

TESIS

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT KANKER DHARMAIS

Disusun Oleh :

NAMA	: MUHSININ
NPM	: 1864001043
JURUSAN	: ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI	: ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

**Diajukan untuk memenuhi sebagian Syarat
guna memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik
(M.Tr.A.P.)**



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2020**

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Muhsinin
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864001043
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tugas Akhir/Tesis : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan
Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah
Sakit Kanker Dharmais

Diterima dan Disetujui untuk di pertahankan
Pembimbing Tesis

Dr. A Rina Herawati, M.Si

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR ENGESAHAN

Nama : Muhsinin
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864001043
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tugas Akhir/Tesis : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan
Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah
Sakit Kanker Dharmais

Telah memperahankan tesis di hadapan panitia penguji tesis
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara
Politeknik STIA LAN Jakarta, Pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 18 Desember 2019
Pukul : 09.00

TELAH DINYATAKAN LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua sidang : Prof. Dr. A. Aziz, Sanapiah, M.PA :



Sekretaris : Dr. Ridwan Rajab, M.Si :

Anggota : Dr. Asropi, M.Si :

Pembimbing tugas
Akhir/Tesis : Dr. A. Rina Herawati, M.Si :

J. Sri vanesa
Wan
Z
Rina

PERNYATAAN

NAMA : MUHSININ
NPM : 1864001043
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tesis yang telah saya buat dengan judul **Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais ini, merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya.** Apabila ternyata dikemudian hari penulisan tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan tata tertib di Politeknik Sekolah Tinggi Administrasi Negara Republik Indonesia

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Jakarta, 27 Februari 2020

Penulis,



Muhsinin

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

ABSTRAK

MUHSININ, 1864001043

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI RUMAH SAKIT KANKER DHARMAIS

125 halaman, 5 bab, xvii, 12 tabel, 5 lampiran

Daftar Pustaka : 26 buku dan peraturan, 5 artikel, lain-lain

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya penurunan kinerja karyawan di Rumah Sakit Kanker Dharmais, karena Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun rumah sakit. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, rumah sakit harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola rumah sakit seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas rumah sakit secara keseluruhan akan meningkat sehingga rumah sakit akan dapat bertahan dalam persaingan global. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kanker Dharmais. Melalui metode kuesioner dengan menggunakan teknik purposive sampling terhadap 309 orang responden Hasil penelitian variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *adjusted R Square* adalah sebesar 0,298. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan seluruh variabel independen untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen adalah 29,8% berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi yang diperoleh.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

The background of this research is based of the reduction of employees' performance in National Cancer Centre Dharmais Hospital, caused by human resources which is the central role of organization in every company. To get a good management activity, a company has to own the intellectual and high skill employees, yet the effort to manage a company optimally to increase employees' performance. As many as the employees who have high performances, the whole productivity of company will increase, so that the company will be survived in open global competition. The purpose of this research is about knowing the effect of work motivation, job satisfaction, and discipline at work to employees' performance of National Cancer Centre Dharmais Hospital . Applying the questionnaire method with using e purposive sampling technique to 309 correspondent. The variable results of work motivation, job satisfaction, discipline at work have the positive impacts to the employees' performance (Y). The score of Adjusted R Square is 0,298. Therefore, it is concluded that the whole independent variable ability to explain the variety of dependent variable is 29,8% affects to Y variable. And the rest of them is 70,2% affected by other unexplainable model regression.

Key words: Employees' performance, work motivation , job satisfaction, discipline at work

POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmis” ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.tr.AP) dalam bidang Administrasi Publik pada program studi Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA LAN Jakarta.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Ibu Dr. A. Rina Herawati, M.Si. atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing.
2. Bapak Dr. Asropi, M.si, atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembahas.
3. Seluruh Dosen program Administrasi Publik Politeknik STIA LAN Jakarta
4. Istri saya Kurniawati, AMK., atas segala motivasi, perhatian dan doa nya serta kesabaran menunggu di rumah selama beberapa waktu. .
5. Rekan rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta angkatan 2018
6. Ketua Politeknik STIA LAN Jakarta dan semua Civitas akademika Politeknik STIA LAN Jakarta atas dukungan dan bantuannya.
7. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar

bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang ramah lingkungan.

Jakarta, Februari 2020

Muhsinin

**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**

DAFTAR ISI

JUDUL I

DAFTAR ISI II

BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang	5
B. Rumusan Permasalahan	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15

BAB II. KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Teori	17
B. Penelitian Terdahulu	62
C. Definisi Operasional dan Indikatornya	65
D. Kerangka Berfikir	68
E. Hipotesis Penelitian	47

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian	49
B. Populasi Sampel dan Teknik Sampling	50
C. Teknik Pengumpulan Data	53
D. Instrumen Penelitian	53
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	54

BAB IV HASIL PENELITIAN 66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN	82
B. SARAN	84
Daftar Pustaka	84
Lampiran Instrumen Penelitian	88



**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

a. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, (Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah, 2003 : 10). Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensial, agar pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu pegawainya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga pegawai dengan baik dapat dilihat dari kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik, maka perusahaan berhasil memanaj pegawai dengan baik. Namun

sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memanaj dengan baik pegawai, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah pegawai. Memperoleh kinerja pegawai yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui 4 faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawainya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2009) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2009). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan

motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawainya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) serta Mahardhika, Hamid dan Ruhana (2013) yang menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Kristianto, Suharnomo dan Ratnawati (2011) serta Tobing (2009) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping motivasi dan kepuasan kerja, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Azwar, Chair dan Abrian (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Salah satu filosofi yang terkandung di dalam konsep SDM, yaitu bahwa pegawai atau pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi institusi, di mana jika pegawai atau pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan bagi institusi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar, dan kemungkinan pencapaian tujuan institusi lebih efektif dan efisien.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan

secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Pengembangan kualitas kerja sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas tugas pemerintah. Sumber daya pegawai merupakan asset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktivitas dalam organisasi.

Bersamaan dengan persepsi, kepribadian, sikap, dan pembelajaran, Motivasi merupakan elemen yang sangat penting dari perilaku. Akan tetapi, motivasi bukan satu satunya penjelasan mengenai perilaku. Luthans (1998) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Artinya, adalah proses meningkatkan motivasi pegawai untuk bertindakan dan mencapai tugas yang diinginkan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan menggunakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih baik dengan berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Untuk dapat memotivasi seseorang ada empat hal yang perlu dipelajari dan dikerjakan (Lefton, 1997 dalam Rivai, 2003: 90) yaitu: a) Pelajari apa kebutuhan yang dapat dipahami dan apa yang tidak dapat dipahami orang lain. b) Harus dapat membantu orang lain untuk bisa mencapai tujuan kerja perusahaan. c) Hubungan ini perlu ada kejelasan, sehingga orang tahu apa yang sesuai untuk perusahaan. d) Usahakan bahwa setiap orang mempunyai komitmen yang tinggi.

Masalah kepuasan kerja, yang salah satunya juga berkaitan dengan kepuasan dalam penerimaan remunerasi, jika tidak ditangani dengan baik akan

menjadi masalah yang memiliki implikasi bagi kelangsungan hidup organisasi. Kepuasan kerja, menurut Robbins dan Judge (2012) adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2012), ketidakpuasan pegawai biasanya ditunjukkan dengan 4 cara yaitu exit, voice, loyalty dan neglect. Dari 4 respon ketidakpuasan, yang paling mudah dilihat dan paling banyak ditemui yaitu adalah exit, ketidakpuasan yang ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Hal tersebut sejalan dengan pengertian dari turnover menurut Cascio dalam Novliadi (2007) yaitu adalah berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan pegawainya. Penjelasan diatas menunjukan bahwa penerimaan remunerasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai begitu juga dengan kepuasan kerja pegawai mempengaruhi turnover intention dari pegawai.

Berdasarkan laporan triwulan 2019 Rumah sakit kanker Dharmais, ada beberapa target indeks kinerja utama Rumah Sakit Kanker Dharmais yang tidak mencapai target, yaitu :

LAPORAN CAPAIAN IKU						
Periode	:	2019				
Tahun	:	Januari - Maret 2019				
PERSPEKTI F	SASARAN STRATEGIS	KPI	IKU	TARGE T	Capai an	Nilai
FINANCIAL	Terwujudnya efisiensi dalam pengelolaan SDM, Diklat dan Litbang	Efisiensi anggaran Direktorat SDM dan Pendidikan	Efisiensi belanja remunerasi	25%	1.53 %	0.31
CUSTOMER	Terwujudnya budaya kinerja	Indeks budaya korporat	Tercapainya indeks budaya kinerja RS	95%	66.7 %	0.70
PROSES BISNIS INTERNAL	Terwujudnya sistem peningkatan kompetensi staf berdasarkan job posisi	Rasio staf yang mengikuti pelatihan 20 jpl/tahun	Rasio staf yang mengikuti pelatihan 20 jpl/tahun	309%	68.52 %	0.76

LEARNING AND GROWTH	Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas SDM	Ratio kesesuaian kompetensi individu dengan kebutuhan kompetensi jabatan	% Staf yang memiliki kompetensi sesuai dengan job	309%	85%	0.94
	Terwujudnya budaya kinerja	Tingkat Opini Staf (EOS)	Employee Opinion Survey	80%	56.19 %	0.70
		Rata-rata indeks kinerja individu	Rata-rata indeks kinerja individu	1.1	0.9	0.82
	JUMLAH		IKU = 6			0.705

Tabel 1: Capaian IKU triwulan RS Kanker Dharmais 2019) Sumber: Bagian SDM

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat adanya penurunan indeks kinerja individu pegawai dari target yang telah ditetapkan sebesar 1.1 namun hanya dapat dicapai sebesar 0.9. hal ini mengakibatkan peuruan penghasilan atau imbal jasa yang diperoeh oleh pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais

Tabel 2. Jumlah Tukar Dines Jaga

Tahun	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Total
2019	32	21	28	26	34	45	186

Sumber: Bagian SDM RS Kanker Dharmais 2019

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat masih banyaknya pegawai khusunya pegawai shift yang melakukan tukar jaga yang tidak sesuai dengan jadwal dinasnya, hal ini mengakibatkan tidak teraturnya penjadwalan dinas di ruangan khusus pegawai shfit di Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Tabel 3. Absensi pegawai tahun 2019

keterangan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Total
Mangkir	32	21	28	26	34	45	186
Datang terlambat	68	75	25	40	27	33	268
Lupa absen	49	57	44	31	39	41	261

Sumber: Bagian SDM RS Kanker Dharmais 2019

Dari tabel 3. Diatas dapat dilihat masih adanya pegawai yang mangkir tanpa keterangan, datang terlambat dan lupa absen, jika hal ini terus berlanjut akan mengakibatkan turunnya indeks kinerja individu sehingga dapat berimbas kepelayanan terhadap pasien di Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Tabel 4 . Pegawai Keluar 2019

keterangan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Total
Jumlah	5	21	11	6	13	8	64

Dari tabel 4. Diatas dapat dilihat masih ada pegawai yang resign atau berhenti bekerja setiap bulannya, jika hal ini terus berlanjut akan berdampak pada pelayanan terhadap pasien di Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Turunnya indeks kinerja individu, adanya pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, bertambahnya pegawai yang resign dan banyaknya keluhan yang masuk kebagian SDM terkait penetapan standar remunerasi harus menjadi perhatian serius manajemen untuk ditindaklanjuti.

Penelitian terkait motivasi, kepuasan disiplin dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih jauh untuk dapat mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi, kepuasan, disiplin dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Berdasarkan latar belakang diatas maka menarik untuk menganalisis lebih mendalam mengenai hal tersebut, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais

b. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan pada

penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh antara Motivasi, Kepuasan kerja, Disiplin dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais

c. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais .
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais.
5. Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja

d. Manfaat penelitian

Dari judul pengaruh antara Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais. Peneliti berharap dapat memberikan manfaat dari penelitian yang telah dilakukan. Ada dua manfaat yang didapat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman penelitian dalam mengembangkan Ilmu Administrasi Negara khususnya berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia mengenai teori Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja dan Kinerja

2. Manfaat Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Rumah Sakit Kanker Dharmais dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan adanya perubahan yang lebih baik dalam melayani pasien.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

a. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat di tarik kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara Motivasi dan kinerja di Rumah Sakit Kanker Dharmais dengan nilai T hitung sebesar 3,904 dengan signifikansinya 0,000 (<0,05)
2. Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan dan kinerja di Rumah Sakit Kanker Dharmais dilihat dari hasil t hitung variabel kepuasan (X2) sebesar – 1,369 dengan nilai signifikansi 0,172 (>0,005)
3. Terdapat pengaruh antara Disiplin dan kinerja di Rumah Sakit Kanker Dharmais dilihat dari hasil t hitung variabel disiplin (X3) sebesar 7,297 dengan signifikansi nya sebesar 0,00 (<0,05)
4. Terdapat pengaruh antara Motivasi, kepuasan dan Disiplin secara bersama sama dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais dilihat dari nilai R² sebesar 0,298
5. Disiplin pegawai merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Kanker Dharmais dengan nilai beta sebesar 0,407, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Di Rumah Sakit Kanker Dharmais adalah disiplin kerja” diterima. Hal ini karena disiplin kerja dapat

menjadi pendorong dan mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, dan untuk mendapatkan remunerasi yang lebih meningkat pula. Maka dari itu, disiplin kerja dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Saran

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan sebelumnya maka, saran peneliti yaitu :

- a. disiplin kerja menjadi variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penilaian terendah disiplin kerja terletak pada indikator menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya tepat waktu, artinya bahwa untuk menunjang hasil kerja rumah sakit dan keberlangsungan rumah sakit maka diharapkan kepada rumah sakit untuk memberikan penekanan pada kinerja karyawan melalui penyelesaian pekerjaan tepat waktu.
- b. Motivasi kerja menjadi variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penilaian terendah motivasi kerja terletak pada indikator bersemangat dalam bekerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan. Artinya bahwa suasana kerja yang ada selama ini dirasakan kurang menyenangkan sehingga diharapkan kepada perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan Helen Murlis. 1983. *Sistem Penggajian : Pedoman Praktis Bagi Organisasi Kecil dan Menengah.* Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Bappenas. 2004. *Laporan Kajian Sistem Remunerasi PNS.* Jakarta : Direktorat Aparatur Bappenas.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi : Teori dan Aplikasi.* Bandung : CV. Alfabeta.
- Hadiati, Sri. 2001. *Manajemen SDM, Keuangan, dan, Materil : Bahan Ajar Diklatpim Tingkat IV.* Jakarta : Lembaga Administrasi Negara-RI
- Hasibuan, Suyuti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Non Sekuler.* Surakarta : Muhammadiyyah University Press.
- Henderson, Richard. 1994. *Compensation Management : Rewarding Performance 6th Edition.* New Jersey : Practice Hall.
- Ilyas, Yaslis. 2001. *Penilaian dan Penelitian.* Jakarta : Universitas Indonesia. Mangkunegara A.Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Rafika Aditama.

Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.

(cetakan 1). Bogor : Ghalia Indonesia

Mark A. Stiffler. Vol. 45 No.1. *Incentive Compensation Management*

: "Making Pay-For-Performance a Reality. Performance Improvement.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Kompetitif*.

Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Newman, dan Milkovich. 1999. *Compensation*. Singapore : McGraw Hill.

Prawirosentono, Suryadi. 2005. *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Yogyakarta :PT. Rafika Aditama.

Suwatno dan Juni Priansa,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robert, Noe dan Wayne R. Mondy. 1993. *Human Resource Management*.

United States Of America : Ally and Bacon Press.

Ruky, S. Achmad. 2006. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Pegawai Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Rusady, Roslan. 2003. *Metode Penelitian : Public Relation dan Komunika*.

Jakarta : Rajawali Press

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi*

Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT.

Rafika Aditama.

Shields, John. 2007. *Managing Performance Employee and Reward :*

Concepts, Practicies, Stratigies. United Kingdom : Cambridge

University Press.

Siagian, P. Sondang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :

STIE YPKN.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. (Cetakan : XVI). Bandung :

CV. Alfabeta.

Sulistiani, Teguh, dkk. 2003. *Manajemen SDM Konsep, Teori, dan*

pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta :

Gadjah Mada University Press.

Supratno. 1997. *Metode Riset : Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta :

PT. Rineka Cipta.

Surya, Muhammad. 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta :
Balai Pustaka.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
Salemba Empat.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A