

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nanda Ayu Larasati
Larasatinanda91@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is aimed to examine and to analyze the influence of labor discipline and job satisfaction to the employee performance at Adi Husada Hospital in Undaan Wetan. The population is all employees of Adi Husada Hospital in Undaan Wetan Surabaya which is the company which engages in the field of health services. The sampling has been done by using simple random sampling method. The data has been collected by issuing questionnaires and 87 people have been selected as respondents. The SPSS 21st version has been applied in the data analysis and the examination of data has been done by using validity test, reliability tests and Alpha Cronbach. The result of model feasibility test indicates the significant influence between work discipline and job satisfaction to the employee performance. The result of the determination coefficient test (R_{square}) indicates adequate contributions. Meanwhile, the partial test shows that work discipline and job satisfaction have significant influence to the employee performance at Adi Husada Hospital in Undaan Wetan Surabaya and the variable which has dominant influence is job satisfaction because its partial determination coefficient is the largest when it is compared to work discipline.

Keywords: *Work discipline, job satisfaction and employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kesehatan. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode simple random sampling (sampel acak sederhana). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 87 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21, dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan alpha cronbach. Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan uji koefisien determinasi yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi yang cukup. Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya, dengan variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel kepuasan kerja karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar dibanding dengan variabel disiplin kerja.

Kata kunci: disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni mengintegrasikan sumber daya manusia ke dalam kerjasama dalam suatu organisasi sehingga terjadi pemanfaatan sumber daya manusia yang rasional, efektif, dan efisien guna terwujudnya tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik pemerintahan maupun

swasta memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi, dengan demikian potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Setiap sistem organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Karyawan mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Organisasi apapun bentuknya dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Suatu lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga yang dinamakan perusahaan ataupun yayasan (*foundation*) dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang (*group of humanbeing*) yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya pencapaian tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan dan diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya?; 2) Apakah pengaruh kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya?; 3) Manakah diantara variabel bebas tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya. Berdasarkan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang di kemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya; 2) Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya; 3) Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa

mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Seperti ilmu lain yang menyangkut manusia tidak ada definisi manajemen personalia, atau sekarang disebut manajemen sumber daya manusia yang telah diterima secara universal. Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2009:10). Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6). Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4).

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2008:93) menyatakan bahwa “disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Menurut Fathoni (2009:65) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Wursanto (2009:118) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Menurut Rivai (2009:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011:126) menyatakan bahwa “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Menurut Handoko (2007:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Umar (2008:213) menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya". Menurut Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa "kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi".

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pengertian hipotesis, rumusan masalah, dan berdasarkan tinjauan teori yang telah disampaikan penulis, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya; 2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya; 3) Diantara disiplin kerja dan kepuasan kerja, yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya adalah kepuasan kerja dibandingkan dengan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Obyek Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan desain *survey*. Metode survey merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Malhotra (2009:196) berpendapat bahwa metode survey adalah kuesioner terstruktur yang diberikan ke responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik. Kuesioner dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik dari responden yang akan digunakan sebagai data primer. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat statistik yang relevan dengan hipotesis yang diajukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya sebanyak 693 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2013:215) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini dilakukan penarikan sampel karena penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data penelitian

yang diperoleh dari peneliti sendiri yang berasal dari obyek penelitian. Data tersebut merupakan data pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya dan jawaban atas daftar pertanyaan yang telah di susun oleh peneliti dengan berupa kuesioner.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan random sampling yaitu mengambil sampel dengan menggunakan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel tanpa melihat jenis kelamin, status karyawan, maupun jabatan. Untuk menentukan jumlah atau ukuran sampel akan ditentukan dengan menggunakan rumus *Yamane* dari Slovin (1960:182) (dalam Umar, 2008:75) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.e^2 + 1}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek peneliti, namun melalui dokumen yang ada pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya; 2) Kuesioner, menurut Narbuko dan Achmadi (2012:76) metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, kuesioner disebarkan kepada responden, terutama pada penelitian survey.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:27). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan: 1) Variabel bebas: disiplin kerja dan kepuasan kerja; 2) Variabel terikat: kinerja pegawai.

Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja (X_1), merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Dharma (2008:314) antara lain: a) kehadiran karyawan setiap hari ($X_{1.1}$); b) ketepatan jam kerja ($X_{1.2}$); c) mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal ($X_{1.3}$); d) ketaatan karyawan terhadap peraturan ($X_{1.4}$); e) kualitas kedisiplinan kerja ($X_{1.5}$).
2. Kepuasan Kerja (X_2), merupakan perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Indikator kepuasan kerja antara lain: a) menyenangi pekerjaannya ($X_{2.1}$); b) mencintai pekerjaannya ($X_{2.2}$); c) moral kerja ($X_{2.3}$); d) motivasi kerja ($X_{2.4}$); e) prestasi kerja ($X_{2.5}$).
3. Kinerja Pegawai (Y), merupakan suatu prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan didalam perusahaan. Kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai antara lain: a) kualitas ($Y_{1.1}$); b) kuantitas ($Y_{1.2}$); c) ketepatan waktu ($Y_{1.3}$); d) efektivitas ($Y_{1.4}$); e) kemandirian ($Y_{1.5}$).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2008:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas yang tinggi yaitu *correlation r* hitung > *r* tabel sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation r* hitung.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2008:41) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan metode *alfa cronbach*, dengan cerita *alfa cronbach* dari masing-masing variabel lebih dari 0.60 maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011:96). Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = kinerja pegawai; a = Konstanta; X_1 = Variabel disiplin kerja; X_2 = Variabel kepuasan kerja; b_1 ; b_2 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2); e = Standart error.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas $VIF = 1/tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $tolerance = 1/10 = 0,1$ (Ghozali, 2011:106).

Uji Heterokedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik; dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi-Y sebelumnya) yang telah di *studentized*. Dasar dalam pengambilan keputusan: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas; 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilakukan dalam pendekatan grafik. Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2009:214). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut: a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2011:97). Interpretasi: 1) Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat; 2) Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Untuk menentukan keputusan adalah: a) Jika $\text{Sig} > (\alpha) 0,05$, maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat; b) Jika $\text{Sig} < (\alpha) 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1
Reliability Statistic

Cronbach Alpha	N of Items
0.812	15

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,812 lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya *reliabel* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	D _{1.1}	0.458	0.176	Valid
	D _{1.2}	0.368		Valid
	D _{1.3}	0.383		Valid
	D _{1.4}	0.216		Valid
	D _{1.5}	0.352		Valid
Kepuasan kerja (X_2)	K _{2.1}	0.567		Valid
	K _{2.2}	0.594		Valid
	K _{2.3}	0.477		Valid
	K _{2.4}	0.504		Valid
	K _{2.5}	0.515		Valid
Kinerja karyawan atau pegawai (Y)	KK ₁	0.377		Valid
	KK ₂	0.349		Valid
	KK ₃	0.476		Valid
	KK ₄	0.427		Valid
	KK ₅	0.304		Valid
	KK ₆	0.304	Valid	

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 15 item indikator variabel, mempunyai nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 15 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

	Unstandardized Residual
N	87
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	.70618356
Most Extreme Difference	.193
Positif	.193
Negatif	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z	1.804
Asymp. Sig (2-tailed)	.098

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,098 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh tampak pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Variance Influence Factor	Keterangan
Disiplin Kerja	0.892	1.122	Bebas multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.892	1.122	Bebas multikolinieritas

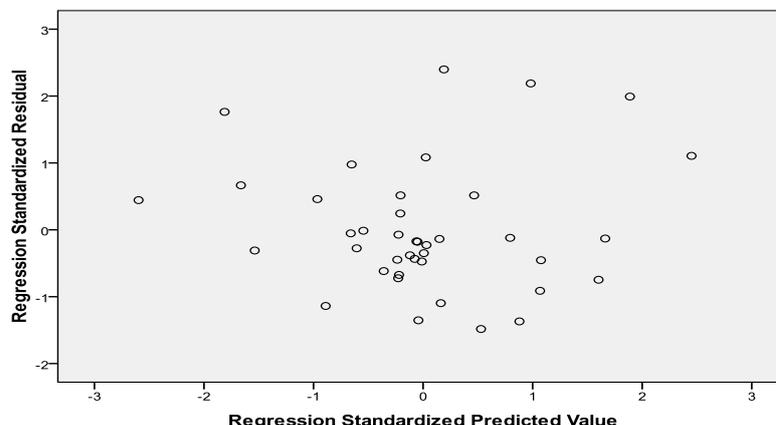
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Heteroskedastisitas

Grafik pengujian heteroskedastisitas disajikan berikut:



Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Gambar 1
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Dari Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya. Dalam pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	r
Disiplin Kerja	0,225	0,032	0,217
Kepuasan Kerja	0,235	0,012	0,256
Konstanta	1,766		
Sig. F	0,000		
R	0,475		
R ²	0,268		

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari data Tabel 5 persamaan regresi yang didapat adalah

$$KP = 1,766 + 0,225D + 0,235K + e$$

Dimana:

KP = Kinerja pegawai ; D = Disiplin kerja ; K = Kepuasan kerja ; a = Konstanta ; b₁-b₂ = Koefisien regresi ; e = Standar error

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Anova^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	8.629	2	4.315	8.451	.000 ^a
Residual	42.888	84	.511		
Total	51.517	86			

a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

b Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Dari Tabel 6 didapat tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa kedua model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya, sangat ditentukan oleh tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya.

Koefisien Determinasi (R²) dan Korelasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya.

Tabel 7
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.268	.224	.788

a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

b Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Hasil pengujian Tabel 7 diketahui R_{square} (R²) sebesar 0,268 atau 26,8% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya adalah cukup besar. Sedangkan sisanya (100 % - 26,8% = 73,2%) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,475 atau 47,5% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya memiliki hubungan yang cukup erat.

Pengujian Parsial (Uji T)

Hasil pengujian uji t dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Tingkat Perolehan Signifikan Masing-Masing Model

Variabel	F _{hitung}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2.176	.032	Signifikan
Kepuasan Kerja	2.576	.012	Signifikan

a Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

1. Uji Parsial Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 8 di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,176 dengan tingkat signifikan variabel disiplin kerja = 0,032 < α = 0,050 (*level of signifikan*). Hasil ini sama dengan hipotesis yang diajukan, maka hasil yang didapat hipotesis pertama (H₁) terdukung yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya dapat diterima.

2. Uji Parsial Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 8 di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,576 dengan tingkat signifikan variabel kepuasan kerja = 0,012 < α = 0,050 (*level of signifikan*). Hasil ini sama dengan hipotesis yang diajukan, maka hasil yang didapat hipotesis kedua (H₂) terdukung yang berarti kepuasan

kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya dapat diterima.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya.

Tabel 9
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	R	r^2
Disiplin Kerja	.231	0,0534
Kepuasan Kerja	.271	0,0734

a Dependent Variable : Kinerja Pegawai
Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja layak dijadikan model penelitian. Hasil ini juga mencerminkan bahwa kedua model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya tersebut. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,475 atau 4,75% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya memiliki hubungan yang cukup erat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya, hal dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,176 dengan tingkat signifikan variabel disiplin kerja = $0,032 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya.

Hal ini juga didukung oleh teori menurut Malayu (2008:123) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, dan dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum, dan tata tertib sehingga secara sadar akan melaksanakannya dan mentaatinya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan tersebut adalah salah satunya yaitu kesejahteraan karyawan, kompensasi yang mereka terima serta ancaman, keteladanan pimpinan, ketegasan, dan tujuan dan kemampuan karyawan (Nitisemito, 2008:127).

Hasil ini diperkuat juga teori menurut Setiyawan dan Waridin (2008:147) serta Aritonang (2007:275) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, dengan adanya kondisi kerja yang teratur dan terarah sebagai penerapan dari disiplin kerja pada karyawan, maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya, hal dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,576 dengan tingkat signifikan variabel kepuasan kerja = $0,012 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhian Nugraha (2010) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

Hasil ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Handoko (2007:177) dan Sjafrri (2009:179), mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi.

Kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan yang telah di uraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien determinasi parsial variable disiplin kerja sebesar 0,0534. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya adalah sebesar 5,34%. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.; 2) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien determinasi parsial variabel kepuasan kerja sebesar 0,0734. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya adalah sebesar 7,34%. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik kepuasan kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.; 3) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel kepuasan kerja karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar dibanding dengan variabel disiplin kerja.

Saran

Saran Bagi Instansi meliputi antara lain : a) Para penyelenggara perusahaan sebaiknya meningkatkan disiplin kerja karyawan secara kontinyu dan terjadwal, sehingga dalam menghadapi keluhan pelanggan akibat lamanya pelayanan karyawan dapat diminimalisir. Hal ini sesuai dengan indikator penelitian yaitu kehadiran karyawan, waktu kerja yang ditentukan perusahaan, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, ketaatan karyawan terhadap peraturan, dan kualitas kedisiplinan kerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang masih kurang, oleh karena itu pihak perusahaan perlu meningkatkan hal tersebut. b) Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini sesuai dengan indikator penelitian tentang menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja.

Saran Bagi Penelitian Mendatang antara lain : a) Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara yang diharapkan dapat mengatasi masalah bias persepsi responden tentang item pertanyaan, sehingga maksud pertanyaan dapat dipahami responden dan hasilnya menghasilkan data yang akurat. b) Peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengambil objek penelitian lain, seperti perusahaan jasa lainnya dengan penambahan variabel serta lokasi penelitian yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi dan Narbuko. 2009. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Aritonang, L.R. 2007. *Kepuasan Pelanggan. Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Azwar, S. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Edisi 2, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bohlander dan Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management*. 15th ed. South Cengage – Western Learning. Mason OH.
- Dharma, S. 2008. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fathoni, A. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, I. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- _____. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.H. 2007. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Erlangga. Jakarta.
- Hariandja, M.T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, U. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Indriantoro dan Supomo. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Malhotra, N.K. 2009. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Jilid 1. PT Index. Jakarta.
- Malayu, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. 7. (2) 197-209.
- Narbuko dan Achmadi. 2012. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, A.S. 2008. *Manajemen Personal*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nugraha, A. 2010. Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan Studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rizky, E. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Lestari Di Kota Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Pekanbaru.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robert, L. M dan J. H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiyawan, B dan Waridin. 2008. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. 2. (2). 181-198. Semarang.
- Singarimbun. 2007. *Metode Penelitian Survei*. LP3S. Jakarta.
- Sinungan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar. 2007. *Farmasi Rumah Sakit Teori dan Penerapan*. Cetakan I. EGC. Jakarta.
- Sjafri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sofyandi, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. ALFABETA. Bandung.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. ALFABETA. Bandung.
- Suharyadi dan S. K. Purwanto. 2007. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Tika, P. 2009. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada. Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.