

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RS PANTIWIILASA CITARUM SEMARANG)**

Oleh :
Yohana Putri Hapsari
DR Mahmud SE, MM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen
Universitas Dian Nuswantoro
Email: yohanaputrihapsari@gmail.com

ABSTRAK

Begitu banyaknya persaingan rumah sakit di kota Semarang ini, maka dari itu Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum Semarang meningkatkan kinerja para karyawannya. Melalui kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Dan tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum Semarang.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden dimana, yang diambil dari beberapa bagian yaitu poliklinik, pendaftaran, transpoter, rekam medis, perawat ruang dahlia, dan juga perawat ruang cempaka.

Adapun dari hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

ABSTRACTS

So much competition hospital in the job of Semarang City, therefore the Pantiwilasa Citarum Semarang Hospital improving the performance of their employees. Through job satisfaction reached by employees so performance that produced employees will increase. And research aims to knowing the effect of leadership, discipline and work environment on performance throught job satisfaction at Pantiwilasa Citarum Semarang Hospital.

The population and sample in this research was as many 100 respondents. Where, drawn from several parts those are the policlinic, registration, transpoter, medical record, nurse dahlia room, nurse cempaka room.

As for the result from the study showed there was a positive and significant effect between leadership on job satisfaction, there is a positive and significant effect between discipline variable on job satisfaction, a work environment has a positive effect on job satisfaction. Leadership in partial have a positive performance and significant effect on of employee performance, discipline in partial have a positive and significant on effect employees performance, work environment have a positive effectt on employees performance, and job satisfaction as partial have a positive and significant on employees performance.

Keywords : leadership, discipline, work environment, employee performance and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya tempat dimana seseorang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali yang melibatkan banyak sumber daya (dana, lingkungan, sarana dan prasarana) dan sebagainya yang dilakukan secara efisiensi dan efektif untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Mathis dan Jackson, 2011:15) organisasi merupakan kesatuan sosial dari sekelompok yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga pada setiap anggotanya dapat berfungsi dalam tugasnya masing – masing sebagai satu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas yang jelas.

Definisi lain kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubies, 2007:137). Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2009:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja merupakan sikap sadar kedisiplinan seorang pegawai untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Menurut (Wibowo, 2013:132) menyatakan pendapatnya bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilai positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya, hal tersebut disampaikan oleh (Mangkunegara dalam Riani, 2011:98).

Seperti yang ada di RS Panti wilasa Citarum Semarang yang berada di jalan citarum 98 Semarang merupakan rumah sakit swasta tipe C yang berada di bawah Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum (YAKKUM), dan saat ini sedang berusaha meningkatkan tipe rumah sakitnya menjadi rumah sakit tipe B. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memberikan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA RS PANTI WILASA CITARUM SEMARANG)”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

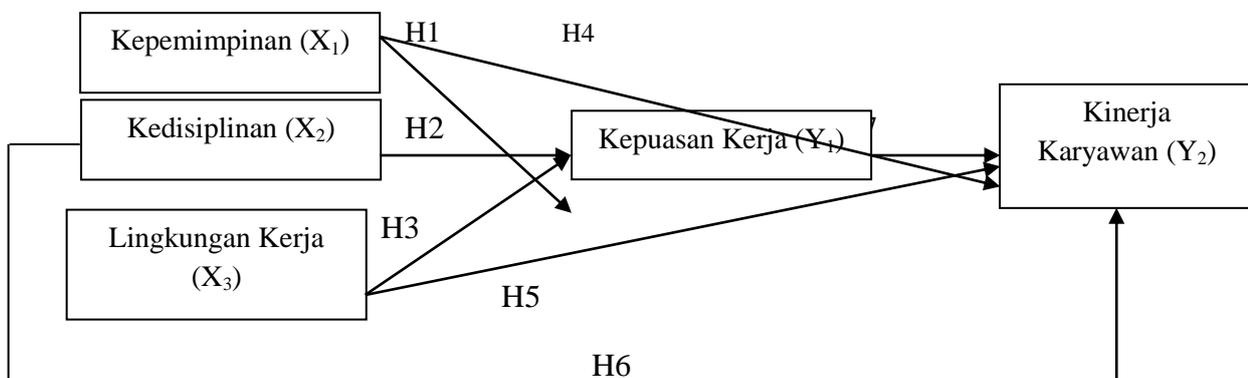
1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja RS.Pantiwilasa Citarum Semarang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja terhadap RS.Pantiwilasa Citarum Semarang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja RS.Pantiwilasa Citarum Semarang ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang ?
5. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang ?
6. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang ?
7. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja RS Pantiwilaasa Citarum Semarang
2. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja RS Pantiwilasa Citarum Semarang
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja RS Pantiwilasa Citarum Semarang
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang
5. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang
6. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang
7. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RS Pantiwilasa Citarum Semarang

PEMBAHASAN



Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- H2 : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
- H4 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H5 : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan yang kemudian diambil sebuah kesimpulan hal ini dipaparkan oleh (Sugiyono, 2007:115).

$$n = N / (1 + Nd^2)$$

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

D = margin of error atau kesalahan maksimum yang dapat ditolerir adalah 10%

Dalam penelitian ini, dengan nilai N = 520 orang dan d = 10%, maka dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = 520 / (1 + 520(10\%)^2)$$

$$n = 83,87 = 83 \text{ (atau dibulatkan 100)}$$

Diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83,87 responden dan dari hasil tersebut dapat dibulatkan menjadi 100 responden agar didapatkan sebuah data.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Kinerja yaitu Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam satu periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Indikator :
 - a. Kualitas dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan.
 - c. Kerjasama dengan rekan kerja
 - d. Komitmen kerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja yaitu Hal yang bersifat individual yang dirasakan seseorang dalam bekerja karena apa yang dia kerjakan sudah tercapai dan sesuai dengan target yang ditentukan. Indikator :
 - a. Gaji yang diberikan
 - b. Pekerjaan itu sendiri
 - c. Teman sekerja
 - d. Keamanan lingkungan kerja

3. Kepemimpinan yaitu Kepemimpinan merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain patuh atau mau mengikuti apa yang dikehendakinya. Indikator:
 - a. Cara berkomunikasi yang baik dengan karyawan .
 - b. Pemberian motivasi kepada para karyawan.
 - c. Kemampuan untuk memimpin.
 - d. Pengambilan keputusan.
4. Kedisiplinan yaitu Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Indikator:
 - a. Ketaatan terhadap waktu saat bekerja
 - b. Selalu mengutamakan absensi kehadiran
 - c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
 - d. Tidak pernah datang terlambat
5. Lingkungan Kerja yaitu Keseluruhan sarana dan prasarana kerja dan hubungan antar karyawan yang ada disekitarnya yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam menjalankan pekerjaannya. Indicator:
 - a. Perlengkapan kerja yang memadai
 - b. Tersedianya tempat ibadah
 - c. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
 - d. Hubungan dengan sesama rekan kerja

HASIL

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan

No.	Indikator-indikator Var. Kepemimpinan	Skor Jawaban					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Pimpinan saya dapat berkomunikasi baik dengan bawahannya	0	10	20	41	29	3.89
2	Pimpinan saya selalu memberikan motivasi untuk bawahannya	0	9	30	35	26	3.78
3	Kemampuan cara memimpin pimpinan saya sudah baik	0	20	14	32	34	3.80
4	Pimpinan saya selalu mengambil keputusan dengan benar	0	17	16	44	23	3.73
Nilai rata – rata pernyataan responden mengenai Kepemimpinan							3,80

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kedisiplinan

No.	Indikator-indikator Var. Kedisiplinan	Skor Jawaban					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya selalu taat waktu dalam bekerja	0	8	18	46	28	3.94
2	Saya selalu mengutamakan absensi kehadiran	0	9	20	47	24	3.86
3	Saya selalu bekerja sesuai jam kerja yang diberikan	1	13	18	42	26	3.79
4	Saya tidak pernah datang terlambat	0	8	18	39	35	4.01
Nilai rata – rata pernyataan responden mengenai Kedisiplinan							3,90

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.8
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator-indikator Var. Lingkungan Kerja	Skor Jawaban					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Menurut saya perlengkapan/ peralatan kerja yang sudah lengkap	0	7	18	40	35	4,03
2	Menurut saya tersedianya tempat ibadah sudah cukup baik	0	10	17	41	32	3,95
3	Menurut saya komunikasi antara atasan dan bawahan, saya sangat baik	1	19	11	41	28	3,76
4	Menurut saya hubungan saya dengan rekan kerja saya terjalin dengan baik	1	7	24	50	18	3,77
Nilai rata – rata pernyataan responden mengenai Lingkungan Kerja							3,87

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.9
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator-indikator Var. Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya puas dengan gaji yang diberikan	1	10	33	30	26	3.70
2	Saya selalu puas dengan pekerjaan saya	1	19	28	29	23	3.54
3	Saya puas bekerja sama dengan teman saya dalam bekerja	0	20	25	39	16	3.51
4	Saya puas dengan keamanan lingkungan kerja saya	0	21	23	38	18	3.53
Nilai rata – rata pernyataan responden mengenai Kepuasan Kerja							3,57

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.10
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator-indikator Var. Kinerja Karyawan	Skor Jawaban					Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Kinerja yang saya lakukan menentukan kualitas kerja saya	0	21	16	43	20	3.62
2	Penyelesaian tugas yang saya lakukan selalu tepat waktu	2	12	12	43	31	3.89
3	Saya selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0	14	11	46	29	3.90
4	Saya selalu komitmen dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	10	19	36	35	3.96
Nilai rata – rata pernyataan responden mengenai Kinerja Karyawan							3,84

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

1. Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.11

Uji Validitas Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.919	0.1966	Valid
2	Pertanyaan 2	0.878		Valid
3	Pertanyaan 3	0.876		Valid
4	Pertanyaan 4	0.912		Valid

Sumber: Data diolah, 2017

2. Uji Validitas Kedisiplinan (X_2)

Tabel 4.12

Uji Validitas Kedisiplinan

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,925	0.1966	Valid
2	Pertanyaan 2	0,920		Valid
3	Pertanyaan 3	0,872		Valid
4	Pertanyaan 4	0,902		Valid

Sumber: Data diolah, 2017

3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4.13

Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,907	0.1966	Valid
2	Pertanyaan 2	0,893		Valid
3	Pertanyaan 3	0,821		Valid
4	Pertanyaan 4	0,838		Valid

Sumber: Data diolah, 2017

4. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y_1)

Tabel 4.14

Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,877	0.1966	Valid
2	Pertanyaan 2	0,885		Valid
3	Pertanyaan 3	0,789		Valid
4	Pertanyaan 4	0,789		Valid

Sumber: Data diolah, 2017

5. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y_2)

Tabel 4.15

Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,742	0.1966	Valid
2	Pertanyaan 2	0,879		Valid

3	Pertanyaan 3	0,787		Valid
4	Pertanyaan 4	0,839		Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,1966) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada semua variabel adalah valid.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,956	0,7	Reliabel
Kedisiplinan	0,960		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,940		Reliabel
Kepuasan kerja	0,929		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,917		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,700, hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliable (handal).

Analisis Regresi Berganda Model Pertama

Analisis regresi diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari analisis regresi dapat ditulis sebagai berikut:

Tabel 4.19
Analisis Regresi Berganda Model Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.240	.309		.778	.439		
	Kepemimpinan	.190	.091	.193	2.090	.039	.540	1.853
	Kedisiplinan	.352	.126	.333	2.794	.006	.323	3.092
	Lingkungan Kerja	.319	.124	.302	2.559	.012	.330	3.033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel persamaan regresi model pertama adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,193X_1 + 0,333 X_2 + 0,302 X_3$$

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kedisiplinan

X_3 = Lingkungan Kerja

Tabel 4.24
Analisis Regresi Berganda Model Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.126	.236		.535	.594		
	Kepemimpinan	.200	.071	.209	2.837	.006	.516	1.937
	Kedisiplinan	.339	.100	.330	3.399	.001	.299	3.344
	Lingkungan Kerja	.265	.098	.259	2.711	.008	.309	3.239
	Kepuasan Kerja	.169	.078	.174	2.183	.031	.441	2.267

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.24 persamaan regresi model pertama adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,209 X_1 + 0,330 X_2 + 0,259 X_3 + 0,174 Y_1$$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja karyawan

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kedisiplinan

X_3 = Lingkungan Kerja

UJI F

Tabel 4.20
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,651	3	15,884	40,545	,000 ^b
	Residual	37,609	96	,392		
	Total	85,260	99			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, kedisiplinan

Dari table 4.20 di dapatkan angka F hitung antara variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan 40,545 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil disbanding dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan atau bersama – sama yang dapat diartikan bahwa fit atau layak sebagai model penelitian.

Tabel 4.25
Uji Simultan (Uji – F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,053	4	14,763	65,145	,000 ^b
	Residual	21,529	95	,227		
	Total	80,582	99			

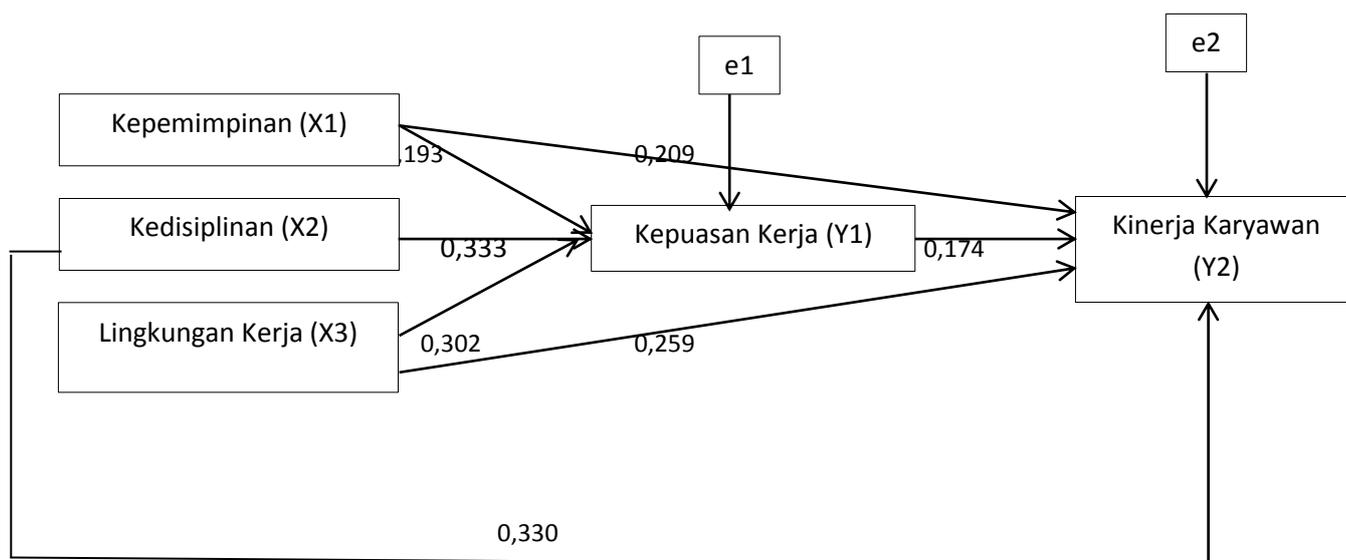
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan

Dari data table 4.25 dapat dilihat bahwa angka F hitung antara variabel kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan 65,145 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara bersama – sama (simultan) yang dapat diartikan model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

Analisis Jalur (Analisis Path)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Maka perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Tabel 4.27
Hasil Perhitungan analisis jalur (Path Analysis)

	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung
X1 – Y1	0,193	
X2 – Y1	0,333	
X3 – Y1	0,302	
Y1 – Y2	0,174	
X1 – Y2	0,209	
X2 – Y2	0,330	
X3 – Y2	0,259	
X1 – Y1 – Y2		$(0,193 \times 0,174) = 0,033582$
X2 – Y1 – Y2		$(0,333 \times 0,174) = 0,057942$
X3 – Y1 – Y2		$(0,302 \times 0,174) = 0,052548$

Sumber: data primer yang diolah 2017

Berdasarkan table diatas dan gambar diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap (Y_2) secara langsung sebesar 0,209 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,033582; dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih besar berpengaruh tidak langsungnya (melalui variabel intervening kepuasan kerja). Hal tersebut menyartakan bahwa dengan Kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik secara pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Berdasarkan tabel diatas dan gambar diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kedisiplinan (X_2) terhadap (Y_2) secara langsung sebesar 0,330 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,057942; dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan lebih besar berpengaruh tidak langsungnya (melaluio variabel intervening kepuasan kerja). Hal tersebut menyatakan bahwa dengan kedisiplinan yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik secara pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Berdasarkan tabel diatas dan gambar diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap (Y_2) secara langsung sebesar 0,259 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,052548; dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar berpengaruh tidak langsungnya (melaluio variabel intervening kepuasan kerja). Hal tersebut menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik secara pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari hasil penelitian antara lain :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran-saran yang diberikan dari hasil penelitian yaitu :

1. Kedisiplinan yang ada di rumah sakit sudah sangat baik, maka dari itu karyawan yang tidak pernah datang terlambat harus dipertahankan, namun ada hal yang perlu diperhatikan lagi yaitu karyawan harus selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang diberikan rumah sakit sehingga hal tersebut harus ditingkatkan kembali, agar kepuasan kerja yang diberikan juga meningkat. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan sosialisasi tentang disiplin kerja kepada seluruh karyawan agar dapat dijalankan oleh para karyawan, sehingga para karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk menjalankan segala peraturan yang berlaku.
2. Lingkungan kerja yang baik tentunya membuat para karyawan lebih baik juga dalam melakukan pekerjaan, seperti contohnya tersedianya tempat ibadah yang sudah baik di rumah sakit tersebut yang harus dipertahankan, dan juga ada yang perlu ditingkatkan hubungan antara rekan kerja di rumah sakit tersebut. Dengan cara jika ada konflik antara rekan kerja maka dapat diselesaikan secara damai sehingga merasa saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Mengingat bahwa lingkungan kerja adalah pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Kepemimpinan sangatlah penting di dalam sebuah pekerjaan, maka dari itu diperlukan pimpinan yang dapat berkomunikasi baik dengan bawahannya, dan hal tersebut sudah dilakukan dengan baik oleh para pimpinan di rumah sakit pantiwilasa citarum. Namun, pemberian motivasi untuk bawahannya mereka masih sangat kurang dan perlu untuk ditingkatkan kembali, supaya motivasi yang disampaikan kepada bawahannya dapat meningkatkan kinerja para bawahannya. Saran yang baik untuk hal tersebut yaitu memberi motivasi dengan cara memberikan penghargaan bagi karyawan yang optimal dalam menjalankan pekerjaannya, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pengembangannya secara mandiri. Dari hasil uraian saran motivasi dari pimpinan diatas dapat memperbaiki kinerja karyawan yang belum tercapai secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Kepuasan kerja para karyawan dapat dilihat dari gaji yang diberikan kepada mereka, banyak karyawan yang sudah merasa puas dengan gaji yang mereka terima, sehingga hal tersebut harus dipertahankan oleh manajemen rumah sakit. Dan rasa puas atas pekerjaan yang mereka lakukan sendiri, masih sangat kurang, maka hal tersebut harus ditingkatkan. Saran untuk karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya lebih baik manajemen atau pimpinan memutar pekerjaan secara rutin agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang bervariasi dan tidak bosan dengan aktifitas pekerjaan yang itu itu saja sehingga dia merasa puas karena mereka bisa melakukan pekerjaan yang tidak hanya itu saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan, Juli 2013, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1, No.4.
- Arianto Dwi Agung Nugroho, Oktober 2013, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia*. Volume 9, No.2.
- Aries Susanty dan Baskoro Sigit Wahyu, Mei 2012, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG)". Jati Undip. Vol III, No.2.
- Aruan Quinerita dan Fakhri Mahendra, 2015, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia". *MODUS*. Vol.27, No.2.
- Alshammari, Amutairi N. Naser, and Thuwaini Fahad Shebaib. 2015. "*Ethical Leadership : The Effect on Employees*". *International Journal of Bussines and Management*. Vol. 10, No.3.
- Brahmasari Ida Ayu dan Agus Suprayetno, September 2008, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratma Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*. Vil.10, No.2.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. (3rd ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko,Hani, 2010. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko T.Hani 2001 *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia edisikelimabelas*, Penerbit BPEE Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 10-23.
- Hasibuhan, Malayu.SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heni Sidanti, Februari 2015, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sektretariat DPRD Kabupaten Madiun". *Jurnal JIBERKA*. Volume 9, No.1.
- Hermansyah dan Indarti Sri, Mei 2015, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT.Peputra Supra Jaya Pekanbaru". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.VII, No.2.

- Irawati Rina dan Yuliana Yayuk, July 2013, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara”. *Jurnal Ilmiah ESAI* .Volume 7, No.3.
- Kristianto Ria Imelda, Abdi Ruth Dwi Setiawati Tedja, dan Agustinus Nugroho, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT Kapasari di Surabaya”.
- Mawei Aprilia Christy, Olivia Nelwan, dan Yantje Uhing , Juni 2014 , “Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank BNI (PERSERO), TBK. KCU MANADO”. *Jurnal EMBA*. Vol.2, No.2.
- Rahmawanti Nela Pima, Swasto Bambang , dan Prasetya Arik, Maret 2014, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.Vol. 8, No. 2.
- Ratri Dian Desi. 2016, “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Semangat Pengemudi Taksi Kosti Semarang*”. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009, *Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal Al M.Hanif. (2012), “*Pengaruh Budaya Orgnanisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Pantiwilasa “Citarum” Semarang)*”. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Setyadi Benny, Utami Nayati Hamidah, dan Nurtjahjono Eko Gunawan, April 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)”. *Jurnal Adsmnitrasni Bisnis (JAB)*. Vol.21, No.1.
- Siagian, Sondang.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Dunung Agung.
- Sindi Larasati dan Alini Gilang, Desember 2014, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan wilayah TELKOM Jabar Barat Utara (Wistel Bekasi)”. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol.V, No.3.
- Sudiardhita I ketut R, Waspodo Agung AWS, dan Triani Nesia Ayu, Juni 2016, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia”. *Jurnal Manajemen*, Volume XX, No.2.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

- Suprpta Made, Sintaasih Ketut Desak, dan Riana Gede I. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)”. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4, No. 06.
- Tampi Bryan Johannes, 2014, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado)”. *Journal “Acta Diurna”*. Vol III, No.4.
- Tiyur Mauli, Mujiono, dan Rosmida , Desember 2012, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dosen pada Politeknik Negeri Bengkalis)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol.I, No.1.
- Tjandra Devin Nelfan dan Setiawati Meilinda, 2012, “ Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan food and beverage “X” Hotel Surabaya.
- Umar, Husein, 2000. *Bussiness An Introduction*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Weol David Harly, 2015, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 15, No.5.
- Wibowo. (2007) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yunus Alamsyah dan Bachri Alim, Juni 2013, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT.Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin”. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol.1, No.2.