

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU HAJI SURABAYA

Qurrataayun Oktawikewardhani

Oktawike2014@gmail.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out analyze the effect of working motivation, leadership, and working discipline on the employees performance of RSU Haji Surabaya. While, the research was quantitative. Moreover, the data collection technique used probability sampling. In line with, there were 92 employees of RSU Haji Surabaya as sample. Furthermore, the instrument the data analysis technique used instrument test, with validity and reliability, classical assumption, and multiple regression with SPSS (Statistical and Service Solution). The research result, from t test, concluded working motivation had significant effect the employees performance, as it shown by the significance value of $\alpha = 0.032 < 0.05$. Likewise, leadership had significant effect on the employees performance, as it shown by the significance value of $\alpha = 0.007 < 0.05$. In addition, working discipline had significant effect on the employees performance, as it shown by the significance value of $\alpha = 0.000 < 0.05$. In brief, the employees performance were significantly affected by working motivation, leadership, and working discipline.

Keywords: *working motivation, leadership, working discipline, employees performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Haji Surabaya. Metode penelitian dalam penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan populasi yang digunakan sebagai sampel sebanyak 92 karyawan RSU Haji Surabaya. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan probability sampling dan pengumpulan data menggunakan kuisioner yang di bagikan pada karyawan RSU Haji Surabaya. Teknik analisis data yang di gunakan adalah uji instrumen dengan uji validitas dan uji reabilitas, asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical And Service Solution). Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,032 < 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,007 < 0,05$. Begitu disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat dikatakan jika kinerja karyawan pada RSU Haji Surabaya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kata Kunci: *motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum (RSU) Haji Surabaya merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya sudah disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli sdm lainnya. RSU Haji Surabaya didirikan berkenaan pada waktu terjadinya peristiwa yang menimpa para jamaah Haji Indonesia di terowongan Mina pada tahun 1990. Adanya bantuan dana dari Pemerintah Arab Saudi serta dilanjutkannya dengan biaya dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur, berhasil dibangun gedung serta fasilitasnya dan resmi dibuka pada tanggal 17 April 1993, sebagai RSU Tipe C disertai Surat Keputusan Gubernur nomor 136 tahun 1997. Pada tahun 1998 berkembang menjadi sebuah RSU dengan tipe B Non Pendidikan dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan pada tanggal 21 September 1998. Dan pada tanggal 30 Oktober 2008, RSU Haji berubah status menjadi RSU Tipe B Pendidikan dan pada tahun tersebut berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur tanggal 30 Desemberr 2008 nomor

118/441/KPTS/013/2008 RSUD Haji Surabaya ditetapkan sebagai rumah sakit dengan status Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

RSUD Haji Surabaya ini mempunyai 293 tempat tidur perawatan, ditunjang dengan alat medis yang canggih serta memiliki dokter spesialis senior di kota Surabaya. Melayani semua kalangan masyarakat umum dengan motto "Menebar Senyum dan Salam dalam Pelayanan". Meskipun nama Rumah Sakit tersebut mengandung unsur Islam, hal ini tidak menjadikan penghalang dalam menyelesaikan tujuannya. Tujuan dari Rumah Sakit Umum Haji Surabaya yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang terpadu terhadap masyarakat umum tanpa harus membedakan status golongan agama yang dianut. Dengan fasilitas yang ada, Rumah Sakit Umum Haji juga menyediakan layanan BPJS Kesehatan untuk meringankan biaya pada pasien selama melakukan perawatan di rumah sakit. Selain itu Rumah Sakit Umum Haji Surabaya telah ikut mendidik mahasiswa kedokteran dan menyelenggarakan *postgraduate training* untuk dokter dari RS se-Jawa Timur.

Untuk menyukseskan institusi perawatan kesehatan tersebut, RSUD Haji Surabaya mempunyai misi meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan menuju standar internasional didukung penelitian dan pendidikan yang berkualitas, serta menyediakan SDM yang jujur, profesional, amanah dan mengutamakan kerjasama. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya mengalami sedikit penurunan dari standart yang telah ditentukan atau semakin ada kecenderungan untuk menurun.

Sebuah organisasi di dalam perusahaan untuk menjalankan kegiatan demi mencapai tujuan mempunyai beberapa faktor yang saling berpengaruh dan saling terkait satu sama lainnya. Salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan yaitu sumber daya manusia, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu dalam membentuk sumber daya manusianya untuk dapat ahli dan terampil dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Suatu organisasi juga harus dapat menyusun kebijakan yang tepat dan logis untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Dalam menyusun sumber daya manusia, apabila pribadi dalam organisasi mampu berjalan efektif maka organisasi akan berjalan efektif pula. Kegiatan penyusunan sumber daya manusia meliputi penilaian, pengadaan, perlindungan, memotivasi karyawan, peningkatan disiplin, memberdayakan karyawan, dan lain-lain. Dari kegiatan pengelolaan karyawan diharapkan organisasi memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan hidup didalam sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, agar perusahaan mampu berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang secara berkelanjutan dan selaras dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Motivasi mempunyai definisi sebagai upaya, dorongan dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberikan daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam ruang lingkup pekerjaannya. Ada beberapa peneliti terdahulu yang mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Kesimpulannya motivasi merupakan sebagai proses yang berawal dari kekuatan dalam hal psikologis dan fisiologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan pada sebuah insentif atau tujuan dan sangat penting bagi karyawan RSUD Haji Surabaya.

Dalam ruang lingkup perusahaan yang dimaksud dengan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain seperti para bawahannya sedemikian rupa, sehingga orang lain itu mengikuti kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal tersebut tidak diseganiya. Dalam RSUD Haji Surabaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, sehingga manajemen

yang baik tergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial koordinasi, kontrol, dan organisasi. Seorang pimpinan harus mampu mempengaruhi bawahan atau orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya sekedar mengarahkan dan membimbing anak buah, namun bagaimana pemimpin bisa mendorong seluruh anggota organisasi mencapai misi, visi dan kemana organisasi tersebut jelas dengan arah tujuannya. Kepemimpinan yang baik berdampak pada hasil kinerja organisasi, maka organisasi harus mampu memilih pemimpin yang kompeten, bertanggung jawab dan memiliki kemampuan memimpin yang baik, untuk dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan target misi dan visi organisasi tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk para manajer berkomunikasi atau berinteraksi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku seseorang sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang akan mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sebuah perusahaan. Disiplin kerja sangat diterapkan pada RSUD Haji Surabaya guna melihat bagaimana keaktifan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya?; 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya? 4) Apakah motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya?. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya; 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya; 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya; 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat juga diartikan sebagai daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang untuk mereka mau bekerja sama, bekerja lebih aktif, bekerja lebih giat, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari seseorang yang mengarahkan perilaku dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan dari perspektif manajemen, motivasi diartikan sebagai usaha sadar atas diri sendiri untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarahkan tercapainya suatu tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012: 143). Motivasi kerja penting dilakukan karena motivasi merupakan hal yang mengakibatkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja lebih giat, aktif, dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Sebuah perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang bisa, terampil, dan cakap, tetapi karyawan dapat mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Kecakapan dan kemampuan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak ada keinginan untuk bekerja giat. Menurut Sutrisno (2016: 109), indikator motivasi kerja digunakan sebagai operasionalisasi variabel, yaitu: 1) Tercapainya tujuan; 2) Kompensasi; 3) Insentif; 4) Fasilitas keselamatan dan kenyamanan; 5) Prestasi Kerja; 6) Bantuan Sosial.

Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi kepemimpinan sangatlah penting sebab pemimpin yang mengarahkan dan menggerakkan organisasi dalam mencapai suatu tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan hal-hal yang kita inginkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sholehuddin, 2008:18). Hasibuan (2012: 170) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu cara seseorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahan untuk mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Dalam memperhatikan beberapa definisi kepemimpinan diatas, dilihat bahwa kepemimpinan merupakan bagian yang paling penting dalam manajemen, tetapi bukan seluruhnya. Sehingga dalam hal tersebut para manajer harus dapat merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama seorang pemimpin yaitu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan baik dan terstruktur. Seorang pemimpin yang baik harus dipandang sebagai suatu peran khusus atau proses pemberian pengaruh terhadap bawahan. Proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruh yang kuat terhadap orang lain untuk membuat struktur, membimbing, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam organisasi atau kelompok. Indikator yang mempengaruhi kepemimpinan seorang karyawan (Hasibuan, 2010: 129), yaitu: 1) Sifat; 2) Kebiasaan; 3) Watak; 4) Kepribadian.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Dermawan (2013: 41) dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Sedangkan Sutrisno (2012 :87) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang terdapat dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada ketetapan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan yang ada didalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2013:825). Definisi lain disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tertib dan teratur, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepiantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Tindakan pendisiplinan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan sebaiknya bersifat positif, bersifat mengoreksi dan mendidik, bukan tindakan negative yang menjerumuskan karyawan yang berbuat salah. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan (Hasibuan, 2010: 194), diantaranya: 1) Mematuhi peraturan perusahaan; 2) Tingkat absensi; 3) Penggunaan waktu secara efektif; 4) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu pencapaian hasil dari kerja seseorang sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Pengelolaan yang sesuai standar agar mencapai kinerja karyawan yang tinggi mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Kinerja menurut Wibowo (2010:7) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2008: 9) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang

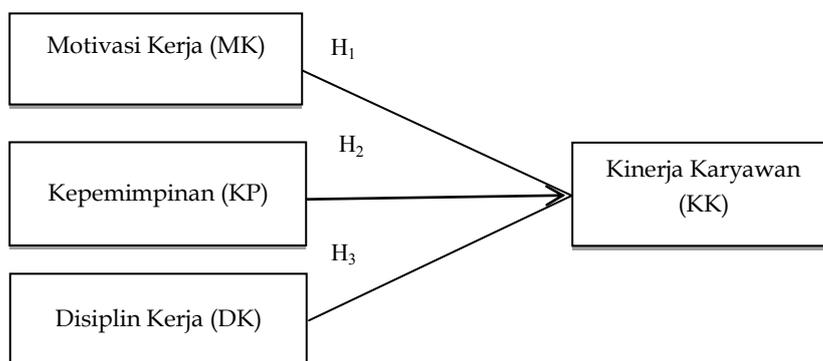
diberikan. Hasibuan (2012:94) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja seseorang yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam periode waktu tertentu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja dikenal juga dengan istilah *“performance appraisal”* atau *“performance rating”*. Penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011: 67) merupakan proses penilaian ciri-ciri perilaku kerja, kepribadian, dan hasil kerja seorang tenaga kerja atau karyawan (manajer dan pekerja), yang dimaksud menunjang unjuk kerjanya, digunakan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja manajer puncak mendapatkan dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Dalam suatu pengukuran kinerja karyawan dibutuhkan indikator. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mangkunegara 2012:85): 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Kerjasama Tim; 4) Kreatifitas; 5) Inovasi.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Mariyani *et al.*, (2017) *“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Mina Peguyungan di Denpasar”* menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kedua, Inaray *et al.*, (2016) *“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado”* menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Ketiga, Utari (2015) *“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset”* ” menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru dilandasi pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dari penemuan masalah, landasan teori dan tujuan penelitian yang dibahas dengan melihat hasil penelitian terdahulu dan pendapat-pendapat yang dikemukakan, maka peneliti mengambil suatu dugaan sementara. Hipotesis masih perlu diuji kebenarannya dengan menggunakan data-data yang paling berguna untuk membuktikan kebenarannya dari pada hipotesis itu sendiri, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Motivasi Kerja (MK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) RSUD Haji Surabaya; 2) Kepemimpinan (KP) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) RSUD Haji Surabaya; 3) Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) RSUD Haji Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis yaitu penelitian kasual komparatif. Penelitian kasual komparatif yang dimaksud adalah penelitian dengan karakteristik masalah hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengedarkan kuisisioner kepada karyawan yang bekerja di RSUD Haji Surabaya dengan tujuan untuk mendapatkan data alamiah yang serasi dengan kebutuhan peneliti. Dalam hal tersebut sesuai dengan metode survei yang digunakan yaitu mengumpulkan data dari tempat tertentu yang alamiah, dengan menggunakan instrumen kuisisioner untuk mendapatkan pendapat dari responden yang dijadikan sampel oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan RSUD Haji Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik probability sampling, dimana teknik penentuan sampel diambil dengan menggunakan simple random sampling pada teknik yang paling sederhana simple. Sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1179 karyawan pada RSUD Haji Surabaya. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan RSUD Haji Surabaya. Kuisisioner akan diberikan kepada responden yang memenuhi kriteria, maka dari itu jenis penelitian ini juga menggunakan survei. Penelitian ini menghasilkan perhitungan sampel sebanyak 92 karyawan, dengan menggunakan perhitungan rumus slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari karyawan RSUD Haji Surabaya. Dalam hal ini peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset yang sudah tertera di kuisisioner yang disebarkan menggunakan metode survei.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yang adalah kebutuhan akan keamanan, kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan sosial. Menurut Sutrisno (2016: 109), indikator motivasi kerja digunakan sebagai operasionalisasi variabel, yaitu: 1) Tercapainya tujuan yaitu memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai sasaran dan tujuan; 2) Kompensasi yaitu termotivasi atas pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan; 3) Insentif yaitu pemberian gaji, tunjangan hari raya, bonus, asuransi kesehatan, dan asuransi kesehatan yang diberikan secara tepat waktu; 4) Fasilitas keselamatan dan kenyamanan yaitu pemberian fasilitas keselamatan dan kenyamanan yang diberikan perusahaan seperti adanya musholla, kantin, dsb; 5) Prestasi Kerja yaitu sebagai penghargaan atas prestasi karyawan selama bekerja di perusahaan, perusahaan memberikan bonus atau kenaikan jabatan pada karyawan yang bekerja dengan baik; 6) Bantuan Sosial yaitu termotivasi dengan pemberian bantuan sosial yang diberikan oleh perusahaan seperti adanya pemberian BPJS, asuransi kesehatan, kecelakaan kerja, dsb.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan karyawan Perusahaan dalam menaati peraturan, bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan, dan menjadi tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan (Hasibuan, 2010: 194), diantaranya: 1) Mematuhi peraturan perusahaan yaitu didalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan diwajibkan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar menjaga kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja dapat berbentuk; 2) Tingkat absensi yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan seorang karyawan, semakin tinggi frekuensi tingkat kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut telah mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi; 3) Penggunaan waktu secara efektif yaitu pemberian waktu yang ditetapkan oleh suatu perusahaan sebaiknya digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya bertujuan untuk mengejar target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tidak terlalu menghabiskan waktu yang telah ada pada standar pekerjaan perusahaan; 4) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, kesadaran seorang karyawan mengenai kewajiban dalam bekerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini kinerja adalah hasil kerja (prestasi kerja) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai yang telah ditetapkan oleh RSUD Haji Surabaya. 1) Kualitas yaitu kualitas kerja dilihat dari seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan ketrampilan karyawan; 2) Kuantitas yaitu tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, ketrampilan dan kecakapan; 3) Kerjasama tim yaitu melihat bagaimana seseorang karyawan bekerja dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan; 4) Kreativitas yaitu kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi; 5) Inovasi yaitu kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi yang ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan metode yang dipakai untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistic. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang diperoleh yaitu menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) Dalam penelitian ini SPSS yang digunakan adalah SPSS versi 23.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian ini digunakan untuk mengetahui hasil perhitungan rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standart deviation*), nilai maksimum dan nilai minimum pada data yang telah disebar. Responden yang telah diberi kuesioner tersebut diminta untuk mengisinya sesuai dengan pengalaman responden selama bekerja di rumah sakit tersebut. Dengan menggunakan 1-5 point untuk setiap pernyataannya, dengan kriteria 1 point untuk skala sangat tidak setuju, 2 point untuk tidak setuju, 3 point untuk ragu-ragu, 4 point untuk setuju dan 5 point untuk sanga setuju. Dibawah ini adalah hasil dari perhitungan data yang telah diuji.

Tabel 1
Hasil Uji Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
MK	92	8,00	1032,00	43,7935	135,46554
KP	92	4,00	20,00	16,3478	2,36474
DK	92	6,00	20,00	16,1087	2,21611
KK	92	7,00	25,00	21,1413	2,92613
Valid N	92				

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 diatas, bisa dilihat untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 8,00, nilai maksimum 1032,00, nilai mean sebesar 43,7935, nilai mean tersebut menunjukkan kalau variabel motivasi kerja sampel yang dimiliki baik dan nilai standar deviasinya sebesar 135,46554, nilai tersebut menjauhi angka 0 atau nilai 0 yang artinya bahwa variabel memiliki penyebaran data yang beragam. Variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum dan maksimum sebesar 4,00 dan 20,00, nilai rata-rata (*mean*) yang dimiliki sebesar 16,3478, nilai rata-rata tersebut menunjukkan kalau variabel kepemimpinan ini memiliki sampel yang baik dan untuk nilai standart deviasinya sebesar 2,36474, nilai standar deviasi tersebut menjauhi nilai 0 yang berarti bahwa variabel ini memiliki penyebaran data yang beragam.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 6,00, nilai maksimum 20,00, nilai mean sebesar 16,1087, nilai mean tersebut menunjukkan kalau variabel disiplin kerja sampel yang dimiliki baik dan nilai standar deviasinya sebesar 2,21611, nilai tersebut menjauhi angka 0 atau nilai 0 yang artinya bahwa variabel memiliki penyebaran data yang beragam. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum dan maksimum sebesar 7,00 dan 25,00, nilai rata-rata (*mean*) yang dimiliki sebesar 21,1413, nilai rata-rata tersebut menunjukkan kalau variabel kinerja karyawan ini memiliki sampel yang baik dan untuk nilai satndar deviasinya sebesar 2,92613, nilai standar deviasi tersebut menjauhi nilai 0 yang berarti bahwa variabel ini memiliki penyebaran data yang beragam.

Uji Validitas

Pengukuran validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan atau pertanyaan pada kuisisioner yang harus diganti atau dihilangkan karena dianggap tidak

relevan. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat juga digunakan sebagai koefisien korelasi yang bila signifikannya lebih kecil 10% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid atau sah sebagai pembentuk indikator. Selanjutnya, untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program yaitu SPSS dengan nilai alpha 5% (0,05). Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Motivasi Kerja	MK 1	0,247	0,207	Valid
	MK 2	0,601	0,207	Valid
	MK 3	0,076	0,207	Tidak Valid
	MK 4	0,103	0,207	Tidak Valid
	MK 5	0,280	0,207	Valid
	MK 6	0,332	0,207	Valid
Kepemimpinan	KP 1	0,738	0,207	Valid
	KP 2	0,825	0,207	Valid
	KP 3	0,792	0,207	Valid
	KP 4	0,795	0,207	Valid
Disiplin Kerja	DK 1	0,773	0,207	Valid
	DK 2	0,702	0,207	Valid
	DK 3	0,723	0,207	Valid
	DK 4	0,699	0,207	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,779	0,207	Valid
	KK 2	0,837	0,207	Valid
	KK 3	0,805	0,207	Valid
	KK 4	0,755	0,207	Valid
	KK 5	0,759	0,207	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari data pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa bisa dilihat untuk 6 pernyataan pada variabel motivasi kerja terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, berarti untuk pernyataan yang tidak valid tersebut pernyataannya tidak bisa digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja. Untuk variabel kepemimpinan dengan jumlah pernyataan sebanyak 4 pernyataan data yang diperoleh adalah valid maka pernyataan tersebut bisa digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan.

Dari 4 pernyataan pada variabel disiplin kerja hasil perhitungannya menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel tersebut adalah valid maka pernyataannya bisa digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki jumlah pernyataan sebanyak 5 pernyataan, data yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah valid maka ke 5 pernyataan tersebut valid dan bisa digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan.

Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas digunakan sebagai menetapkan apakah instrument, dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, yang artinya tidak boleh responden yang sama. Uji realibilitas sebaga alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbrach's Alpha*, yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reabilitas minimal yang bisa diterima. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 ,maka instrument penelitian yaitu reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 ,maka artinya instrumen penelitian tidak reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
MK	Motivasi Kerja	6	0,697	Reliabel
KP	Kepemimpinan	4	0,810	Reliabel
DK	Disiplin Kerja	4	0,698	Reliabel
KK	Kinerja Karyawan	5	0,842	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 3 diatas bisa diketahui bahwa hasil dari *cronbach's alpha* pada semua variabel penelitian lebih besar dari 0,60, jadi bisa dikatakan bahwa semua pernyataan pada penelitian ini bisa dikatakan handal dan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang mengukur pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X_1, X_2, X_3) disebut analisis regresi linier berganda, karena setiap estimasi atas nilai yang diharapkan mengalami kenaikan atau penurunan mengikuti garis lurus.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,944	3,046		3,265	,002
1 Motivasi Kerja	-,277	,128	-,157	-2,160	,032
Kepemimpinan	,308	,112	,249	2,754	,007
Disiplin Kerja	,747	,120	,566	6,202	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

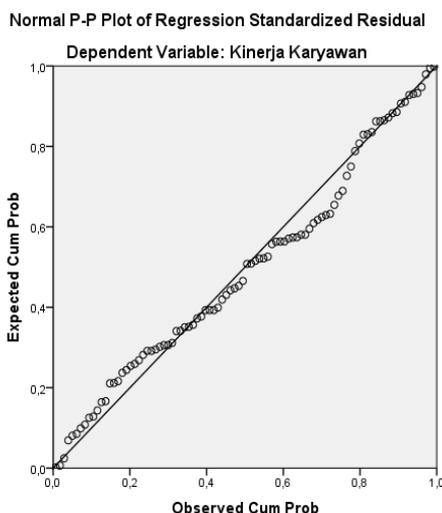
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa persamaan yang telah dibuat diatas bisa dijelaskan $KK = 9,944 + (-0,277) MK + 0,308 KP + 0,747 DK + e$ yaitu variabel motivasi kerja memiliki nilai B sebesar (-0,277) maka bisa dijelaskan bahwa variabel ini memiliki nilai negatif yang artinya bahwa variabel motivasi ini harus meningkatkan motivasi kerjanya kepada karyawan, agar karyawan yang bekerja semakin semangat dan termotivasi menjadi lebih baik lagi, sedangkan variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja masing-masing memiliki nilai B sebesar 0,308 dan 0,747, bisa dijelaskan bahwa nilai yang didapatkan variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja memiliki nilai yang positif dan jelas, yang berarti bahwa semakin baik dan jelas nilai dari variabel tersebut maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan dan kepemimpinan RSUD Haji Surabaya menjadi lebih baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji f dan t mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Salah satu cara yang termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendektana grafik normal p-p plot of regression standart, dengan pengujian tersebut diisyaratkan bahwa distribusi data pada penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Jika data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikut kearah

garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Hsil Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan termasuk mengandung gejala multikolinieritas. Untuk melihat apakah ada multikolinieritas didalam penelitian ini maka akan dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Nilai Tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Dalam kedua ukuran ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam yang dimaksud sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas yang lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak akan dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Tabel 5
Hasil uji multikolinieritas
Coefficients

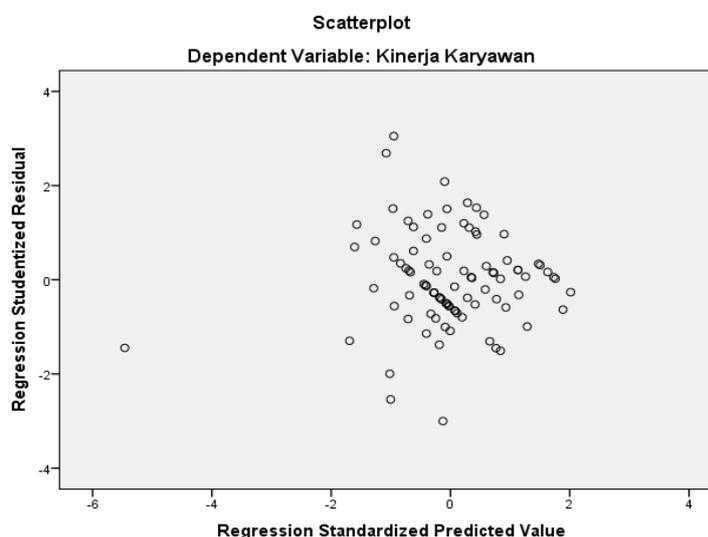
Variabel	Collinetary Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (MK)	0,972	1,029	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepemimpinan (KP)	0,627	1,594	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (DK)	0,614	1,628	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari data Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil dari VIF untuk variabel motivasi kerja sebesar 1,029 nilai ini < 10, maka bisa dikatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas, variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 1,594 nilai tersebut < 10, maka bisa dikatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak terjadi multikolinieritas dan variabel disiplin kerja juga memiliki nilai < 10, yaitu 1,628, maka bisa dikatakan bahwa variabel disiplin kerja ini juga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila asumsi tersebut tidak heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi adanya tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot.



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian untuk uji heteroskedastisitas pada Gambar 3 ini, bisa dilihat bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa data atau titik pada gambar tersebut menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu y, maka bisa dikatakan bahwa hasil tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F

Uji kelayakan model dilakukan dengan cara menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%.

Tabel 6
Hasil Uji Goodness of it (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428,376	3	142,792	35,821	,000 ^b
	Residual	350,787	88	3,986		
	Total	779,163	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa hasil dari nilai sig pada pengujian ini sebesar 0,000, nilai tersebut $< 0,05$, maka bisa dikatakan bahwa variabel independen pada penelitian ini layak atau signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) lebih menjelaskan pada kemampuan dari variable independen yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) yaitu antara 0 (nol) dan 1

(satu), dimana nilai R2 yang kecil atau mendekati satu nol berarti kemampuan variabel-variabel independennya menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang perlu dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,550	,534	1,99655

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada hasil pengujian Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai dari R2 atau R square memiliki nilai sebesar 0,550 atau 55%, nilai tersebut berarti bahwa variabel dependen pada penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja, untuk sisanya 45% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lainnya diluar variabel pada penelitian ini.

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen kepada variabel dependen dengan mengarah variabel independen lainnya konstan. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, sebaliknya juga dikatakan tidak signifikan bila nilai t hit < t table atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients

CoefficientsModel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,944	3,046		3,265	,002
1 Motivasi Kerja	-,277	,128	-,157	-2,160	,032
Kepemimpinan	,308	,112	,249	2,754	,007
Disiplin Kerja	,747	,120	,566	6,202	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 8 diatas, bisa diketahui untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0,032 yang berarti bahwa nilai sig tersebut < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar 0,007, nilai sig tersebut < 0,05, maka bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000, nilai sig tersebut < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t yang ada pada Tabel 8 diatas tersebut menunjukkan hasil nilai sig (signifikan) variabel motivasi kerja sebesar 0,032 nilai sig tersebut menunjukkan

nilai sig < 0,05, jadi bisa disimpulkan variabel motivasi kerja ini berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil tersebut sesuai dengan teori yang ada pada bab sebelumnya, disitu dijelaskan bahwa motivasi kerja penting dilakukan karena motivasi merupakan hal yang mengakibatkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja lebih giat, aktif, dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Sebuah perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang bisa, terampil, dan cakap, tetapi karyawan dapat mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan ini didukung oleh penelitian Mariani *et al.*, (2017) dan Utari (2015) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kedua peneliti tersebut masih menimbulkan kontroversi, tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan yang dilakukan oleh Inaray *et al.*, (2016) yang menentukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t yang ada pada Tabel 8 diatas tersebut menunjukkan hasil nilai sig (signifikan) variabel kepemimpinan sebesar 0,007 nilai sig tersebut menunjukkan nilai sig < 0,05, jadi bisa disimpulkan variabel kepemimpinan ini berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil tersebut sesuai dengan teori yang ada pada bab sebelumnya, dijelaskan bahwa kepemimpinan sebagai acuan kemampuan untuk mempengaruhi suatu organisasi menuju pencapaian sebuah visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, memimpin, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan. Hasil penelitian yang dilakukan ini didukung Inaray *et al.*, (2016) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t yang ada ditabel 8 diatas tersebut menunjukkan hasil nilai sig (signifikan) variabel kepemimpinan sebesar 0,000 nilai sig tersebut menunjukkan nilai sig < 0,05, jadi bisa disimpulkan variabel disiplin kerja ini berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil tersebut sesuai dengan teori yang ada pada bab sebelumnya, disitu dijelaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan dan maksimal. Karena karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, ia akan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugasnya serta mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan ini didukung Mariani *et al.*, (2017) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Pertama, hasil pada Variabel Motivasi Kerja yaitu berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat nilai sig (signifikan) variabel motivasi kerja sebesar 0,032 nilai sig tersebut menunjukkan nilai sig < 0,05, jadi kesimpulannya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya, hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja penting dilakukan karena motivasi merupakan hal yang mengakibatkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja lebih giat, aktif, dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Sebuah perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang bisa, terampil, dan cakap, tetapi karyawan dapat mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedua, hasil pada Variabel Kepemimpinan yaitu berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat

nilai sig (signifikan) variabel kepemimpinan sebesar 0,007 nilai sig tersebut menunjukkan nilai sig < 0,05, jadi kesimpulannya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya, hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai acuan kemampuan untuk mempengaruhi suatu organisasi menuju pencapaian sebuah visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, memimpin, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan. Ketiga, hasil pada Variabel Disiplin Kerja yaitu berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat nilai sig (signifikan) variabel kepemimpinan sebesar 0,000 nilai sig tersebut menunjukkan nilai sig < 0,05, jadi kesimpulannya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di RSUD Haji Surabaya, hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan dan maksimal. Karena karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, ia akan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugasnya serta mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan.

Saran

Untuk RSUD Haji Surabaya untuk lebih banyak memberikan motivasi kinerja untuk karyawan-karyawannya agar karyawan-karyawan yang bekerja tersebut bisa termotivasi bekerja lebih baik lagi. Untuk peneliti, kedepannya supaya bisa menambah jumlah sampelnya supaya hasil yang dihasilkan bisa lebih baik lagi dan supaya bisa lebih menggambarkan keadaan sebenarnya RSUD Haji Surabaya. Kemudian, kedepannya supaya melakukan penelitian tidak hanya dengan metode kuesioner saja melainkan juga melakukan atau menggunakan metode wawancara, agar jawaban yang telah diterima oleh peneliti bisa memiliki informasi yang lebih jelas dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dermawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Bandung: Temprina Media Gafika
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inaray, JC, Nelwan, OS, Lengkong, VPK. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(2): 459-470
- Mangkunegara, AP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariani, LMI, Sariyathi, NK. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Mina Peguyungan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(7): 3540-3569.
- Rivai, V, Sagala, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta: Inti Media.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Utari. 2015. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri. *Jurnal EMBA* 1(1): 1-19.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.