

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RS.ASY-SYIFA' SAMBI**



NASKAH PUBLIKASI

Di Susun Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dususun oleh:
AAN EKA YULIANTO
B100100066

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

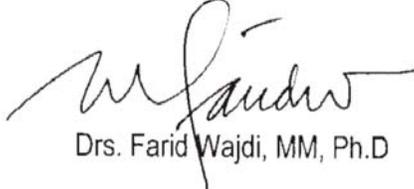
Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul
: **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RS.ASY-SYIFA' SAMBI**

Yang ditulis oleh:

AAN EKA YULIANTO
B 100 100 066

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 25 Juli 2014



Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

RS.ASY-SYIFA' SAMBI

Penulis :

AAN EKA YULIANTO

(B100100066)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMADIYAH SURAKARTA

2014

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSU Asy-Syifa' sambi. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Jenis data dan sumber data yang saya gunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang di dapat dari jawaban responden yang berupa pengisian koesioner dan wawancara dari karyawan rumah sakit Asy-Syifa' sambi. sebanyak 50 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun instrumen yang di gunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan dalam koesioner adalah uji validitas dan uji reabilitas. Untuk metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji F, uji t (uji F dan R^2). Hasil perhitungan diperolehnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil perhitungan Uji t menunjukkan semua nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didukung nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variable Motivasi kerja, disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan RSU Asy-Syifa Sambi, dan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_1) paling signifikan dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu out put yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Handoko(1996) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja sangatlah menjadi faktor tercapainya suatu kinerja yang maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (simonora, 1995:500). Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Pendapat lain, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerja dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.(Robbins, 2001).

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan agar mampu disiplin dan mempunyai semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya, adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas. Fasilitas kerja yang sangat menunjang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dalam, sehingga tercapai kinerja karyawan yang maksimal.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Jenis data dan sumber data yang saya gunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang di dapat dari jawaban responden yang berupa pengisian koesioner dan wawancara dari karyawan rumah sakit Asy-Syifa' sambi. sebanyak 50 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun instrumen yang di gunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan dalam koesioner adalah uji validitas dan uji reabilitas. Untuk metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji F, uji t (uji F dan R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif Responden

Hasil perhitungan menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian dilihat dari masa kerja paling banyak < 5 tahun yaitu sebanyak 24 orang (48%) antara 6-10 sebanyak 18 orang (36%), dan paling sedikit > 10 tahun yaitu sebanyak 8 orang (16%). Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerja responden penelitian paling banyak < 5 tahun yaitu sebanyak 24 orang (48%).

2. Deskriptif Data

Hasil deskriptif data menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai minimum 16, nilai maksimum 22, nilai rata-rata 18,40, nilai standar deviasi 1,457, artinya rata-rata motivasi kerja adalah sedang. Pada variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai minimum 16, nilai maksimum 21, nilai rata-rata 18,28, nilai standar deviasi 1,525, pada variabel kepuasan kerja (X_3) diperoleh nilai minimum 16, nilai maksimum 21, nilai rata-rata 18,30, nilai standar deviasi 1,446, dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai minimum 17, nilai maksimum 22, nilai rata-rata 19,48, dan nilai standar deviasi 1,474.

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji yang digunakan untuk

mengetahui kualitas instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen penelitian harus diuji kualitasnya dengan uji validitas dan reliabilitas data.

a. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan cara menghubungkan antara skor item dengan skor total nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi.

1) Variabel Motivasi Kerja

Item pertanyaan variabel motivasi kerja berjumlah 5 item pertanyaan. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut:

Tabel IV.6.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Motivasi 1	0,623	0,279	Valid
2	Motivasi 2	0,791	0,279	Valid
3	Motivasi 3	0,738	0,279	Valid
4	Motivasi 4	0,596	0,279	Valid
5	Motivasi 5	0,527	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji validitas di atas menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (nilai r_{tabel} dengan $N = 50$ orang sebesar 0,279 lihat lampiran 6). Sedangkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) variabel motivasi kerja berkisar antara 0,527 sampai 0,791.

2) Variabel Disiplin Kerja

Item pertanyaan variabel disiplin kerja berjumlah 5 item pertanyaan. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.7 berikut:

Tabel IV.7.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Disiplin 1	0,807	0,279	Valid
2	Disiplin 2	0,649	0,279	Valid
3	Disiplin 3	0,614	0,279	Valid
4	Disiplin 4	0,519	0,279	Valid
5	Disiplin 5	0,570	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji validitas di atas menunjukkan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) variabel disiplin kerja berkisar antara 0,519 sampai 0,807.

3) Variabel Kepuasan Kerja

Item pertanyaan variabel kepuasan kerja berjumlah 5 item pertanyaan. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.8 berikut:

Tabel IV.8.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Kepuasan_1	0,678	0,279	Valid
2	Kepuasan_2	0,721	0,279	Valid
3	Kepuasan_3	0,768	0,279	Valid
4	Kepuasan_4	0,534	0,279	Valid
5	Kepuasan_5	0,629	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji validitas di atas menunjukkan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) variabel kepuasan kerja berkisar antara 0,534 sampai 0,768.

4) Variabel Kinerja Karyawan

Item pertanyaan variabel kinerja karyawan berjumlah 5 item pertanyaan. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.9 berikut:

Tabel IV.9.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Kinerja_1	0,553	0,279	Valid
2	Kinerja_2	0,711	0,279	Valid
3	Kinerja_3	0,566	0,279	Valid
4	Kinerja_4	0,822	0,279	Valid
5	Kinerja_5	0,807	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji validitas di atas menunjukkan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) variabel kinerja karyawan berkisar antara 0,553 sampai 0,822.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (α) dengan bantuan komputer program IBM SPSS Statistics Version 19 yang disajikan pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV.10.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	r_{α}	r_{normally}	Kriteria
1	Motivasi Kerja	0,670	0,60	Handal
2	Disiplin Kerja	0,636	0,60	Handal
3	Kepuasan Kerja	0,686	0,60	Handal
4	Kinerja Karyawan	0,741	0,60	Handal

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan handal atau dapat dipercaya, sedangkan nilai koefisien alpha antara 0,636– 0,741.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas di atas menunjukkan bahwa item pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan instrumen penelitian reliabel atau dapat dipercaya, sehingga instrumen dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

4. Uji Asumsi Klasik

Formula regresi diturunkan dari suatu asumsi data tertentu. Dengan demikian tidak semua data dapat diterapkan regresi. Jika data tidak memenuhi asumsi regresi, maka penerapan regresi akan menghasilkan estimasi yang bias. Jika data memenuhi asumsi regresi maka estimasi (β) diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*).

a. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan antar varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas menggunakan *Glejser Test* yaitu meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Selengkapnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel IV.12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	t_{hitung}	Prob.	Kriteria
Motivasi Kerja	0,538	0,593	Tdk terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-0,971	0,337	Tdk terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,006	0,995	Tdk terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan masing-masing nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probability $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan mengetahui untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.13.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	TOL	VIF	Kriteria
Motivasi Kerja	0,366	2,735	Tdk terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,270	3,623	Tdk terjadi multikolinearitas
Kepuasan kerja	0,344	2,910	Tdk terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan masing-masing variabel bebas mempunyai nilai $TOL \geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$ sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas atau terjadinya hubungan antar variabel bebas.

c. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Samples Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh dan nilai KZ sebesar 0,738 dan nilai Asym.Sig. sebesar 0,647, sehingga data penelitian berdistribusi normal.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hasil analisis data

menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan komputer program IBM SPSS 19 Statistics Version 19 disajikan pada tabel IV.14 berikut.

Tabel IV.14.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Parameter	Coefficiens Regression	Std. Error	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	2,177	1,450	1460	0,151
Motivasi Kerja	0,356	0,120	2,961	0,005
Disiplin Kerja	0,321	0,132	2,426	0,019
Kepuasan Kerja	0,272	0,125	2,179	0,034
F-Statistics	49,287	R Square	0,763	
Probability	0,000	Adjusted R Square	0,747	

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil perhitungan di atas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,177 + 0,356X_1 + 0,321X_2 + 0,272X_3 + e$$

Interpretasi:

- 1) Nilai konstanta bernilai positif sebesar 2,177, artinya kinerja karyawan positif jika motivasi, disiplin dan kepuasan kerja bernilai konstans.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,356, artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,321, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,272, artinya apabila tingkat kepuasan kerja ditingkatkan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.
- 5) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_1) paling signifikan dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh paling besar terhadap

kinerja karyawan.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya atau tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

a. Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan diperolehnya nilai $F_{hitung} = 49,287$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,80$, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t dengan bantuan komputer program IBM SPSS Statistics Version 19 selengkapnya dilihat pada lampiran 6 dan disajikan kembali pada tabel IV.15 berikut:

Tabel IV.15.

Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Kriteria
1	Motivasi Kerja	2,961	2,021	0,005	Berpengaruh signifikan
2	Disiplin Kerja	2,426	2,021	0,019	Berpengaruh signifikan
3	Kepuasan Kerja	2,179	2,021	0,034	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil perhitungan di atas menunjukkan semua nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didukung nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Hasil perhitungan dengan bantuan

komputer Program IBM SPSS Statistics Version 19 diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square = 0,747. Artinya kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,747 atau 74,7%. Sedangkan sisanya 25,3% ($100\% - 74,7\% = 25,3\%$) dijelaskan oleh variabel bebas lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas maka dapat dibahas hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan di atas.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Syifa' Sambi

Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Syifa' Sambi, hal ini ditunjukkan diperolehnya ρ value sebesar 0,005 ($\rho < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan apabila semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan RSUD Syifa' Sambi. Hasil penelitian ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) motivasi adalah merupakan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Faktor-faktor yang berasal dari individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan faktor yang berasal dari organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuliyanti (2010) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Selain itu hasil

penelitian ini juga mendukung penelitian Reza (2010) terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Asy-Syifa' Sambu.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu

Hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu, hal ini ditunjukkan diperolehnya ρ value sebesar 0,019 ($\rho < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan apabila semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan maka mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu. Hasil ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (1997), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya, dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen, akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang menjadi tanggung jawab organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuliyanti (2010) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Reza (2010) terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu

Hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu, hal ini ditunjukkan diperolehnya ρ value sebesar 0,034 ($\rho < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan apabila semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu. Hasil ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Smith (1996 dalam Luthans, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan.

Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan dimasa yang akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuliyanti (2010) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Reza (2010) terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV di atas maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu, hal ini ditunjukkan diperolehnya p value sebesar 0,005 ($p < 0,05$).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu, hal ini ditunjukkan diperolehnya p value sebesar 0,019 ($p < 0,05$).
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu, hal ini ditunjukkan diperolehnya p value sebesar 0,034 ($p < 0,05$).
4. Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu, hal ini ditunjukkan diperolehnya p value sebesar 0,000 ($p < 0,05$) pada uji F dan didukung oleh hasil uji R^2 dimana diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,747. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Asy Syifa' Sambu, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya nilai koefisien regresi (b_1) = 0,356 lebih besar dari $b_2 = 0,321$ dan $b_3 = 0,272$.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran-saran yang penulis sampaikan antara lain:

1. Bagi RSU Asy Syifa' Sambi, hasil penelitian diketahui variabel motivasi kerja (X_1) yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dianjurkan mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar kinerja karyawan tetap baik bahkan meningkat lagi.
2. Peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel bebas lain, seperti lingkungan kerja, komunikasi karyawan, tingkat absensi, upah/gaji, kompensasi, jaminan kesehatan dan sebagainya agar dapat memprediksi tinggi-rendahnya kinerja karyawan yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74*.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Organization Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuans, Malayu S P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gunung Agung.
- Kurniawan, Arif. 2009. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bentoel Prima Malang". *Skripsi*. Malang. Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Pawirosentono, Suyadi M.B.A. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Rahman, Ryska. 2013. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ceria Utama Abadi Cabang Palembang". *Skripsi*. Palembang. Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
- Reza, Regina Aditya. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Yullyanti. 2010. "Motivasi kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja pegawai PT", *Skripsi*. Surakarta. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.