Penyempelan .....	20
Tabel 4.1. Distribusi sampel berdasarkan usia .....	25
Tabel 4.2 Distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin .....	26
Tabel 4.3 Distribusi sampel berdasarkan tingkat pendidikan .....	26
Tabel 4.4 Distribusi sampel berdasarkan unit kerja .....	27
Tabel 4.5 Penilaian responden terhadap variabel perilaku proaktif.....	28
Tabel 4.6 Penilaian responden terhadap variabel keterlibatan kerja.....	29
Tabel 4.7 Penilaian responden terhadap variabel kognitif proaktif .....	30
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner .....	32
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	34
Tabel 4.10 Hasil analisis regresi dengan variabel mediator .....	35

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	14
Gambar 4.1 Hasil model hipotesis .....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	51
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
Lampiran 3. Uji Hipotesis dan Asumsi Klasik .....	64
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian .....	77
Lampiran 5. Permohonan Pengambilan Data .....	82

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

*Dalam kehidupan sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan dan memiliki peran penting karena dengan adanya sumber manusia yang baik suatu organisasi akan mengalami masalah dalam pencapaian tujuan organisasi khususnya rumah sakit. Sumber daya manusia dalam rumah sakit sangat diperlukan terutama untuk memberikan pelayanan bagi pasien, keluarga pasien maupun masyarakat umum baik masyarakat sekitar rumah sakit atau masyarakat luas. Rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan tempat menyelenggarakan upaya pelayanan. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup suatu rumah sakit tersebut serta memberikan pelayanan kesehatan dengan memberdayakan berbagai kesatuan personil terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik.*

Tekanan untuk inovasi, model karir yang membutuhkan pengarahan diri lebih besar, dan pertumbuhan struktur organisasi yang terdesentralisasi meningkatkan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan inisiatif mereka dan

dimulai dari diri mereka sendiri (Campbell, 2000; Frese dan Fay, 2001; Frohman, 1997; Ibarra, 2003; Parker, 2000 dalam penelitian Parker, Helen dan Nick, 2006). Secara tradisional, psikologi kerja berfokus pada karakteristik kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka (Hackman & Oldham, 1976), pada komitmen karyawan terhadap tujuan yang disediakan oleh organisasi (Locke, Shaw, Saari, & Latham, 1981), dan tentang masalah sosial struktur dan budaya di tempat kerja yang harus disesuaikan oleh karyawan baru (Van Maanen, 1976 dalam penelitian Bindl dan Parker, 2010). Perilaku 'aktif' berfokus pada bagaimana karakteristik pekerjaan karyawan dan situasi pekerjaan mereka (Frese, Garst, & Fay, 2007) untuk menghasilkan tujuan yang lebih menantang (Hacker, 1985 dalam penelitian Bindl dan Parker, 2010), dan secara aktif mempengaruhi proses sosialisasi untuk meningkatkan kualitasnya pengalaman di tempat kerja (Ashford & Black, 1996; Saks & Ashforth, 1996) semakin sering disebut sebagai contoh proaktif.

Perilaku proaktif seperti itu lebih mengarah pada hasil individu dan organisasi yang positif, seperti kinerja penjualan (Crant, 1995), perilaku kewirausahaan (Becherer dan Maurer, 1999 dalam penelitian Parker, Helen dan Nick, 2006), inovasi individu (Seibert, Kraimer, dan Crant, 2001 dalam penelitian Parker, Helen dan Nick, 2006), dan inovasi kecil-perusahaan (Kickul dan Gundry, 2002). Seperti yang disarankan Crant (2000), karena luasnya dampak, perilaku proaktif berpotensi menjadi "konsep *leverage* yang tinggi bukan hanya *mode* manajemen lain". Terlepas dari pentingnya perilaku

proaktif yang tidak dipahami dengan baik, sebagian besar perhatian telah diberikan pada konsep kinerja reaktif di mana diasumsikan bahwa ada satu set pekerjaan yang harus dicocokkan oleh seseorang (Frese dan Fay, 2001). Orang yang bersikap proaktif tidak sekedar bereaksi terhadap berbagai keadaan tetapi memiliki inisiatif untuk melakukan aksi terhadap perubahan.

Perilaku proaktif dapat dilihat dari perilakunya. Bagaimana seseorang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti meningkatkan disiplin kerja (tidak terlambat saat bekerja) agar dapat memanfaatkan waktu dengan baik saat memberikan pelayanan terhadap pasien sehingga tidak tergesa-gesa yang akhirnya dapat menimbulkan kesalahan atau kecacuan saat bekerja. Perilaku proaktif sendiri dapat dipengaruhi oleh keterkaitan kerja karyawan dimana karyawan tersebut langsung terlibat dengan pekerjaan yang diamanatkan sehingga karyawan tersebut memiliki semangat, dedikasi serta rasa tanggung jawab sehingga dapat mempengaruhi sikap proaktif dalam bekerja. Keterlibatan kerja karyawan juga akan muncul jika ada motivasi dari dalam diri untuk menjadi lebih baik, tidak mudah menyerah dan akan mencari peluang dalam setiap permasalahan yang akan mengarah pada perubahan untuk menjadi lebih baik.

## **B. Perumusan Masalah**

Perilaku proaktif karyawan sangat penting dan dibutuhkan oleh suatu rumah sakit sebab dengan adanya perilaku proaktif, karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan serta mampu

mempertimbangkan baik-buruknya respon akan sebuah permasalahan, sehingga berdampak positif pada seluruh pihak yang terkait. Fenomena yang terjadi dalam perilaku proaktif yaitu kurang disiplin serta dedikasi terhadap pekerjaan yang menimbulkan rendahnya perilaku proaktif atau niat memperbaiki perilaku untuk lebih baik. Namun, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi peran keterlibatan kerja (*work engagement*) dalam mengkondisikan terbentuknya perilaku proaktif.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah di atas, maka pertanyaan yang hendak dipecahkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh pada perilaku proaktif?
2. Apakah kognitif proaktif berpengaruh pada perilaku proaktif?
3. Apakah kognitif proaktif berpengaruh pada keterlibatan kerja?
4. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kognitif proaktif dengan perilaku proaktif?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh keterlibatan kerja pada perilaku proaktif.
2. Menguji pengaruh proaktif kognitif pada perilaku kerja.
3. Menguji pengaruh proaktif kognitif pada keterlibatan kerja.

4. Menguji pengaruh keterlibatan kerja yang memediasi hubungan antara kognitif proaktif dengan perilaku proaktif.

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi pengembangan Ilmu Pegetahuan dan Teknologi.

### **1. Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan penjelasan secara teoritis tentang konstruk keterlibatan kerja, peran luas *self-efficacy*, kontrol penilaian, orientasi perubahan, peran orientasi yang fleksibel dan perilaku proaktif serta bagaimana konstruk-konstruk tersebut berhubungan satu sama lain. Penelitian ini diharapkan juga mengkonfirmasi hubungan antar konstruk, sehingga menjadi sebuah kebenaran universal.

### **2. Kontribusi Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

- a. Rumah sakit dalam membuat kebijakan dan strategi yang tepat sasaran. Kebijakan diharapkan memberi masukan penting dalam upaya membangun budaya mencintai dengan memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.
- b. Manajer atau atasan perlu memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat lebih bertanggung jawab

tehadap pekerjaan yang diberikan serta mampu menjadi lebih baik dalam memberikan pelayanan terhadap pasien maupun pelanggan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Perilaku Proaktif**

Konsep proaktif telah dioperasionalkan pada level individu, tingkat tim, dan tingkat organisasi. Dalam penelitian ini hasil minat bersifat level individual perilaku kerja proaktif, konsep yang berhubungan dengan perilaku proaktif tingkat individu biasanya berfokus pada tindakan yang berorientasi pada masa depan yang bertujuan untuk mengubah dan memperbaiki situasi atau diri sendiri (Crant, 2000; Unsworth dan Parker, 2003 dalam penelitian Parker, Sharon K, Helen M. Williams dan Nick Turner, 2006).

Perilaku proaktif sangat penting dalam organisasi moderen yang dicirikan dengan perubahan yang cepat dan pengawasan yang berkurang. Untuk menunjukkan fleksibilitas, untuk memenuhi permintaan pelanggan, dan untuk bersaing di dunia global ekonomi, organisasi membutuhkan karyawan yang melampaui sempit persyaratan tugas dan pendekatan yang bekerja secara proaktif dengan mengambil inisiatif dan secara aktif mengejar pembelajaran (Crant, 2000; Frese et al.,1996; Parker, 2000). Pemulihan juga akan berpengaruh pada perilaku kerja, terutama perilaku proaktif (Crant, 2000 dalam penelitian Sonnentag, 2003) mendefinisikan perilaku proaktif sebagai "Mengambil inisiatif dalam memperbaiki keadaan atau penciptaan yang baru saat ini; Ini melibatkan tantangan status quo daripada pasif beradaptasi dengan kondisi sekarang ". (Frese, Kring, Soose, dan Zempel's 1996) Konsep inisiatif pribadi memiliki fokus yang sama, didefinisikan sebagai perilaku

yang dimulai sendiri (melakukan sesuatu tanpa diberitahu), proaktif (memiliki fokus jangka panjang dan mengantisipasi masalah di masa depan atau peluang), dan terus-menerus (mengatasi rintangan untuk dibawa tentang perubahan). Mengambil alih (Morrison dan Phelps, 1999) juga memiliki fokus tindakan, namun lebih khusus berfokus pada peningkatan cara pekerjaan yang dijalankan atau dilakukan.

Konsep terkait adalah revisi tugas, peran inovasi, suara, dan perilaku transenden. Secara kolektif, (Frese dan Fay, 2001) mengacu pada konsep-konsep ini sebagai "konsep kinerja aktif" karena, berbeda dengan konsep kinerja tradisional yang mengasumsikan suatu tugas atau tujuan yang diberikan, konsep ini menyiratkan bahwa orang dapat melampaui tugas yang ditugaskan, berkembang tujuan mereka sendiri, dan mengadopsi perspektif jangka panjang untuk mencegahnya masalah. Kesimpulannya adalah perilaku proaktif yaitu upaya perbaikan untuk melakukan suatu hal agar lebih baik lagi yang dimulai dari diri individu itu sendiri.

## **B. Keterlibatan Kerja**

Kenyataan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki potensi motivasi menandakan bahwa pekerjaan memenuhi dasar kebutuhan manusia untuk karyawan, seperti kebutuhan akan otonomi, kompetensi dan keterkaitannya (Salanova. M dan W.B Schaufeli, 2008). Menurut teori *self-determination* (Deci dan Ryan 1985 dalam penelitian Salanova. M dan W.B Schaufeli, 2008), konteks kerja yang mendukung otonomi psikologis, kompetensi dan

keterkaitan meningkatkan motivasi intrinsik dan meningkatkan kesejahteraan (Ryan dan Frederick 1997). Misalnya, umpan balik yang tepat mendorong pembelajaran dengan demikian meningkatkan kompetensi kerja, sedangkan keputusan lintang memenuhi kebutuhan akan otonomi.

Dalam penelitian saat ini kami menggunakan keterlibatan kerja sebagai motivasi intrinsik pada sebuah pekerjaan. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai 'pikiran positif, pemenuhan, yang berhubungan dengan pekerjaan yang ada ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan terhadap pekerjaan. Keadaan yang spesifik seperti emosi, keterlibatan kerja mengacu pada keadaan motivasional afektif yang lebih gigih yang tidak terfokus objek, kejadian atau perilaku tertentu yang dapat memberikan efek positif dimasa yang akan datang.

Semangat ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi ditandai dengan rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Pada dasarnya dedikasi mengacu pada identifikasi psikologis yang kuat dengan pekerjaan seseorang. Dimensi terakhir dari keterlibatan, penyerapan, ditandai dengan konsentrasi penuh dan asyik dengan kondisi seseorang bekerja, dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan dengan melepaskan diri dari kerja. Namun, bukti yang meningkat menunjukkan bahwa penyerapan yang mirip dengan konsep arus tersebut (Csikszentmihalyi 1990 dalam penelitian Salanova. M dan W.B

Schaufeli, 2008) harus dianggap sebagai konsekuensi keterlibatan pekerjaan, bukan salah satu komponennya (Salanova *et al* 2003).

Atas dasar uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis :

Hipotesis 1. Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dengan perilaku proaktif.

### **C. Kognitif Proaktif**

Kondisi motivasi yang bersifat kognisi (*Cognitive motivational states*) merupakan proses yang cenderung mendukung perilaku proaktif. Teori sosial kognitif merupakan "Kerangka teoritis untuk menganalisis motivasi, pemikiran, dan pikiran manusia atas tindakan "yang" mencakup model sebab akibat interaksi di mana perilaku, kognisi dan faktor pribadi lainnya, dan pengaruh lingkungan semua beroperasi sebagai interaksi faktor penentu yang saling mempengaruhi secara bidirectional" (Shu. Qin, Qiang Tu dan Kanliang Wang, 2011). Kognitif proaktif merupakan keyakinan seseorang tentang sesuatu yang didapatkan dari proses berfikir terhadap keterlibatan dalam perilaku proaktif. Atas dasar analisis di atas, difokus pada tiga hal yaitu motivasi kognitif yang mencerminkan penilaian seseorang tentang kemungkinan hasil keterlibatan dalam perilaku proaktif (peran luas *self-efficacy*, penilaian kontrol, dan orientasi perubahan) serta pada satu variabel (orientasi peran fleksibel) yang mencerminkan tujuan, tanggung jawab, dan aspirasi seseorang di dalam lingkungan kerja. Semua negara ini berorientasi pada tindakan, keadaan internal yang dianggap lunak.

**Peran Luas Self-Efficacy.** Peran luas self-efficacy atau *Role Breadth Self-efficacy* (RBSE) didefinisikan sebagai sejauh mana orang merasa percaya diri bahwa mereka mampu melakukan sesuatu yang lebih luas dan lebih berperan proaktif, di luar persyaratan teknis yang ditentukan secara tradisional. Elemen yang membentuk peran diperluas akan bervariasi di seluruh pekerjaan dan perusahaan, namun beberapa kompetensi generik bisa dilihat. Salah satu persyaratan utama adalah untuk karyawan bersikap proaktif dan menggunakan inisiatif mereka (Buchanan dan McCalman, 1989; Frese dkk., 1996). Ketergantungan ini berasal dari berbagai kekuatan, seperti kecenderungan organisasi menjadi lebih datar, oleh karena itu membutuhkan karyawan untuk mengelola diri mereka sendiri, dan perubahan tingkat tinggi dalam organisasi modern, yang berarti bahwa tanggapan karyawan tidak dapat ditentukan sebelumnya namun harus fleksibel.

Persyaratan lebih lanjut adalah untuk keterampilan interpersonal (Parker, Mullarkey, dan Jackson, 1994). (Kolodny dan Stjernberg, 1986), misalnya, menggambarkan bagaimana karyawan membutuhkan "untuk beberapa pengalaman dengan pengambilan keputusan kelompok, beberapa pengetahuan tentang proses pemecahan masalah, beberapa fasilitas dengan metode konfrontasi dan pendekatan manajemen konflik, dan beberapa keterampilan verbal".

Peran luas *self-efficacy* adalah pada persepsi masyarakat bahwa mereka mampu melaksanakan jenis tugas ini, lebih tepatnya apakah mereka diperbolehkan, atau melakukan, melakukan mereka. Dalam penelitian

ini, berfokus pada *self-efficacy* dalam situasi tertentu (peran pekerjaan individu).

**Penilaian** Frese dan Fay (2001) mengusulkan penilaian kontrol sebagai keadaan psikologis penting lebih lanjut untuk promosi proaktif. Definisi penilaian kontrol mengacu pada harapan individu bahwa mereka akan merasakan kontrol atas situasi dan khususnya dapat berdampak pada hasil kerja. Seorang individu dengan orientasi jenis ini akan memiliki tanggung jawab yang kuat, tidak akan mudah menyerah, akan mencari peluang untuk bertindak, harus memiliki harapan tinggi untuk sukses (dan karena itu perspektif jangka panjang), dan secara aktif akan mencari informasi. Dalam studi longitudinal empat gelombang, (Frese, Garst, dan Fay, 2000 dalam Frese dan Fay, 2001) menunjukkan bahwa penilaian kontrol mengarah ke inisiatif pribadi yang lebih besar.

**Orientasi Perubahan.** Karena inisiatif pribadi bisa mengarah pada perubahan, kesalahan, dan tuntutan. Frese dan Fay (2001) mengusulkan pentingnya motivasi yang berhubungan dengan penanganan konsekuensi negatif perilaku proaktif, seperti memiliki aktivitas aktif orientasi terhadap perubahan dan pendekatan positif terhadap kesalahan. Orientasi aktif menuju perubahan mengingat perilaku proaktif yang diminati disini (implementasi ide proaktif dan pemecahan masalah proaktif) melibatkan perubahan lingkungan kerja. Orientasi perubahan aktif serupa dengan "perasaan

tanggung jawab untuk perubahan, "atau" kepercayaan individu bahwa dia secara pribadi berkewajiban untuk membawa perubahan yang konstruktif" (Morrison dan Phelps, 1999,). Morrison dan Phelps berpendapat bahwa mereka yang memiliki tanggung jawab tinggi untuk perubahan akan merasa menerima secara positif karena memberikan rasa kepuasan tersendiri dan berpeluang meningkatkan untuk prestasi. Orientasi perubahan sendiri yaitu suatu rasa tanggung jawab terhadap suatu perubahan secara pribadi untuk meningkatkan prestasi dalam perilaku proaktif.

**Peran Orientasi yang Fleksibel.** Peran orientasi yang fleksibel di definisikan sebagai peran mereka secara luas dan, dengan demikian, merasa memiliki kepemilikan tujuan dan masalah di luar tugas mereka, mereka melihat sebagai "pekerjaan saya" dan bukan sebagai "bukan pekerjaan saya" (Parker et al., 1997). Pentingnya peran orientasi yang fleksibel (Campbell, 2000 dalam penelitian Parker. Sharon K, Helen M. Williams dan Nick Turner, 2006) yaitu karyawan proaktif memiliki "Komitmen terhadap tujuan unit, rasa tanggung jawab untuk kesuksesan unit, "yang" terkait erat dengan perasaan kepemilikan mereka, tujuan, dan prosesnya".

Peran orientasi fleksibel mirip dengan konsep tanggung jawab hasil kerja yang berpengalaman (Hackman dan Oldham, 1976). Namun, perhatian dipusatkan pada tingkat pengalaman tanggung jawab terhadap tugas inti, orientasi peran yang fleksibel berkaitan dengan luasnya tanggung jawab yang

berpengalaman, atau seberapa jauh peran "psikologis" seseorang melampaui pencapaiannya tujuan teknis dasar.

Atas dasar uraian diatas, maka dapat diajukan :

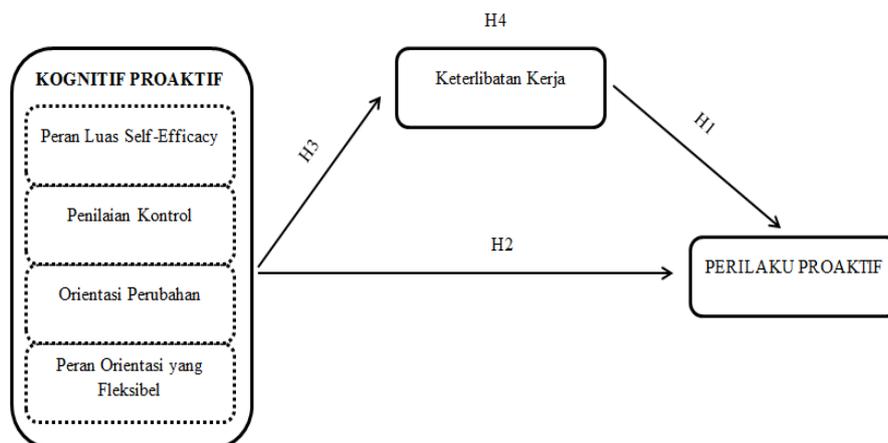
Hipotesis 2. Kognitif proaktif akan berpengaruh secara positif dengan perilaku proaktif.

Hipotesis 3. Kognitif proaktif akan berpengaruh secara positif dengan keterlibatan kerja.

Hipotesis 4. Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara proaktif kognitif dan perilaku proaktif.

#### D. Model Penelitian

Hubungan antar konstruk keterlibatan kerja dan proaktif kognitif serta perilaku proaktif disajikan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Dari model diatas, terlihat keterlibatan kerja dihipotesiskan berpengaruh langsung pada perilaku proaktif. Kognitif proaktif dihipotesiskan berpengaruh langsung pada perilaku proaktif. Kognitif proaktif dihipotesiskan berpengaruh langsung pada keterlibatan kerja. Dan yang terakhir, keterlibatan kerja memediasi hubungan antara proaktif kognitif dan perilaku proaktif.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016 h. 7). Penelitian ini merupakan penelitian *causal*, yaitu bertujuan menguji hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik survey. Survey merupakan suatu teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan pernyataan yang diajukan pada responden yang dijadikan sampel yang diambil dari sebuah populasi dengan menggunakan sebuah kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016 h. 138), sedangkan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016 h. 93).

#### **B. Definisi Operasional dan Pengukuran**

Dalam upaya mengukur variabel penelitian, setiap variabel didefinisikan sebagai berikut :

1. **Perilaku Proaktif.** Perilaku proaktif (Crant, 2000 dalam penelitian Parker *et al* 2006) didefinisikan sebagai “mengambil inisiatif

perbaikan keadaan saat ini: ini melibatkan menantang status quo daripada bersikap pasif kondisi sekarang”. Perilaku proaktif merupakan upaya perbaikan untuk melakukan suatu hal agar menjadi lebih baik yang dimulai dari diri individu sendiri. Perilaku proaktif diukur dengan skala Likert berdasarkan indikator perilaku, terus menerus, dan inisiatif.

2. **Keterlibatan Kerja.** Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai pikiran positif, pemenuhan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi dan penyerapan. Kenyataan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki potensi motivasi menandakan bahwa pekerjaan memenuhi dasar kebutuhan manusia untuk karyawan, seperti kebutuhan akan otonomi, kompetensi dan keterkaitannya (Salanova, M dan W.B Schaufeli, 2008). Keterlibatan kerja diukur dengan skala Likert berdasarkan indikator tingkat energi, ketekunan/kegigihan, rasa penting, semangat besar, dan inspirasi.
3. **Proaktif Kognitif.** Kognitif proaktif merupakan "Kerangka teoritis untuk menganalisis motivasi, pemikiran, dan pikiran manusia atas tindakan yang mencakup model sebab akibat interaksi di mana perilaku, kognisi dan faktor pribadi lainnya, dan pengaruh lingkungan semua beroperasi sebagai interaksi faktor penentu yang saling mempengaruhi secara bidirectional” (Shu. Qin, Qiang Tu dan Kanliang Wang, 2011). Proaktif kognitif diukur dengan skala Likert berdasarkan

indikator peran luas *self-efficacy*, penilaian kontrol, orientasi perubahan dan peran orientasi yang fleksibel.

### C. Desain Pengambilan Sampel

1. **Populasi.** Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016 h. 80). Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. **Sampel.** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016 h. 81). Sampel penelitian ini adalah karyawan baik medis maupun non medis. Pemilihan responden didasari pertimbangan bahwa responden bisa mengisi kuesioner penelitian dengan cermat dan obyektif.

Dalam penelitian ini, sebuah item kuesioner dikatakan valid bila mempunyai *loading factor* sebesar 0,55. Ukuran sampel sesuai *loading factor* disajikan dalam Tabel 3.1

Tabel 3.1 Ukuran sampel berdasarkan nilai *loading factor*.

<i>Loading Factor</i>	Ukuran sampel
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
0.75	50

Sumber : Hair *et al.* (2006 h. 128).

Berdasarkan pedoman di atas, bila *loading factor* yang digunakan sebesar 0,55, maka jumlah responden minimal yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 100 responden.

3. **Teknik penyampelan.** Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *probability sampling*. Yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016 h. 218). Teknik penyampelan yang digunakan adalah sampel *random* dengan metode penyampelan *two stage cluster sampling*. Teknik *cluster sampling* merupakan teknik sampling untuk sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 2016 h. 83). Sedangkan *two stage cluster sampling* merupakan teknik penyampelan dengan dua cara atau tahap. Tahap pertama yaitu menentukan jumlah cluster yang akan dijadikan sampel. Misal, total unit kerja karyawan adalah 17 unit,

kemudian terpilih 7 unit kerja melalui proses random atau undian. Tahap kedua yaitu menentukan responden dari tiap cluster atau unit kerja. Misalnya, unit kerja keuangan ada 20 karyawan dirandom dengan cara  $\frac{20}{\text{jumlah karyawan}} \times 100 = 6$  karyawan. Maka keenam karyawan tersebut terpilih secara random dari 20 karyawan bagian keuangan. Secara teknis proses penyampelan di atas ditampilkan dalam Tabel 3.2

Tabel 3.2 Penentuan Jumlah Anggota Sampel Per *Cluster*.

No	Cluster Terpilih	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1.	An Nisa	37	21
2.	Kantor Keperawatan	3	3
3.	Fahrudin	15	10
4.	Multazam	23	15
5.	Sofa	11	11
6.	Supervisi	4	4
7.	TU	4	4
8.	Logistik	4	4
9.	Diklat	4	4
10.	Rekam Medis	10	10
11.	Instalasi Gizi	5	5
12.	Kerohanian	5	5
13.	Kemoterapi	6	6
<b>TOTAL</b>		<b>127</b>	<b>102</b>

#### D. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dengan reponden karyawan tetap baik medis maupun non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta untuk meneliti tentang perilaku proaktif karyawan Rumah Sakit.

## E. Pengujian Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas.** Hasil pengujian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016 h. 121). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Eksploratori faktor analisis bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Model penelitian ini merupakan hubungan beberapa variabel yang diturunkan dari teori. Model validitas pengukuran yang sesuai adalah validitas. Instrumen yang mempunyai validitas konstruksi, jika instrumen tersebut yang dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan (Sugiyono, 2016 h. 123). Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki *loading factor*  $\geq 0,4$  dan terekstrak sempurna pada satu faktor yang sama.
2. **Uji Reliabilitas.** Reliabel berkenaan derajat konsistensi atau kejegan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2016 h. 3). Hasil penelitian yang reliabel, bila terjadi kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016 h. 121). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach alpha*. Reliabilitas suatu skala pengukuran ditunjukkan dengan koefisien *alpha*. Koefisien *alpha* bervariasi dari 0 sampai 1. Koefisien *alpha* lebih atau sama dengan 0,6 mengindikasikan konsistensi internal yang memuaskan.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016 h. 137). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden dalam kuesioner yang dibagikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016 h. 138).

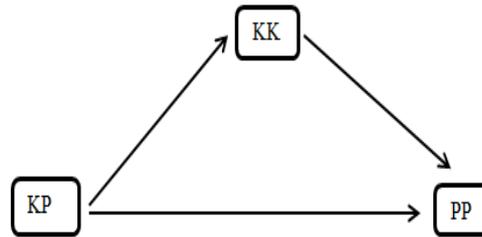
## **G. Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal (Sugiyono, 2016 h. 243).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Dalam penelitian ini, pemodelan regresi yang digunakan yaitu regresi dengan variabel mediator.

Analisis regresi didefinisikan sebagai studi ketergantungan satu variabel (variabel terkait) pada satu atau lebih variabel lain (variabel bebas), dengan maksud menaksir atau meramalkan nilai rata-rata variabel tak bebas berdasarkan nilai tertentu yang diketahui dari variabel bebasnya.

Model regresi dengan variabel mediasi (M) digambarkan sebagai berikut:



Ada tiga persamaan regresi yang bisa dibentuk:

1.  $PP = \alpha_1 + cKP$
2.  $KK = \alpha_2 + aKP$
3.  $PP = \alpha_3 + dKP + bKK$

Ket: PP = Perilaku Proaktif

KP = Kognitif Proaktif

KK = Keterlibatan Kerja

Variabel Keterlibatan Kerja memediasi pengaruh Kognitif Proaktif dan Perilaku Proaktif bila:

1. Kognitif Proaktif berpengaruh signifikan pada Perilaku Proaktif.
2. Kognitif Proaktif berpengaruh signifikan pada Keterlibatan Kerja.
3. Keterlibatan Kerja dan Kognitif Proaktif berpengaruh Signifikan pada Perilaku Proaktif.

Variabel Keterlibatan Kerja memediasi secara sempurna pengaruh Kognitif Proaktif pada Perilaku Proaktif, bila: sebelumnya Kognitif Proaktif signifikan terhadap Perilaku Proaktif (persamaan 1), namun setelah memasukan Keterlibatan Kerja (persamaan 3) pengaruh persepsi Kognitif

Proaktif menjadi ( $d=0$ ) atau pengaruh Kognitif Proaktif menjadi tidak Signifikan pada Perilaku Proaktif.

Variabel Keterlibatan Kerja memediasi sebagian / parsial pengaruh persepsi Kognitif Proaktif pada Perilaku Proaktif, bila setelah memasukkan Keterlibatan Kerja (persamaan 3) pengaruh Kognitif Proaktif pada Perilaku Proaktif tetap signifikan, namun pengaruhnya menurun ( $c>d$ ).

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendeskripsikan sampel, menjelaskan hasil analisis data, dan membahas temuan penelitian.

#### A. Deskripsi Sampel

Responden yang dipilih adalah karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta baik karyawan medis maupun non medis. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 responden.

##### 1. Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia

Karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.1. Distribusi sampel berdasarkan usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Presentase
1	18-22 tahun	4	3,9
2	23-27 tahun	40	39,3
3	28-32 tahun	29	28,5
4	33-37 tahun	4	3,9
5	38-42 tahun	13	12,8
6	43-47 tahun	5	4,9
7	48-52 tahun	2	1,9
8	53-57 tahun	3	2,9
9	58-62 tahun	2	1,9
Jumlah		102	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta didominasi oleh 23 - 27 tahun. Hal ini ditunjukkan dengan hasil presentase dari jumlah karyawan yaitu 39,3 persen.

## 2. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	30	29,4
2	Perempuan	72	70,6
Jumlah		102	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah perempuan sebanyak 72 responden dengan persentase 70,6 % dan responden laki-laki sebanyak 30 responden dengan persentase 29,4 %. Dari tabel tersebut dapat dimaknai bahwa karyawan yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta didominasi oleh perempuan daripada laki-laki.

## 3. Deskripsi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi sampel berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	1	0,9
2	SMA/SMK	11	10,8
3	D3	65	63,8
4	S1	22	21,8
5	S2	3	2,9
Jumlah		102	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 102 responden yang tertinggi adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 63,8 %. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terendah yaitu 1 % adalah tingkat pendidikan SMP.

#### 4. Deskripsi Sampel Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 4.4 Distribusi sampel berdasarkan unit kerja

No	Unit Kerja	Jumlah	Presentase
1	Kemoterapi	6	5,9
2	Instalasi Gizi	5	5,9
3	Kerohanian	5	4,9
4	Rekam Medis	10	9,8
5	Ranap Sofa	11	10,8
6	Ranap Multazam	15	14,7
7	Logistik	4	3,9
8	Supervisi	4	3,9
9	Kantor Keperawatan	3	2,9
10	Ranap Fahrudin	10	9,8
11	Tata Usaha/Sekretariat	4	3,9
12	Ranap Annisa	21	20,6
13	Diklat	4	3,9
Jumlah		102	100

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 102 responden yang tertinggi adalah responden di bagian Rawat Inap Anissa sebanyak 21 responden dengan presentase 20,6 %. Sedangkan responden yang terendah adalah responden di bagian Kantor Keperawatan dengan presentase 2,9 %.

## B. Hasil Deskriptif Variabel

### 1. Variabel Perilaku Proaktif

Tabel 4.5 : Penilaian responden variabel perilaku proaktif terhadap indikator mempunyai inisiatif untuk menetapkan target lain yang bahkan lebih menantang, segera mencari solusi, dan berusaha mengembangkan ketrampilan atau pengetahuan baru.

Kategori Penilaian	PP 1		PP 2		PP 3	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Tidak Setuju (TS)	1	0,9 %	0	0 %	0	0 %
Netral (N)	14	13,7 %	5	4,9 %	7	6,9 %
Setuju (S)	75	73,6 %	83	81,4 %	84	82,3 %
Sangat Setuju (SS)	12	11,8 %	14	13,7%	11	10,8 %
Jumlah	102	100%	102	100%	102	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2018

Dapat dilihat bahwa secara keseluruhan kelompok responden memberikan penilaian pada lima kategori yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk indikator PP 1, dari lima kategori tersebut sebanyak 73,6 % responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden memiliki inisiatif menetapkan target yang lebih menantang agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 0,9 %.

Untuk indikator PP 2 dari lima kategori tersebut sebanyak 81,4 % responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden segera

mencari solusi bila terjadi kesalahan sehingga tidak mengganggu tugas-tugas berikutnya. Sedangkan sebanyak 4.9 % responden memilih netral.

Untuk indikator PP 3 dari lima kategori, sebanyak 82,3 % responden memberikan penilaian setuju. Artinya karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta berusaha mengembangkan ketrampilan atau pengetahuan baru yang didapat pada pekerjaan sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik dan maksimal baik pelayanan medis maupun non medis. Sedangkan sebanyak 6,9 % responden memilih netral.

## 2. Variabel Keterlibatan Kerja

Tabel 4.6 : Penilaian responden keterlibatan kerja terhadap indikator antusias dengan pekerjaan dan memiliki peran penting dalam pekerjaan.

Kategori Penilaian	KK 2		KK 3	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	1	0,9 %
Netral (N)	12	11,8 %	25	24,5 %
Setuju (S)	77	75,5 %	69	67,7 %
Sangat Setuju (SS)	13	12,7 %	7	6,9 %
Jumlah	102	100 %	102	100 %

Sumber : data primer yang telah diolah, 2018

Dapat dilihat bahwa secara keseluruhan kelompok responden memberikan penilaian pada lima kategori yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk indikator KK 1, dari lima kategori tersebut 75,5 % responden memilih

setuju. Artinya lebih dari setengah karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta memiliki energi dan semangat dalam pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan. Sedangkan 11,8 % responden memilih netral.

Untuk indikator KK 2, dari lima kategori responden memberikan penilaian setuju sebanyak 67,7 %. Artinya selain memiliki energi dan semangat karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta juga merasa antusias terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan 0,9 % responden memilih tidak setuju.

### 3. Variabel Kognitif Proaktif

Tabel 4.7 : Penilaian responden kognitif proaktif terhadap indikator mampu untuk menyelesaikan berbagai tugas-tugas dalam pekerjaan, cenderung menerima upaya organisasi untuk melakukan perubahan, dan dapat mengendalikan situasi kerja dan hasil kerja saya.

Kategori Penilaian	KP 1		KP 3		KP 4	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	1,7 %	3	2,9 %	1	0,9 %
Netral (N)	12	11,8 %	24	23,5 %	17	16,7 %
Setuju (S)	82	80,6 %	70	68,7 %	78	76,5 %
Sangat Setuju (SS)	6	5,9 %	5	4,9 %	6	5,9 %
Jumlah	102	100 %	102	100 %	102	100 %

Sumber : data primer yang telah diolah, 2018

Dapat dilihat bahwa secara keseluruhan kelompok responden memberikan penilaian pada lima kategori yaitu sangat setuju (SS), Setuju

(S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk indikator KP 1, dari lima kategori tersebut 80,6 % responden memilih setuju. Artinya lebih dari setengah karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta mampu menyelesaikan tugas dalam pekerjaan dengan tepat waktu tanpa harus menunda-nunda. Sedangkan 1,7 % responden memilih netral.

Untuk indikator KP 3, dari lima kategori tersebut 68,7 % responden memilih setuju. Artinya karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta mampu menerima upaya organisasi untuk melakukan perubahan yang lebih baik. Sedangkan 2,9 % responden memilih netral.

Untuk indikator KP 4, dari lima kategori tersebut 76,5 % responden memilih setuju. Artinya karyawan mampu mengendalikan situasi kerja dan hasil kerja yang maksimal dalam melakukan pelayanan baik pelayanan medis maupun non medis. Sedangkan 0,9 % responden memilih netral.

## **C. Hasil Analisis Data**

### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena konstruk-konstruk dalam penelitian ini merupakan konstruk

keperilakuan, maka uji validitas kuesioner menggunakan metode analisis faktor. Validitas kuesioner diketahui dengan melihat nilai *loading factor* dalam tabel *Rotated component matrix*. Butir-butir kuesioner dalam satu variabel dinyatakan valid bila mempunyai *loading factor* lebih besar dari 0.55, tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam faktor (kolom) yang ada, dan terekstrak sempurna (mempunyai korelasi tinggi satu sama lain) dalam satu kolom. Hasil uji validitas disajikan dalam tabl 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Butir Kuesioner	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
PP1	0,655	Valid
PP2	0,853	Valid
PP3	0,817	Valid
KK2	0,778	Valid
KK3	0,805	Valid
KP1	0,567	Valid
KP3	0,762	Valid
KP4	0,770	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil pengolahan data, dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan empat butir kuesioner untuk mengukur variabel PP, hanya satu yang tidak valid, sehingga harus dikeluarkan dari daftar kuesioner. Jadi hanya PP1, PP2 dan PP3 yang berkorelasi tinggi satu

sama lain dan merefleksikan variabel PP. Jadi PP1, PP2 dan PP3 valid untuk mengukur perilaku proaktif.

Sedangkan empat butir kuesioner untuk mengukur variabel keterkaitan kerja, ada dua yang tidak valid yaitu KK1 dan KK4, sehingga keduanya harus dikeluarkan dari daftar kuesioner. Maka hanya KK2 dan KK3 yang berkorelasi tinggi dan merefleksikan variabel KK. Jadi KK2 dan KK3 valid untuk mengukur keterlibatan kerja.

Pada keempat butir kuesioner untuk mengukur variabel kognitif proaktif, tiga dari empat butir kuesioner mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 dan terekstrak (mengumpul) dalam kolom yang sama, yaitu KP1, KP3 dan KP4. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang mendasari kuesioner KP1, KP3 dan KP4 berkorelasi tinggi satu sama lain dan merefleksikan variabel kognitif proaktif. Maka dapat disimpulkan KP1, KP3 dan KP4 valid untuk mengukur kognitif proaktif.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Reliabilitas butir kuesioner diketahui dari koefisien Alpha ( $\alpha$ ) nya. Bila nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,6 maka butir kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya bila nilai  $\alpha$  lebih kecil

dari 0,6 maka butir kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam Tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Keterlibatan Kerja (KK)	0,758	Reliabel
Kognitif Proaktif (KP)	0,754	Reliabel
Perilaku Proaktif (PP)	0,815	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Terlihat semua butir kuesioner valid dalam tabel diatas, mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan butir-butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data.

## 2. Hasil Analisis Regresi

### a. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan *Regression Path Analysis*, yang melibatkan tiga langkah pengujian masing-masing persamaan regresi sbb.

$$(i) \quad Y = a + b X_1 + e$$

$$(ii) \quad X_2 = a + b_1 X_1 + e$$

$$(iii) \quad Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Penjelasan masing masing hasil pengujian masing-masing persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil analisis regresi dengan variabel mediator

Variabel	Koefisien determinasi	Uji signifikansi model		Uji signifikansi koefisien regresi			Keterangan
		F	Sig	Beta	t	Sig	
<u>Regresi 1:</u> <u>KP→PP</u> PP	$R^2 =$ 0,352	54,243	0,000	0,593	7,365	0,000	Terdukung
<u>Regresi 2:</u> <u>KP→KK</u> KK	$R^2 =$ 0,279	38,689	0,000	0,528	6,220	0,000	Terdukung
<u>Regresi 3:</u> <u>KP&amp;KK → PP</u> KK KP	$Adj R^2 =$ 0,356	28,877	0,000				Tidak terdukung
				0,152	1,621	0,108	terdukung
				0,512	5,448	0,000	Terdukung

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Analisis Regresi pengaruh kognitif proaktif terhadap perilaku proaktif ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,352. Dalam hubungan ini nilai signifikansi sebesar 0,00 dengan  $F_{hitung}$  sebesar 54,243, maka model terdukung dalam hubungan antara kognitif proaktif terhadap perilaku proaktif. Uji signifikansi dalam hubungan antar konstruk kognitif proaktif terhadap perilaku proaktif ditunjukkan dengan hasil  $T_{hitung} = 7,365$  dan nilai signifikansi 0,00, maka kesimpulannya Hipotesis H2 terdukung ( $T_{hitung}$  diluar interval).

Analisis regresi yang kedua adalah analisis antara kognitif proaktif terhadap keterlibatan kerja yang ditunjukkan dengan besar

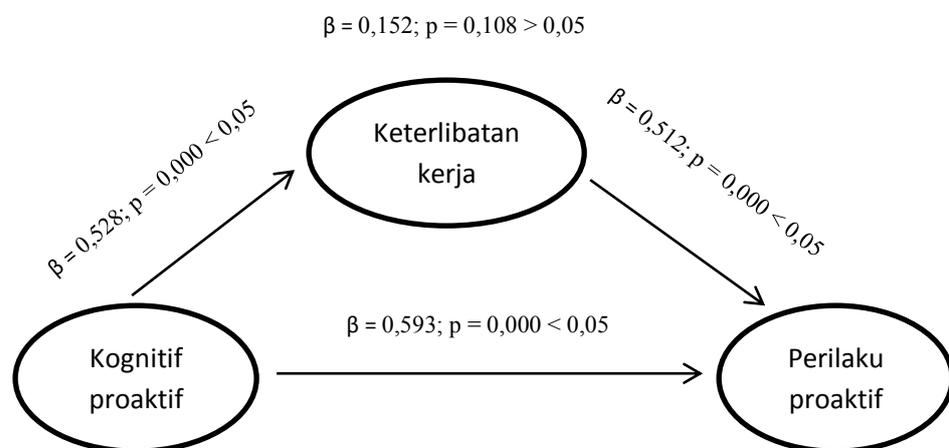
koefisien determinasi 0,279 dan hasil uji signifikansi yaitu 0,00 dengan  $F_{hitung}$  38,689, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu model terdukung memprediksi hubungan antar kognitif proaktif terhadap keterlibatan kerja, sedangkan nilai uji signifikansi (uji t) dalam hubungan antar konstruk kognitif proaktif terhadap keterlibatan kerja adalah 0,00 dengan  $T_{hitung} = 6,220$ , terlihat bahwa  $T_{hitung}$  di luar interval dan kesimpulannya adalah bahwa  $H_1$  diterima, persepsi kognitif proaktif berpengaruh pada keterlibatan kerja ( $T_{hitung}$  terletak di luar interval).

Analisis yang ketiga adalah analisis regresi keterlibatan kerja dan kognitif proaktif pada perilaku proaktif dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,356. Hasil uji signifikansi model (Uji F) sebesar 0,00 dan  $F_{hitung}$  sebesar 28,877. Maka dapat disimpulkan bahwa model memprediksi perilaku proaktif. Hasil uji signifikansi (uji T) dalam hubungan konstruk keterlibatan kerja dan kognitif proaktif dengan perilaku proaktif yaitu signifikansi 0,108 dan  $T_{hitung} = 5,448$ , terlihat bahwa  $T_{hitung}$  di dalam interval dan kesimpulannya adalah bahwa  $H_1$  ditolak (keterlibatan kerja tidak mempengaruhi perilaku proaktif).

Dari ketiga analisis regresi dapat dinyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara persepsi kognitif proaktif dan perilaku proaktif dikarenakan hasil regresi yang signifikan hanya variabel persepsi kognitif proaktif terhadap perilaku proaktif. Hubungan konstruk lainnya tidak terdukung maka tidak bisa

dinyatakan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara persepsi kognitif proaktif dan perilaku proaktif. Jika hanya satu konstruk yang terdukung, maka tidak memenuhi syarat sebagai variabel mediator. Hubungan persepsi kognitif proaktif terhadap perilaku proaktif dikatakan terdukung terdukung karena hasil koefisien regresi  $0,05$ . Hasil koefisien regresi persepsi keterlibatan kerja terhadap perilaku proaktif adalah  $0,108$ , maka dinyatakan tidak terdukung. Kesimpulannya adalah bahwa keterlibatan kerja bukan sebagai variabel mediator yang artinya keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara persepsi kognitif proaktif dan perilaku proaktif.

Hasil uji hipotesis hubungan antar variabel dalam model ditampilkan dalam gambar 4.1



Gambar 4.1 Hasil model hipotesis

## b. Uji Asumsi

### Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi yang diuji terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila pengujian multikolinieritas dengan menggunakan data sampel yang diperoleh ternyata menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas, maka model tersebut menjadi tidak baik. Untuk itu sebelum diuji, model yang memiliki variabel bebas lebih dari satu perlu diuji apakah terjadi multikolinieritas atau tidak.

Dari hasil pengujian multikolinieritas ini, kita dapat melihat pada tabel *coefficient correlations* yang mana tidak ada korelasi yang tinggi (di atas 0,95) antar variabel bebas. Korelasi antar variabel bebas tertinggi dicapai antara variabel keterlibatan kerja (KK) dan kognitif proaktif (KP), yaitu sebesar 0,721 dengan demikian tidak terdapat multikolinieritas dalam model yang diuji. Selain itu, kita dapat melihat juga pada tabel *coefficients* pada kolom Tolerance dan VIF. Nilai toleransi yang muncul tidak ada yang kurang dari 0,1, (yaitu: 0,721). ini menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel bebas. Begitu pula untuk nilai VIF, tidak ada yang melebihi 10 (yaitu: 1,387). sejalan dengan kriteria lain di atas, nilai VIF yang muncul tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinieritas tidak terjadi pada model yang diuji.

### **Hiteroskedastisitas**

Model yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak mengalami hiteroskedastisitas. Model yang homoskedastisitas adalah memiliki residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Sebaliknya, model yang mengalami hiteroskedastisitas berarti terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji hiteroskedastisitas di sini menggunakan Uji Glejser, dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap Variabel independen (Gujarati, 2003). Apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa pada model tersebut terjadi gejala hiteroskedastisitas.

Dari hasil Uji Glejser yang telah dilakukan menghasilkan nilai nilai signifikansi di atas 0,05 (yaitu: 0,97). Nilai nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak satupun variabel bebas yang terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *absolut residual*. Hal ini berarti model tidak mengalami hiteroskedastisitas dan dapat dipakai.

### **Normalitas**

Pada regresi dengan variabel laten yang menggunakan data interval (yaitu kuesioner), uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai-nilai residu atau disebut juga variabel pengganggu

memiliki distribusi normal. Hal ini terkait dengan uji-t dan uji-f yang menyaratkan asumsi distribusi normal. Model terutama yang menggunakan jumlah sampel kecil sangat mungkin memiliki nilai-nilai residual yang tidak normal. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi, maka uji statistik menjadi bias.

Pengujian asumsi normalitas ini dapat dilakukan baik menggunakan grafik maupun uji statistik non parametrik, misalnya dengan uji Kolmogorov-smirnov (K-S). Dalam penelitian ini, dari hasil kedua pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai residual membentuk distribusi normal. Pertama, dengan melihat nilai statistik kolmogorov smirnov sebesar 2,440 dengan signifikansi sebesar 0,00 (kurang dari 0,05) menunjukkan bahwa nilai distribusi berbeda dengan distribusi normal ( $H_0$  ditolak).

Sejalan dengan uji K-S tersebut, grafik normalitas secara visual juga menunjukkan bentuk yang mendekati normal. Untuk itu dapat disimpulkan, bahwa nilai-nilai residual tersebut memenuhi asumsi normalitas, sehingga model bisa digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

## D. Pembahasan

### 1. Keterlibatan Kerja berpengaruh pada Perilaku Proaktif

Hasil penelitian yang telah diuji bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan pada perilaku proaktif. Ditunjukkan dengan hasil penelitian signifikansi koefisien pada hubungan keterlibatan kerja dan perilaku proaktif yaitu  $0,00 < 0,55$ .

Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa keterlibatan kerja memperkuat perilaku proaktif sama dengan studi terdahulu yang mengatakan adanya pengaruh positif keterkaitan kerja terhadap perilaku proaktif (Sonnetag, 2003). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Salanova, M dan W.B Schaufeli (2008) menyatakan bahwa adanya keterkaitan langsung antara keterlibatan kerja dengan perilaku proaktif.

Dalam studi ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikansi dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan perilaku proaktif dikarenakan semangat karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta menganggap bahwa mereka memiliki peran penting dalam pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterkaitan kerja berpengaruh signifikan pada perilaku proaktif dikarenakan antusiasnya karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah terhadap pekerjaan yang dimiliki.

### 2. Kognitif Proaktif berpengaruh pada Perilaku Proaktif

Hasil penelitian yang telah diuji bahwa kognitif proaktif berpengaruh signifikan pada perilaku proaktif. Ditunjukkan dengan hasil

penelitian signifikansi koefisien pada hubungan keterlibatan kerja dan perilaku proaktif yaitu  $0,00 < 0,55$ . Sharon K, Helen M. Williams dan Nick Turner (2006) menyatakan bahwa kognitif proaktif berpengaruh langsung terhadap perilaku proaktif. Ini sesuai dengan hasil akhir penelitian yang menunjukkan bahwa kognitif proaktif berpengaruh pada perilaku proaktif. Dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta mampu menyelesaikan berbagai tugas serta mampu menerima upaya organisasi untuk melakukan perubahan dan dapat mengendalikan situasi kerja di rumah sakit yang berdampak pada semangat kerja karyawan untuk mencapai target.

### 3. Perilaku Kognitif berpengaruh pada Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian yang telah diuji bahwa perilaku kognitif berpengaruh signifikan pada keterlibatan kerja. Ditunjukkan dengan hasil penelitian signifikansi koefisien pada hubungan kognitif proaktif dan keterlibatan kerja yaitu  $0,00 < 0,55$ . Hal ini sesuai dengan penelitian Pachankis, John (2007) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara hubungan perilaku kognitif terhadap keterlibatan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta mampu menyelesaikan berbagai tugas serta mampu menerima upaya organisasi untuk melakukan perubahan dan dapat mengendalikan situasi kerja di rumah sakit yang berdampak pada antusiasnya karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mendapat kepercayaan diri bahwa karyawan tersebut memiliki peran penting di dalam perkerjaan.

#### 4. Keterlibatan Kerja memperkuat hubungan antara Kognitif Proaktif dan Perilaku Proaktif

Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa keterlibatan kerja memperlemah hubungan antara kognitif proaktif terhadap perilaku proaktif. Penelitian ini dianggap memperlemah karena besarnya signifikansi koefisien antara keterlibatan kerja dan perilaku proaktif  $0,108 > 0,55$ , walaupun jika hubungan antara kognitif proaktif dengan perilaku proaktif signifikan ( $0,00 < 0,55$ ) akan tetapi jika hubungan antara keterlibatan kerja dan perilaku proaktif tidak signifikan, maka tidak terjadi hubungan memediasi.

Studi ini berbeda dengan studi terdahulu yang mengatakan adanya pengaruh positif keterkaitan kerja terhadap perilaku proaktif (Sonnetag, 2003). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Salanova, M dan W.B Schaufeli (2008) menyatakan bahwa adanya keterkaitan langsung antara keterlibatan kerja dengan perilaku proaktif.

Hasil yang telah dilakukan menyatakan adanya perbedaan. Dalam studi ini dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikansi dalam hubungan keterlibatan kerja yang memediasi hubungan antara kognitif proaktif dan perilaku proaktif dikarenakan karyawan kurang memiliki rasa dedikasi terhadap tugas-tugas organisasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Perbedaan studi ini dengan studi sebelumnya disebabkan adanya perbedaan obyek penelitian. Hal ini dimungkinkan perbedaan budaya, latar belakang, dan tempat penelitian dapat

mempengaruhi perbedaan hasil penelitian. Adanya permasalahan dan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan pada perilaku proaktif dikarenakan kurangnya rasa dedikasi terhadap tugas-tugas yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh keterlibatan kerja yang memediasi hubungan antara kognitif proaktif dengan perilaku proaktif. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keterlibatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan pada Perilaku Proaktif
2. Kognitif Proaktif mempunyai pengaruh signifikan pada Perilaku Proaktif
3. Kognitif Proaktif mempunyai pengaruh signifikan pada Keterlibatan Kerja
4. Keterlibatan Kerja tidak memediasi hubungan antara Kognitif Proaktif dan Perilaku Proaktif

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Setiap penelitian tentunya tidak lepas dari keterbatasan, demikian juga dalam penelitian ini, maka keterbatasan yang dihadapi adalah yang pertama, jumlah sampel yang tidak sesuai dengan rencana awal yaitu 200 responden dikarenakan peraturan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan banyaknya peneliti yang melakukan penelitian di Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Surakarta sehingga pihak rumah sakit hanya memperbolehkan pengambilan sampel sebanyak 100 responden.

Keterbatasan kedua yaitu penelitian ini hanya dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta saja, sehingga ada kemungkinan perbedaan hasil bila dilakukan di Rumah Sakit lain.

Keterbatasan ketiga yaitu perbedaan teknik penyampelan yang mulanya menggunakan teknik *random* dan penyebaran kuesioner langsung ke responden menjadi teknik *non random* (*cluster* ditentukan pihak rumah sakit) dan penyebaran kuesioner hanya sampai ke kepala bagian, dikarenakan peraturan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta

### **C. Saran Untuk Penelitian Kedepan**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut. Saran pertama, untuk meningkatkan perilaku proaktif karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta maka diperlukan motivasi dari dalam diri karyawan sehingga karyawan mampu menumbuhkan rasa dedikasi terhadap pekerjaan yang ditandai dengan rasa percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya dapat mencapai target dan harapan karyawan yang berdampak pada hasil kerja.

Saran kedua adalah selain itu dengan adanya semangat dan pengalaman dari pelatihan yang telah didapatkan, karyawan dapat berinisiatif dalam memecahkan suatu permasalahan ditempat kerja dan dapat mengendalikan situasi kerja, kemudian karyawan juga merasa memiliki peran

penting dalam pekerjaan sehingga karyawan dapat menerima upaya perubahan yang dilakukan organisasi yang berdampak pula pada hasil kerja karyawan.

Saran ketiga, diharapkan pada penelitian berikutnya penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara *random* dan disebar ke 200 responden secara langsung.

Dan saran yang keempat diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan di lebih dari satu rumah sakit, dengan demikian hasil penelitian menjadi lebih valid.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (in press). Proactive work behavior: Forward-thinking and changeoriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Crant, J. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537.
- Dong Li, W., Fay, D., Frese, M., Harms, P. D., dan Gao, X. Y. (2014), "Reciprocal Relationship Between Proactive Personality and Work Charateristics: A Latent Change Score Approach" *P.D. Harms Publication*. 3.
- Frese, M., dan Fay, D. (2001). Personal Initiative: An Active Performance Concept For Work In The 21st Century. *Reaserch in Organizational Behavior*, 23, 133-187.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., dan Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37–63.
- Hackman, J. R., dan Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250–279.
- Hair, J.F., (2006) "*Multivariate Data Analysis*," 6th Ed., New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Kickul, J., dan Gundry, L. K. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40, 85–97.
- Morrison, E. W., dan Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extra-role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42, 403–419.
- Pachankis, John. (2007), "The Psychological Implications of Conncealing a Stigma: A Congnitive-Affective-Behaviour Model," *Psychology Bulletin*. 2, 328-345.

- Parker, Sharon K. (2000), "From Passive to Proactive Motivation: The Importance of Flexible Role Orientation and Role Breadth Self-efficacy," *Applied Psychology: An International Review*, 49, 445-469.
- Parker, Turner dan Helen. (2006). "Modeling the Antecedents of Proactive Behaviour at Work," *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91, No. 3, 636-652.
- Ryan, R.M., dan Frederick, C.M. (1997), "On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-being," *Journal of Personality*, 65, 529-565.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I., dan Schaufeli, W.B. (2003), "Perceived Collective Efficacy, Subjective Well-being and Task Performance among Electronic Work Groups: An Experimental Study," *Small Group Research*, 34, 43-73.
- Salanova, M. dan Schaufeli, W.B. (2008), "A Cross-national study of work engagement as a mediator between job resource and proactive behaviour" *The International Journal of Human Resource Management*. 1, 116-131
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Unsworth, K. L., dan Parker, S. K. (2003). Proactivity and innovation: Promoting a new workforce for the new workplace. In D. Holman, T. D. Wall, C. W. Clegg, P. Sparrow, & A. Howard (Eds.), *The new workplace: A guide to the human impact of modern working practices* (pp. 175-196). Chichester, England: Wiley.

L

A

M

P

I

R

A

N

**LAMPIRAN 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Responden,

Saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kognitif Proaktif pada Perilaku Proaktif yang Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”, saya mohon Bp/Ibu/Sdr berkenan menjadi responden dengan cara mengisi daftar pertanyaan terlampir. Jawablah menurut apa yang anda anggap benar. Semua informasi tentang anda akan dirahasiakan. Terima kasih atas kerja samanya.

Peneliti,

Pramana Siska Putri Ernawati

NIM. 12140280 L

### IDENTITAS RESPONDEN

Berikan penilaian anda dengan memberikan tanda (√) pada kolom pilihan di bawah.

Nama : (Boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan

Usia : ..... tahun (mohon diisi)

Tingkat Pendidikan :  SD  
 SMP  
 SMA/SMK  
 D3  
 S1  
 S2

Unit Kerja :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah seluruh pernyataan di bawah ini dengan seksama.
2. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia, dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan anda. Pilihan jawaban yang tersedia ada lima jenis, yaitu :

**SS** : bila **sangat sesuai** dengan yang anda alami

**S** : bila **sesuai** dengan yang anda alami

**N** : bila **netral** dengan yang anda alami

**TS** : bila **tidak sesuai** dengan yang anda alami

**STS**: bila **sangat tidak sesuai** dengan yang anda alami. Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan penuh semangat	√				

3. Jika Anda merasa jawaban yang anda berikan salah dan ingin menggantikannya dengan jawaban yang lain, anda dapat langsung mencoret (✕) jawaban yang salah dan menggantinya dengan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan penuh semangat	✕				

4. Anda di minta untuk menjawab semua pernyataan dalam skala tanpa ada yang terlewat.
5. Jawaban yang Anda berikan tidak di nilai secara baik atau buruk maupun benar atau salah. Yang di minta adalah Anda memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda sendiri.

### 1. PERILAKU PROAKTIF

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Setelah mencapai target, saya mempunyai inisiatif untuk menetapkan target lain yang bahkan lebih menantang.					
2.	Bila ada yang salah, saya segera mencari solusi					
3.	Saya sering berusaha mengembangkan ketrampilan atau pengetahuan baru					
4.	Saya selalu berinisiatif memecahkan masalah di tempat kerja					

### 2. KETERLIBATAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki energi dan semangat dalam pekerjaan saya					
2.	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
3.	Saya menganggap saya memiliki peran penting dalam pekerjaan					
4.	Saya mendapat banyak pengalaman dari pekerjaan-pekerjaan saya					

### 3. KOGNITIF PROAKTIF

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa mampu untuk menyelesaikan berbagai tugas-tugas dalam pekerjaan saya					
2.	Perhatian saya lebih besar dibandingkan teman-teman saya terhadap permasalahan yang berdampak panjang					
3.	Saya cenderung menerima upaya organisasi untuk melakukan perubahan					
4.	Saya percaya dapat mengendalikan situasi kerja dan hasil kerja saya					

## LAMPIRAN 2

### HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER

```

FACTOR
/VARIABLES pp1 pp2 pp3 pp4 kk1 kk2 kk3 kk4 kp1 kp2 kp3 kp4
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS pp1 pp2 pp3 pp4 kk1 kk2 kk3 kk4 kp1 kp2 kp3 kp4
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION
/FORMAT BLANK(.40)
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/METHOD=CORRELATION.

```

### Factor Analysis

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_SISKA2.sav

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,862
	Approx. Chi-Square	698,416
Bartlett's Test of Sphericity	Df	66
	Sig.	,000

#### Communalities

	Initial	Extraction
pp1	1,000	,577
pp2	1,000	,807
pp3	1,000	,729
pp4	1,000	,686
kk1	1,000	,845
kk2	1,000	,773
kk3	1,000	,775
kk4	1,000	,730
kp1	1,000	,476
kp2	1,000	,644
kp3	1,000	,662
kp4	1,000	,747

Extraction Method: Principal  
Component Analysis.

Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,097	50,806	50,806	6,097	50,806	50,806
2	1,292	10,766	61,571	1,292	10,766	61,571
3	1,061	8,845	70,416	1,061	8,845	70,416
4	,741	6,171	76,588			
5	,557	4,643	81,230			
6	,496	4,129	85,360			
7	,466	3,882	89,242			
8	,418	3,486	92,728			
9	,273	2,274	95,002			
10	,240	2,001	97,004			
11	,194	1,614	98,618			
12	,166	1,382	100,000			

Component	Total Variance Explained		
	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,492	29,099	29,099
2	2,630	21,920	51,019
3	2,328	19,397	70,416
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
pp1	,726		
pp2	,781	-,443	
pp3	,700	-,483	
pp4	,775		
kk1	,765		-,505
kk2	,736		
kk3	,591	,590	
kk4	,793		
kp1	,640		
kp2	,611	,484	
kp3	,644		,474
kp4	,751		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
pp1	,655		
pp2	,853		
pp3	,817		
pp4	,638	,514	
kk1	,623		,675
kk2			,778
kk3			,805
kk4	,695		,466
kp1		,567	
kp2		,670	,441
kp3		,762	
kp4		,770	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3
1	,677	,552	,487
2	-,727	,398	,560
3	-,115	,733	-,671

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

```

RELIABILITY
/VARIABLES=kk2 kk3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

## Reliability

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_SISKA2.sav

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	102	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,758	,764	2

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kk2	3,9902	,47710	102
kk3	3,8039	,56357	102

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,897	3,804	3,990	,186	1,049	,017	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk2	3,8039	,318	,619	,383	.
kk3	3,9902	,228	,619	,383	.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,7941	,878	,93701	2

```

RELIABILITY
/VARIABLES=kp1 kp3 kp4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

## Reliability

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_SISKA2.sav

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	102	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,754	,759	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kp1	3,9020	,49771	102
kp3	3,7549	,58760	102
kp4	3,8725	,50092	102

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,843	3,755	3,902	,147	1,039	,006	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	7,6275	,949	,516	,304	,743
kp3	7,7745	,770	,564	,365	,706
kp4	7,6569	,822	,688	,473	,557

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,5294	1,697	1,30275	3

```

RELIABILITY
/VARIABLES=pp1 pp2 pp3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

## Reliability

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_SISKA2.sav

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	102	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	102	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,827	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
pp1	3,9608	,54358	102
pp2	4,0882	,42457	102
pp3	4,0392	,42032	102

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,029	3,961	4,088	,127	1,032	,004	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pp1	8,1275	,607	,620	,384	,825
pp2	8,0000	,733	,708	,537	,711
pp3	8,0490	,740	,707	,534	,714

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,0882	1,428	1,19490	3

### LAMPIRAN 3

## HASIL UJI HIPOTESIS DAN ASUMSI KLASIK

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT PP
  /METHOD=ENTER KP
  /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPREDD.
```

### Regression

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_REGRESI\_SISKA2.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KP <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: PP  
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 <sup>a</sup>	,352	,345	,32231

- a. Predictors: (Constant), KP  
b. Dependent Variable: PP

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,635	1	5,635	54,243	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,388	100	,104		
	Total	16,023	101			

- a. Dependent Variable: PP  
b. Predictors: (Constant), KP

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,939	,286		6,789	,000
KP	,544	,074	,593	7,365	,000

a. Dependent Variable: PP

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,3895	4,6587	4,0294	,23620	102
Std. Predicted Value	-2,709	2,664	,000	1,000	102
Standard Error of Predicted Value	,034	,093	,042	,016	102
Adjusted Predicted Value	3,3945	4,6870	4,0289	,23474	102
Residual	-,57081	1,06658	,00000	,32071	102
Std. Residual	-1,771	3,309	,000	,995	102
Stud. Residual	-1,814	3,328	,001	1,009	102
Deleted Residual	-,59904	1,07892	,00056	,32955	102
Stud. Deleted Residual	-1,836	3,512	,008	1,032	102
Mahal. Distance	,130	7,340	,990	1,743	102
Cook's Distance	,000	,145	,014	,028	102
Centered Leverage Value	,001	,073	,010	,017	102

a. Dependent Variable: PP

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KK
  /METHOD=ENTER KP
  /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPRED.

```

## Regression

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_REGRESI\_SISKA2.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KP <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: KK  
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 <sup>a</sup>	,279	,272	,39981

- a. Predictors: (Constant), KP  
b. Dependent Variable: KK

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,184	1	6,184	38,689	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,985	100	,160		
	Total	22,169	101			

- a. Dependent Variable: KK  
b. Predictors: (Constant), KP

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,707	,354		4,818	,000
KP	,570	,092	,528	6,220	,000

a. Dependent Variable: KK

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,2267	4,5563	3,8971	,24745	102
Std. Predicted Value	-2,709	2,664	,000	1,000	102
Standard Error of Predicted Value	,042	,115	,052	,020	102
Adjusted Predicted Value	3,2021	4,5177	3,8965	,24563	102
Residual	-1,48644	1,20350	,00000	,39782	102
Std. Residual	-3,718	3,010	,000	,995	102
Stud. Residual	-3,739	3,028	,001	1,007	102
Deleted Residual	-1,50312	1,21743	,00052	,40758	102
Stud. Deleted Residual	-4,011	3,161	-,001	1,032	102
Mahal. Distance	,130	7,340	,990	1,743	102
Cook's Distance	,000	,191	,012	,027	102
Centered Leverage Value	,001	,073	,010	,017	102

a. Dependent Variable: KK

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT PP
  /METHOD=ENTER KK
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPRD MAHAL.

```

## Regression

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_REGRESI\_SISKA2.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: PP

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,423 <sup>a</sup>	,179	,171	,36268

a. Predictors: (Constant), KK

b. Dependent Variable: PP

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,869	1	2,869	21,813	,000 <sup>b</sup>
	Residual	13,154	100	,132		
	Total	16,023	101			

a. Dependent Variable: PP

b. Predictors: (Constant), KK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,627	,302		8,691	,000
KK	,360	,077	,423	4,670	,000

a. Dependent Variable: PP

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,5268	4,4262	4,0294	,16855	102
Std. Predicted Value	-2,982	2,354	,000	1,000	102
Standard Error of Predicted Value	,037	,113	,048	,018	102
Adjusted Predicted Value	3,4755	4,4557	4,0295	,16893	102
Residual	-,70669	1,11343	,00000	,36088	102
Std. Residual	-1,949	3,070	,000	,995	102
Stud. Residual	-1,995	3,096	,000	1,009	102
Deleted Residual	-,74084	1,13259	-,00013	,37133	102
Stud. Deleted Residual	-2,026	3,240	,004	1,029	102
Mahal. Distance	,048	8,892	,990	1,716	102
Cook's Distance	,000	,102	,015	,029	102
Centered Leverage Value	,000	,088	,010	,017	102

a. Dependent Variable: PP

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT PP
  /METHOD=ENTER KK KP
  /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPREP MAHAL RESID.

```

## Regression

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_REGRESI\_SISKA2.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KP, KK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: PP

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 <sup>a</sup>	,368	,356	,31971

a. Predictors: (Constant), KP, KK

b. Dependent Variable: PP

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,903	2	2,952	28,877	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,119	99	,102		
	Total	16,023	101			

a. Dependent Variable: PP

b. Predictors: (Constant), KP, KK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,718	,314		5,462	,000
	KK	,130	,080	,152	1,621	,108
	KP	,470	,086	,512	5,448	,000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KK	,721	1,387
	KP	,721	1,387

a. Dependent Variable: PP

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KK	KP
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
1	2	,007	20,540	,70	,73	,00
	3	,006	22,301	,29	,27	1,00

a. Dependent Variable: PP

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,4249	4,7162	4,0294	,24176	102
Std. Predicted Value	-2,500	2,841	,000	1,000	102
Standard Error of Predicted Value	,034	,124	,050	,022	102
Adjusted Predicted Value	3,4337	4,7552	4,0284	,24056	102
Residual	-,51680	1,10501	,00000	,31653	102
Std. Residual	-1,616	3,456	,000	,990	102
Stud. Residual	-1,665	3,486	,002	1,009	102
Deleted Residual	-,54861	1,12405	,00105	,32895	102
Stud. Deleted Residual	-1,681	3,703	,009	1,033	102
Mahal. Distance	,132	14,091	1,980	2,890	102
Cook's Distance	,000	,178	,013	,029	102
Centered Leverage Value	,001	,140	,020	,029	102

a. Dependent Variable: PP

```

COMPUTE AbsUt=ABS (RES_1) .
EXECUTE.
NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

## NPar Tests

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_REGRESI\_SISKA2.sav

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,31653182
	Absolute	,242
Most Extreme Differences	Positive	,242
	Negative	-,190
Kolmogorov-Smirnov Z		2,440
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT AbsUt
  /METHOD=ENTER KK KP
  /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPRD MAHAL RESID.

```

## Regression

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\4. Siska\DATA\_REGRESI\_SISKA2.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KP, KK <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: AbsUt  
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,214 <sup>a</sup>	,046	,027	,22053

- a. Predictors: (Constant), KP, KK  
b. Dependent Variable: AbsUt

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,232	2	,116	2,385	,097 <sup>b</sup>
	Residual	4,815	99	,049		
	Total	5,047	101			

- a. Dependent Variable: AbsUt  
b. Predictors: (Constant), KP, KK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,692	,217		3,189
	KK	-,041	,055	-,086	-,740
	KP	-,081	,060	-,157	-1,354

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,002		
	KK	,461	,721	1,387
	KP	,179	,721	1,387

a. Dependent Variable: AbsUt

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KK	KP
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
1	2	,007	20,540	,70	,73	,00
	3	,006	22,301	,29	,27	1,00

a. Dependent Variable: AbsUt

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,0848	,3340	,2230	,04792	102
Std. Predicted Value	-2,884	2,316	,000	1,000	102
Standard Error of Predicted Value	,023	,085	,035	,015	102
Adjusted Predicted Value	,0544	,3571	,2219	,05087	102
Residual	-,24240	,85157	,00000	,21833	102
Std. Residual	-1,099	3,862	,000	,990	102
Stud. Residual	-1,150	3,895	,002	1,008	102
Deleted Residual	-,26554	,86625	,00107	,22649	102
Stud. Deleted Residual	-1,152	4,211	,013	1,040	102
Mahal. Distance	,132	14,091	1,980	2,890	102
Cook's Distance	,000	,183	,013	,029	102
Centered Leverage Value	,001	,140	,020	,029	102

a. Dependent Variable: AbsUt





49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	4	3	3,5	4	4	3	3,666667	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,666667	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3,666667	
58	4	4	4	4	4	3	3,5	4	3	4	3,666667	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	3	3,5	3	3	4	3,333333	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,666667	
69	4	4	4	4	3	4	3,5	4	3	4	3,666667	
70	3	4	4	3,666667	4	4	4	4	4	3	3,666667	
71	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
72	3	4	4	3,666667	3	3	3	3	3	3	3	3
73	4	4	4	4	4	3	3,5	4	4	4	4	4
74	3	4	4	3,666667	4	4	4	4	3	3	3,333333	

75	2	4	4	3,333333	4	3	3,5	4	2	2	2,666667
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
81	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	3	3,5	2	3	4	3
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	3	4	4	3,666667	4	3	3,5	4	2	4	3,333333
89	3	4	4	3,666667	4	4	4	4	3	3	3,333333
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	5	5	4	4,666667	5	4	4,5	4	2	4	3,333333
93	4	4	4	4	4	5	4,5	5	3	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,666667
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	3	3,5	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	3	3,5	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,666667
100	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3,666667

101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	3	4	4	3,666667	4	4	4	4	4	4	4



## RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA



Jl. Ronggowarsito No. 130 Surakarta 57131  
 Telp. 0271.714578 (Hunting) Fax. 0271.726359  
 Website : [www.rspkusolo.co.id](http://www.rspkusolo.co.id) || email : [humas\\_pkusolo@yahoo.co.id](mailto:humas_pkusolo@yahoo.co.id)  
 Ijin Operasional Rumah Sakit Nomor : 445 / 107 Tahun 2013



No. : 42 /Diklit/RS.PKU/V/2018.

Surakarta, 7 Mei 2018

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin untruk mengumpulkan data dengan angket

Kepada Yth.

Manajer Keperawatan RS PKU Muhammadiyah  
 Di tempat.

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

Ba'da salam dan sejahtera, berikut mohon izin Untuk mengumpulkan informasi / Data dengan angket dengan petugas perawat Rawat Inap yang akan digunakan menyusun Skripsi

Nama : Pramana Siska Putri Ernawati

NIM : 12140280L

Program Studi : Manajemen Rumah Sakit

Judul : " Pengaruh Kognitif Proaktif pada Perilaku Proaktif yang Dimediasi oleh Keterkaitan Kerja "

Demikian pengantar ini disampaikan atas perhatiannya kami mengucapkan banyak terima kasih

*WAssalamualaikum Wr.Wb.*

Manajer Keperawatan

Sumarni, S.Kep.

Manajer Unit Diklat



M. Hafiduddin, S.Kep. M.Kes