

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN  
(STUDY KASUS RSUD KARANGANYAR)**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Kepada  
Program Studi Magister Manajemen  
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen



**Disusun Oleh:**

**SYLVIA ERA RIMBANI**

**P 100 120 021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

**NASKAH PUBLIKASI**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN  
(STUDY KASUS RSUD KARANGANYAR)**

Telah disetujui oleh

Pembimbing I



**Dra. Rina Trisnawati, M.Si., Ph.D**

Pembimbing II



**Drs. Syamsudin, MM**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN  
(STUDY KASUS RSUD KARANGANYAR)**

Oleh  
Sylvia Era Rimbani<sup>1</sup>, Rina Trisnawati<sup>2</sup>, dan Syamsudin<sup>3</sup>  
<sup>1</sup>) Mahasiswa Pascasarjana UMS  
<sup>2), 3)</sup> Dosen Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan pendekatan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 150 karyawan RSUD Karanganyar dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,355 > t_{tabel}$  (1,976), begitu juga nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,122 > t_{tabel}$  (1,976), begitu juga nilai signifikansi disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . 3) Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, dengan nilai  $t_{hitung}$   $3,706 > t_{tabel}$  (1,976) atau nilai signifikan komitmen  $0,000 < 0,05$ . 4) Secara simultan variabel Motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dengan *probability value*  $0,000 < 0,005$ .

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Karyawan, Prestasi Kerja Karyawan*

**Abstract**

This study aimed to analyze the influence of motivation, discipline and commitment on employee performance. This research is an associative quantitative research with the verification approach. The sample in this study was 150 employees of RSUD Karanganyar using purposive sampling technique. Data was collected by method of observation, interviews and documentation. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. These research results showed that 1) Motivation have a significant effect on employee performance of RSUD Karanganyar, with the value of t count  $4,355 > t$  table (1,976), as well as significance value  $0,000 < 0,05$ . 2) Discipline have a significant effect on employee performance of RSUD Karanganyar, with the value of t count  $4,122 > t$  table (1,976), as well as the significant value of employee discipline  $0,000 < 0,05$ . 3) Employee commitment have a significant effect on employee

performance of RSUD Karanganyar, with the value of  $t$  count  $3,706 > t$  table (1,976) or significant value of commitment  $0,000 < 0,05$ . 4) Simultaneously variable work motivation, work discipline and commitment of employees have an effect on employee performance, with probability value  $0,000 < 0,05$ .

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Commitment, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2007: 10).

Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu

perusahaan. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya karena itu motivasi penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Veithzal Rivai (2009 :837), “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen karyawan sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak

didiskusikan dan diteliti. Sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Johnson Dongoran, 2001 dikutip oleh Sopiah, 2008:156). Salah satu maksud dan tujuan dari komitmen yang dilakukan oleh pemimpin adalah agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi satu pihak dapat dicapai.

Jika dilihat dari struktur pendidikannya, posisi tenaga kerja Indonesia kurang menguntungkan. Karena sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan rendah, ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja para tenaga kerja dipandang oleh beberapa ahli masih tergolong rendah. Disiplin bagi pegawai masih berkuat dalam taraf mentaati waktu kerja, penggunaan seragam, sementara bagi pihak swasta dan BUMD melalui pelatihan untuk menanamkan atau mensosialisasikan nilai-nilai yang ada di balik istilah disiplin. Menurut Mangkunegara (2001:129) disiplin dapat diartikan

pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Marihot (2002 :195) mendefinisikan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Organisasi yang mengadakan penilaian prestasi kerja berarti telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dengan baik. Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Rumah sakit sebagai salah satu lembaga penyedia jasa pelayanan kesehatan memiliki peranan yang sangat besar. Kebutuhan masyarakat yang meningkat menyebabkan banyak

rumah sakit swasta berlomba-lomba menyediakan mutu pelayanan dan peralatan medis yang prima (Utama, 2003). Rumah sakit milik pemerintah pun tidak mau kalah.

RSUD Karanganyar bermula dari rumah bersalin di jalan Lawu bernama Kartini yang didirikan pada tanggal, 21 April 1960 oleh tokoh masyarakat Kabupaten Karanganyar yang dipimpin oleh Bupati Karanganyar Bapak Najo Adirejo. Pada tahun 1969 RSU diresmikan sebagai rumah Sakit Type D. Bulan Januari 1993 RSU Karanganyar dikukuhkan oleh menteri Negara PAN dan Menteri kesehatan Menjadi RSU Daerah kelas C, dan pada tahun 2001 berubah nama menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan di RSUD Karanganyar.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan

pendekatan verifikatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan RSUD Karanganyar dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi (pengamatan langsung), wawancara dan dokumentasi. Terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel bebas: 1) motivasi kerja ( $x_1$ ), Disiplin Kerja ( $x_2$ ), dan Komitmen Karyawan ( $x_3$ ). Sedangkan variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pengukuran Variabel penelitian menggunakan skala *likert* dengan skala 5. Skala ini paling populer dalam pengukuran sikap, karena mudah untuk meneliti dan mempersiapkan kuesioner serta mudah bagi responden untuk merespon pertanyaan (Sekaran, 2000:282).

Untuk mengetahui apakah instrumen angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya maka dilakukan uji validitas. Selain itu, untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/ diturunkan (Sugiyono, 2009:149).

Analisis regresi linear berganda memerlukan uji persyaratan yang sangat ketat. Uji persyaratan pada regresi linear berganda biasa disebut dengan uji asumsi klasik. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi adalah variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk interval atau rasio. Persyaratan lainnya berupa uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas.

Data-data yang sudah dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis sebagai berikut: Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Pengujian Hipotesis secara individual (Uji t), dan Pengujian Ketepatan Model (Uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan pengujian awal yang dilakukan terhadap kuesioner sebagai alat pengumpul data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1.  
Hasil Uji Validitas  
Kuesioner Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,808	0,160	Valid
X1_2	0,830	0,160	Valid
X1_3	0,848	0,160	Valid
X1_4	0,824	0,160	Valid
X1_5	0,828	0,160	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui r hitung terendah 0,808 dan r hitung tertinggi 0,848 r tabel pada tingkat kesalahan 5 % dan jumlah responden 150 Karyawan diketahui nilai r tabel sebesar 0,160 hal ini menunjukkan r hitung terendah > r tabel, sehingga item tersebut dinyatakan valid. Item pada r hitung di atas r hitung terendah selanjutnya dapat dinyatakan valid. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan 5 Item

kuesioner motivasi kerja dinyatakan valid.

X3_5	0,783	0,160	Valid
X3_6	0,788	0,160	Valid

Tabel 2.  
Hasil Uji Validitas  
Kuesioner Disiplin Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,795	0,160	Valid
X2_2	0,878	0,160	Valid
X2_3	0,825	0,160	Valid
X2_4	0,761	0,160	Valid
X2_5	0,779	0,160	Valid
X2_6	0,819	0,160	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui r hitung terendah 0,761 dan r hitung tertinggi 0,878 r tabel pada tingkat kesalahan 5 % dan jumlah responden 150 Karyawan diketahui nilai r tabel sebesar 0,160 hal ini menunjukkan r hitung terendah > r tabel, sehingga item tersebut dinyatakan valid. Item pada r hitung di atas r hitung terendah selanjutnya dapat dinyatakan valid. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan 6 Item kuesioner disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.  
Hasil Uji Validitas Kuesioner  
Komitmen karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3_1	0,793	0,160	Valid
X3_2	0,793	0,160	Valid
X3_3	0,832	0,160	Valid
X3_4	0,856	0,160	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui r hitung terendah 0,783 dan r hitung tertinggi 0,856 r tabel pada tingkat kesalahan 5 % dan jumlah responden 150 Karyawan diketahui nilai r tabel sebesar 0,160 hal ini menunjukkan r hitung terendah > r tabel, sehingga item tersebut dinyatakan valid. Item pada r hitung di atas r hitung terendah selanjutnya dapat dinyatakan valid. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan 6 Item kuesioner komitmen karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4.  
Hasil Uji Validitas Kuesioner  
Prestasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,827	0,160	Valid
Y_2	0,837	0,160	Valid
Y_3	0,817	0,160	Valid
Y_4	0,858	0,160	Valid
Y_5	0,843	0,160	Valid
Y_6	0,820	0,160	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui r hitung terendah 0,817 dan r hitung tertinggi 0,858 r tabel pada tingkat kesalahan 5 % dan jumlah responden 150



Karyawan diketahui nilai r tabel sebesar 0,160 hal ini menunjukkan r hitung terendah > r tabel, sehingga item tersebut dinyatakan valid. Item pada r hitung di atas r hitung terendah selanjutnya dapat dinyatakan valid. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan 6 Item kuesioner prestasi kerja dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Penelitian	<i>r alpha cronbaach</i>	Kriteria	Keterangan
Kuesioner Motivasi Kerja	0,885	0,60	Reliabel
Kuesioner Disiplin Kerja	0,895	0,60	Reliabel
Kuesioner Komitmen Kerja	0,893	0,60	Reliabel
Kuesioner Prestasi Kerja	0,912	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan instrumen penelitian yaitu motivasi, disiplin, komitmen dan prestasi dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan instrumen tersebut memiliki kehandalan untuk memperoleh data penelitian.

## Analisis Hasil Estimasi

Model ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 6  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(constanta)	-0,351	0,567	-0,619	0,537
Motivasi Kerja	0,423	0,097	4,355	0,000
Disiplin Kerja	0,338	0,082	4,122	0,000
Komitmen karyawan	0,328	0,088	3,706	0,000

Dari hasil estimasi didapat model persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,351 + 0,423.X_1 + 0,338.$$

$$X_2 + 0,328.X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,351. Artinya apabila nilai masing-masing variabel sama dengan Nol maka nilai konstanta prestasi kerja sebesar -0,351.

2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh sebesar 0,423 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja meningkat akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,423. Sebaliknya penurunan motivasi kerja akan menurunkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,423.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 0,338 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja meningkat akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,338. Sebaliknya penurunan disiplin kerja akan menurunkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,338.
4. Koefisien regresi variabel komitmen karyawan diperoleh sebesar 0,328 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen karyawan meningkat akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,328. Sebaliknya penurunan

prestasi kerja akan menurunkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,328.

### Pengujian Asumsi

#### 1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel independen	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Motivasi Kerja	0,155	6,437
Disiplin Kerja	0,168	5,955
Komitmen karyawan	0,144	6,959

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel dalam tiap-tiap model regresi lebih besar dari 0,1 dan nilai *value inflating factor (VIF)* untuk semua variabel dalam tiap-tiap model regresi lebih kecil dari 10. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa dalam model-model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini

Tabel 8  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
	Motivasi Kerja	0,135		
Disiplin Kerja	0,030	0,075	0,407	0,685
Komitmen karyawan	-0,106	0,081	-1,318	0,190

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa probabilitas (*sig*) dalam tiap model regresi yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5% sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam semua model regresi penelitian ini.

## 3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9  
Hasil Uji Durbin Watson

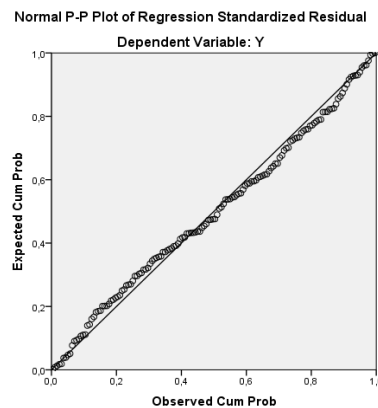
Model	R	R Square	Adj. R Square	Durbin-Watson
1	0,927a	0,895	0,856	2,023

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai DW adalah sebesar 2,023. Nilai DW hitung

ini kemudian akan dibandingkan dengan DW tabel. Dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 150, dan jumlah variabel independen adalah 4, maka  $du < d < 4-du$  maka diperoleh DW hitung  $1.760 < 2,023 < 2,240$  yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

## 4. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi nilai residual normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan alat uji P-Plot. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Hasil uji normalitas seperti tersaji di atas menunjukkan bahwa terlihat titik-titik mengikuti arah garis linear dari kiri bawah ke kanan atas, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10  
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,927a	0,859	0,856	2,20398

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,856 yang menunjukkan bahwa 85,6%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari Motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen prestasi kerja karyawan

sebesar 85,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

#### 2. Uji Koefisien Regresi (Uji-t)

Hasil uji signifikansi-t dalam penelitian ini sebagaimana pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11  
Uji Koefisien Regresi (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi Kerja	0,423	0,097	0,344	4,355	0,000
Disiplin Kerja	0,338	0,082	0,313	4,122	0,000
Komitmen karyawan	0,328	0,088	0,304	3,706	0,000

Hasil pengujian statistik t pada tabel 11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Hipotesis 1 : Diduga

pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung motivasi kerja sebesar

4,355 > t tabel (1,976), begitu juga nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini membuktikan hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar

- b. Hipotesis 2 : Diduga pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar.

Hasil uji pengaruh variabel disiplin kerja menunjukkan t hitung sebesar  $4,122 > t$  tabel (1,976), begitu juga nilai signifikansi disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Interpretasi pada hasil hipotesis ini diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja

karyawan RSUD Karanganyar

- c. Hipotesis 3 : Diduga pengaruh signifikan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar.

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung  $3,706 > t$  tabel (1,976) atau nilai signifikan komitmen  $0,000 < 0,05$ . Interpretasi pada hasil hipotesis ini diterima, yaitu ada pengaruh signifikan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar

3. Uji Signifikan-F (Uji F)  
Hasil uji signifikansi-F pada tabel 12 di bawah ini.

Tabel 12  
Uji Signifikan-F

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	4305,343	3	1435,114	295,442	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	709,197	146	4,858		
	Total	5014,540	149			

Berdasarkan tabel 12 di atas menunjukkan bahwa *probability value* dari model regresi yang digunakan dalam penelitian lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian 5% sebesar 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (*fit*) untuk digunakan sebagai model regresi pengujian hipotesis. Sehingga secara simultan variabel Motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

### **Pembahasan**

Dari uji hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar diterima. Hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar diterima. Hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh

signifikan variabel komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar diterima.

### **1. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar**

Motivasi kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar. Secara teoritis hasil penelitian ini relevan dengan pendapat Chung dan Megginson (dalam Gomes 1999:177), yang merumuskan motivasi sebagai perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Begitu juga dengan pendapat Sutrisno (2010:109) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Artinya motivasi, dalam hal ini motivasi kerja

dapat mempengaruhi keinginan seseorang dalam bertindak, berperilaku, memilih dan menentukan sikap serta lainnya termasuk juga untuk mencapai prestasi kerja. Lebih spesifik hasil ini sesuai dengan pendapat Steer dan Proter (dalam Leonard et.al. 1999) yang mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang perilaku kerja seseorang diberi energi (*energized*), diarahkan dan dipertahankan didalam kehidupan kerja dan organisasi. Artinya motivasi kerja memacau seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam sebuah organisasi dalam hal ini RSUD Karanganyar.

Secara empiris penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Abrivianto P, dkk. (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara

variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Desti (2013); Ayu, (2011); dan Ahmed, (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Namun hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Made (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan negatif signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya berdasarkan hasil penelitian ini semakin tinggi motivasi karyawan di RSUD Karanganyar maka akan meningkatkan prestasi karyawan tersebut.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar**

Disiplin kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar. Secara teoritis hasil penelitian ini relevan dengan pendapat Rivai (2005:444), yang mendefinisikan

disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu relevan juga dengan pendapat Hasibuan (2001-193), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Suryohadiprojo (1989), berpendapat bahwa tujuan organisasi tidak akan tercapai, jika kesadaran tanpa di dasari unsur ketaatan niat untuk mentaati peraturan. Artinya dari disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan, membiasakan karyawan untuk mencapai prestasi kerja terbaik.

Secara empiris penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2012),

yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya berdasarkan hasil penelitian ini dalam rangk peningkatan prestasi kerja perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan

### **3. Pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar**

Komitmen karyawan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar. Hasil ini konsisten dengan pendapat Mowday, Steers dan Porter, 1982 (dalam Newstrom, 1989), oleh Sopiah (2008;156) yang mendefinisikan komitmen karyawan sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Artinya komitmen karyawan merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan



hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Hasil ini juga relevan dengan pendapat Porter & Mowday (dalam Miner, 1992), yang mengatakan komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi. Karena seperti halnya yang dikatakan oleh Meyer dan Allen (1997) bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Artinya melihat hasil penelitian dan teori ini maka komitmen merupakan bentuk sikap yang harus dimiliki oleh karyawan dalam rangka mencapai prestasi kerja. Karena prestasi hanya akan didapat apabila karyawan mempunyai komitmen yang tinggi.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto P, dkk. (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil studi yang dilakukan oleh Desti (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu, (2011) menunjukkan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Secara normatif apabila komitmen karyawan di RSUD Karanganyar terjadi peningkatan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karena kedudukan atau sikap komitmen menjadi kunci seorang karyawan untuk bekerja secara totalitas terhadap organisasinya dalam hal ini RSUD Karanganyar

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,355 > t$  tabel (1,976), begitu juga nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,122 > t$  tabel (1,976), begitu juga nilai signifikansi disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, dengan nilai  $t$  hitung  $3,706 > t$  tabel (1,976) atau nilai signifikansi komitmen  $0,000 < 0,05$ .
4. Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan

komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dengan *probability value*  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto, dkk, 2014. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*, Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7, No 2 hal 1-9.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawati, Dwi, 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang*, Magelang: Jurnal Majalah Ekonomi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marihot T.E Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

*Perusahaan.* Jakarta: Raja  
Grafindo Persada

Sekaran, Uma. 2000. *Research  
Methodes for Bussines- A  
skill Building Approach.*  
Third Edition. New York.  
Jhon Wiley & Sons Inc.

Sopiah. 2008. *Perilaku  
Organisasional.* Andi,  
Yogyakarta.

Supardi, Sudiby dan Rustika. 2013.  
*Buku Ajar Metodologi Riset*

*Keperawatan.* Jakarta: CV.  
Trans Info Media.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya  
Organisasi.* Jakarta: Kencana

Widyasari, Made, 2013. *Hubungan  
Sikap Karyawan dengan  
Motivasi Kerja dan Prestasi  
Kerja,* Bali: Jurnal  
Manajemen Strategi Bisnis  
dan Kewirausahaan, vol 7,  
No 1 hal 57-65.